



Politique des droits humains

L'objectif d'ADM est de mettre à profit le pouvoir de la nature pour enrichir la qualité de vie. En tant que leader mondial de la nutrition humaine et animale et première entreprise d'envergure internationale dans la création et la transformation de produits agricoles, nous travaillons en collaboration avec les parties prenantes pour améliorer les conditions de travail, d'environnement et de sécurité dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

Nous nous engageons à protéger et à respecter les droits humains de nos collaborateurs, de ceux qui font partie de notre chaîne de valeur et des communautés auprès desquelles nous sommes présentes. Nous nous efforçons de promouvoir les droits humains conformément aux trois piliers des principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains :

- S'engager et intégrer : Protéger les droits humains par des politiques et des programmes de mise en œuvre appropriés
- Réaliser une diligence raisonnable en matière de droits humains : « Connaître et montrer » les impacts sur les droits humains et prendre des mesures pour atténuer et éliminer les impacts négatifs ou les risques pour les droits humains
- Pallier : Garantir l'accès aux recours par des moyens judiciaires et non judiciaires.

S'engager et intégrer

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les salariés, dirigeants, administrateurs, personnel sous contrat et agents d'ADM, de ses divisions et de ses sociétés affiliées dans tous les pays. Par ailleurs, ADM s'attend à ce que ses fournisseurs directs et indirects, ses partenaires commerciaux, ses agents et ses consultants respectent ces principes.

ADM s'engage à protéger les défenseurs des droits humains, les dénonciateurs, les plaignants et les porte-parole de la communauté, notamment ceux définis dans la [Politique des défenseurs des droits humains de la RSPO](#).

Gouvernance

Cette politique a été examinée par le Comité sur la durabilité et la responsabilité d'entreprise du conseil d'administration de l'entreprise et a été autorisée par Juan Luciano, président directeur général. Elle est en vigueur à compter du 5 mai 2021 jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle version.

La mise en œuvre de cette politique relève de la responsabilité de l'équipe Durabilité d'ADM, dirigée par son responsable Durabilité (CSO). Le CSO fournit des mises à jour sur la durabilité au Conseil d'administration lors de chaque réunion trimestrielle. Le Comité sur la durabilité et la responsabilité d'entreprise est directement responsable de la surveillance des objectifs, des buts, des stratégies, des risques et des activités de l'entreprise liés à la durabilité, notamment son programme des droits humains, et examine les progrès et les mises à jour sur une base trimestrielle. Le CSO est soutenu par des équipes régionales de durabilité en Amérique du Nord, Amérique du Sud et EMEA.

En plus de l'équipe Durabilité, l'équipe Conformité est responsable de la ligne d'assistance ADMWay qui sert de mécanisme de réclamation interne et externe pour nos collaborateurs et les parties prenantes intéressées. L'équipe Conformité s'assure également que tous les collaborateurs suivent une formation annuelle sur la conformité et tient à jour les recommandations ADM Supplier Expectation. L'équipe Gestion des risques d'entreprise (ERM) d'ADM effectue des examens trimestriels de tous les risques liés à la durabilité, notamment les risques liés aux droits de la personne.

Formation et sensibilisation

Collaborateurs - Cette politique sera communiquée aux collaborateurs par le biais de canaux internes tels que la formation sur la conformité (dont l'achèvement est lié à la rémunération et suivi à l'échelle mondiale), les affichages sur le lieu de travail et l'intranet d'ADM. 100 % des collaborateurs recevront une formation sur les droits humains en 2021 dans le cadre de la formation annuelle sur la conformité.

Fournisseurs - Cette politique sera communiquée aux fournisseurs par le biais d'une communication directe, d'un affichage dans des zones visibles pour les fournisseurs, et d'une inclusion dans les contrats des fournisseurs et/ou d'une incorporation via les [Attentes des fournisseurs](#) d'ADM.

Non-respect

Tous les collègues d'ADM sont tenus d'adhérer à ces engagements. Toutes les allégations de violation feront l'objet d'une enquête. Les violations peuvent entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Le cas échéant, ADM peut également soumettre des cas aux autorités gouvernementales.

Dès la découverte d'un fournisseur, d'un entrepreneur ou d'un partenaire commercial qui n'adhère pas à ces engagements ou qui présente de manière inexacte les conditions dans lesquelles les cultures, les biens ou les services ont été produits, ADM prendra les mesures appropriées. Nous attendons une participation aux enquêtes sur les violations et la divulgation des mesures prises pour remédier à la situation. Si la partie ne fait pas preuve d'un effort de bonne foi pour résoudre les problèmes en temps voulu, les actions peuvent inclure l'exclusion de nouveaux contrats directs et/ou la résiliation de la relation.

Diligence raisonnable en matière de droits humains

Nous reconnaissons le rôle que joue l'engagement dans la prévention, le traitement et la résolution des problèmes liés aux droits humains. Le cas échéant, nous nous efforçons de nous engager avec les collaborateurs, les communautés, la société civile et d'autres parties prenantes pour traiter les risques tout au long de notre chaîne de valeur.

Nous travaillons tout au long de nos opérations pour mettre en œuvre et appliquer des programmes visant à respecter les principaux droits humains suivants, et nous attendons des autres acteurs de notre chaîne de valeur qu'ils respectent ces critères, nous les encourageons à adopter des politiques similaires, et nous nous efforcerons de développer et de renforcer les relations avec les entrepreneurs et les fournisseurs qui le font.

Liberté d'association et de négociation collective - Nous respectons le droit des collaborateurs à adhérer, former ou ne pas adhérer à un syndicat sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Lorsque les collaborateurs sont représentés par un syndicat légalement reconnu, nous soutenons l'établissement d'un dialogue constructif avec leurs représentants librement choisis. Nous nous engageons à négocier de bonne foi avec ces représentants de nos collaborateurs, et attendons de nos fournisseurs qu'ils fassent de même.

Travail forcé ou obligatoire - Nous interdisons l'utilisation de toutes les formes de travail forcé, notamment le travail en servitude, le travail sous contrat et le travail des enfants dans nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement. Les collaborateurs ne doivent pas se voir imposer des frais en échange d'un emploi ou avoir des garanties sous forme d'argent, de pièces d'identité ou d'autres effets personnels retenus - sans le consentement des travailleurs - comme condition d'emploi. L'utilisation de punitions physiques, de menaces de violence ou d'autres formes d'abus ne sera pas tolérée.

Travail des enfants - Nous interdisons le travail des enfants, défini comme un travail dangereux pour la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, un travail qui interfère avec la scolarité obligatoire ou pour lequel ils sont simplement trop jeunes. Tous les travailleurs participant à nos activités et à notre chaîne d'approvisionnement doivent avoir l'âge minimum pour travailler tel que défini par la Convention 138 de l'OIT ainsi que par les lois et réglementations locales applicables.

Harcèlement et discrimination - Nous interdisons la discrimination dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement sur la base de la race, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'identité de genre, de l'origine nationale, du statut d'immigration, du handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil ou de tout autre statut protégé par la loi locale. Nous interdisons le harcèlement et les abus. Ces interdictions s'étendent aux travailleurs migrants. Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils mettent en œuvre les mêmes pratiques.

Diversité et inclusion - Nous nous efforçons de faire en sorte que notre lieu de travail soit un lieu d'inclusion et d'acceptation. La diversité de nos origines individuelles, de nos expériences et de nos façons de penser est un moteur important du succès d'ADM. Nous devons donc valoriser la diversité de chaque membre de notre équipe et encourager la même chose chez nos fournisseurs.

Conditions de travail sûres et saines - Nous fournirons un environnement de travail sûr et sain et respecterons les lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité. Nous maintiendrons des systèmes et des procédures conçus pour assurer la sécurité des travailleurs et les protéger des risques professionnels, du harcèlement et des abus. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils fassent de même.

Heures de travail, salaires et avantages sociaux - Tous les collaborateurs de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement seront rémunérés conformément à toutes les lois et réglementations locales applicables, notamment celles relatives au salaire minimum et au paiement des heures supplémentaires. Les heures de travail doivent être conformes aux exigences légales et à toute convention collective applicable au lieu.

Droits fonciers - Nous respectons le droit foncier et les droits des communautés autochtones et locales à donner ou à refuser leur consentement libre, préalable et éclairé (CLIP) aux opérations sur les terres sur lesquelles elles détiennent des droits légaux ou coutumiers. Nous attendons de tous les fournisseurs qu'ils respectent les principes du CLIP dans leurs opérations et leurs relations commerciales.

Eau - Nous respectons le droit d'accès à l'eau potable et à l'assainissement dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement.

Agir

ADM effectue des audits de conformité sociale dans l'ensemble de ses opérations pour vérifier le respect de ses politiques. La fréquence des audits est fonction de la taille des installations, du nombre de collaborateurs, de la géographie et du nombre/de la gravité des conclusions des audits précédents. Les résultats et les observations sont examinés avec l'établissement et l'équipe Durabilité pour s'assurer que tous les problèmes sont traités.

La mise en œuvre de cette politique dans nos chaînes d'approvisionnement sera priorisée en fonction de l'évaluation des risques. Afin de tenir compte des complexités de la chaîne d'approvisionnement et des variations régionales, les activités de mise en œuvre et de vérification peuvent être ajustées en fonction des différentes matières premières et/ou des caractéristiques régionales spécifiques dans lesquelles nous nous approvisionnons directement ou indirectement. La mise en œuvre dans chaque chaîne d'approvisionnement sera organisée dans les domaines suivants :

- **Évaluation des impacts** : Les systèmes et les procédures d'approvisionnement disponibles dans chaque région seront évalués afin de comprendre les risques potentiels tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous maintiendrons une traçabilité pour les produits de base et les régions géographiques à haut risque qui permette d'identifier la culture sourcée à l'unité la plus basse possible.
- **Intégrer les résultats** : Une communication et un engagement efficaces avec les fournisseurs sont fondamentaux pour garantir qu'ils comprennent clairement nos engagements et, ensemble, nous aider à créer des chaînes d'approvisionnement plus durables. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils exercent leurs activités de manière éthique - notamment l'acquisition et l'utilisation des terres - dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables, et qu'ils respectent nos engagements.
- **Suivi des performances** : Des procédures de suivi régionales et basées sur la chaîne d'approvisionnement seront établies et mises à jour pour vérifier la conformité des fournisseurs à cette politique. Nous reconnaissons qu'une communication transparente et périodique est un moyen efficace de démontrer publiquement les progrès réalisés dans notre démarche. Pour soutenir la transparence dans la chaîne d'approvisionnement, ADM publiera régulièrement des rapports soulignant la mise en œuvre et les résultats de cette politique sur www.adm.com/ProgressTracker.

Pallier

- Les parties prenantes, notamment les collaborateurs d’ADM, les acteurs de la chaîne d’approvisionnement et les membres de la communauté, qui ont des problèmes ou des préoccupations liés à la mise en œuvre de nos politiques sont encouragés à contacter la ligne d’assistance ADM Way à l’adresse www.TheADMWayHelpline.com. Lorsque la législation locale le permet, les préoccupations peuvent être signalées de manière anonyme. Les numéros de téléphone pour des géographies spécifiques sont indiqués sur le site web.
- Toutes les plaintes seront traitées de manière responsable au moyen d’une procédure de réclamation transparente. Toutes les allégations mises en avant seront examinées et traitées conformément à notre [mécanisme de réclamations et de résolutions](#).
- Un [journal actualisé](#) des problèmes et des résolutions sera maintenu et mis à la disposition du public sur notre site Web.

Politiques connexes d’ADM et respect des normes internationales

Interne - Ces politiques supplémentaires appuient et complètent cette politique :

- [Code de conduite d’ADM](#)
- [Politique ADM de non-déforestation \(À METTRE À JOUR\)](#)
- [Directives sur les attentes des fournisseurs d’ADM](#)

Externes - Cette politique est conforme aux valeurs de l’entreprise et à ces publications externes :

- [Principes et droits fondamentaux au travail de l’Organisation internationale du travail \(OIT\)](#)
- [Déclaration de l’OIT sur les entreprises multinationales \(EMN\)](#)
- [Déclaration universelle des droits humains des Nations Unies \(ONU\)](#)
- [Principes directeurs de l’ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains](#)
- [Résolution de l’Assemblée générale des Nations Unies A/RES/64/292 - Le droit humain à l’eau et à l’assainissement](#)

3.0 Historique des révisions

Version	Date de publication	Description du ou des changements
1.0	2014	N/A - Publication initiale
2.0	09/15/17	Format mis à jour, ajout de sections définitions et références, mise à jour du langage standard, ajout du droit à l’eau et à l’assainissement.
3.0	05/05/21	Mise à jour du format, du libellé, des hyperliens et des références. Inclusion des droits coutumiers d’utilisation des terres, alignement sur le cadre du PNGU.