



## Politique sur les droits de la personne

L'objectif d'ADM est de libérer le pouvoir de la nature et d'enrichir la qualité de vie. En tant que chef de file mondial de la nutrition humaine et animale, et première entreprise de production et de transformation de produits agricoles, nous travaillons en collaboration avec les intervenants pour améliorer les conditions relatives au travail, à l'environnement et à la sécurité dans nos opérations et nos chaînes d'approvisionnement.

Nous nous engageons à protéger et à respecter les droits de la personne de nos employés, de ceux qui font partie de notre chaîne de valeur et des communautés dans lesquelles nous opérons. Nous nous efforçons de promouvoir les droits de la personne conformément aux trois piliers des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies :

- Engagement et intégration : protéger les droits de la personne avec des politiques et des programmes de mise en œuvre appropriés;
- Diligence raisonnable en matière de droits de la personne : « connaître et démontrer » l'incidence des droits de la personne, et prendre des mesures pour atténuer et éliminer les répercussions négatives ou les risques pour les droits de la personne;
- Recours : garantir l'accès à un recours par des moyens judiciaires et non judiciaires.

### Engagement et intégration

#### Portée

La présente politique s'applique à tous les employés, dirigeants, administrateurs, employés contractuels et agents d'ADM, à nos divisions et à nos filiales dans tous les pays. De plus, ADM s'attend à ce que nos fournisseurs, partenaires commerciaux, agents et consultants directs et indirects respectent ces principes.

ADM s'engage à protéger les défenseurs des droits de la personne, les lanceurs d'alerte, les plaignants et les porte-parole communautaires, y compris ceux définis dans la [politique directrice de la RSPO sur les défenseurs des droits de la personne](#).

#### Gouvernance

La présente politique a été examinée par le comité de durabilité et de responsabilité d'entreprise du conseil d'administration de l'entreprise et a été autorisée par Juan Luciano, président et chef de la direction. Elle entre en vigueur à compter du 5 mai 2021 jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle version.

La mise en œuvre de la présente politique relève de la responsabilité de l'équipe de durabilité d'ADM, dirigée par son responsable en chef de la durabilité. Le responsable en chef de la durabilité fournit des mises à jour sur la durabilité au conseil d'administration à chaque réunion trimestrielle. Le comité de durabilité et de 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, y compris son programme sur les droits de la personne, et examine les progrès et les mises à jour sur une base trimestrielle. Le responsable en chef de la durabilité est soutenu par des équipes régionales de développement durable en Amérique du Nord, en Amérique du Sud et dans la région EMOAI.

En plus de l'équipe de développement durable, l'équipe de conformité est responsable de la ligne d'assistance ADM Way qui sert de mécanisme de règlement des griefs interne et externe pour nos employés et les intervenants intéressés. L'équipe de conformité assure également le suivi et s'assure que tous les employés suivent une formation annuelle sur la conformité et maintient les lignes directrices sur les attentes des fournisseurs d'ADM. L'équipe de gestion des risques d'entreprise d'ADM effectue des examens trimestriels de tous les risques liés à la durabilité, y compris les risques liés aux droits de la personne.

#### Formation et sensibilisation

Employés – La présente politique sera communiquée aux employés par des canaux internes tels que la formation sur la conformité (dont l'achèvement est lié à la rémunération et fait l'objet d'un suivi à l'échelle mondiale), les affichages sur le lieu de travail et l'intranet d'ADM. Tous les employés recevront une formation sur les droits de la personne en 2021 dans le cadre de la formation annuelle sur la conformité.

Fournisseurs – La présente politique sera communiquée aux fournisseurs au moyen d’une communication directe, d’un affichage dans des zones visibles pour les fournisseurs et d’une inclusion dans les contrats avec les fournisseurs ou d’une incorporation à partir des [attentes des fournisseurs](#) d’ADM.

## **Non-conformité**

Tous les collègues d’ADM doivent respecter 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 transmettre les dossiers aux autorités gouvernementales.

En cas de découverte d’un fournisseur, d’un entrepreneur ou d’un partenaire commercial qui ne respecte pas ces engagements ou qui dénature les conditions dans lesquelles les cultures, biens ou services ont été produits, ADM prendra les mesures appropriées. Nous attendons une participation aux enquêtes sur les violations et la divulgation des actions visant à remédier à la situation. Si la partie ne démontre pas un effort de bonne foi pour résoudre les problèmes en temps opportun, les dispositions peuvent inclure l’exclusion de nouveaux contrats directs ou la résiliation de la relation.

## **Diligence raisonnable en matière de droits de la personne**

Nous reconnaissons le rôle que joue l’engagement dans la prévention, le traitement et la résolution des problèmes en matière de droits de la personne. Le cas échéant, nous nous efforçons de nous engager auprès des employés, des communautés, de la société civile et d’autres intervenants pour faire face aux 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 de la personne suivants. 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 efforçons de développer et de renforcer les relations avec les entrepreneurs et les fournisseurs qui le font.

**Liberté d’association et négociation collective** – Nous respectons le droit des employés d’intégrer, de former ou de ne pas intégrer un syndicat sans crainte de représailles, d’intimidation ou de harcèlement. Lorsque les employés 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 les représentants de nos employés et nous attendons de nos fournisseurs qu’ils fassent de même.

**Travail forcé ou obligatoire** – Nous interdisons le recours à toutes les formes de travail forcé, y compris l’asservissement pour dettes, la main-d’œuvre engagée à long terme et le travail des enfants dans nos opérations et nos chaînes d’approvisionnement. Les employés ne doivent pas se voir facturer des frais en échange de leur emploi ou avoir une garantie sous forme d’argent, de pièces d’identité ou d’autres objets personnels retenus sans le consentement des travailleurs comme condition d’emploi. Le recours aux châtiments corporels, aux menaces de violence ou à d’autres formes d’abus ne sera pas toléré.

**Le 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 l’enseignement obligatoire ou pour lequel ils sont tout simplement trop jeunes. Tous les travailleurs de nos opérations et de notre chaîne d’approvisionnement doivent avoir l’âge minimum pour travailler, comme 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 de nos partenaires commerciaux qu’ils appliquent 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 parcours individuels, 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 réglementations 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 contre les risques professionnels, le harcèlement et les abus. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils fassent de même.

**Heures de travail, salaires et avantages sociaux** – Tous les employés de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement seront rémunérés conformément à toutes les lois et réglementations locales applicables, y compris celles relatives au salaire minimum et à la rémunération des heures supplémentaires. Les horaires de travail doivent être conformes aux exigences légales et aux éventuelles conventions collectives applicables sur le site.

**Droits fonciers** – Nous respectons le droit foncier et les droits des communautés autochtones et locales de donner ou de refuser leur consentement libre et éclairé (CLÉ) 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 CLÉ dans leurs opérations et leurs relations commerciales.

**Eau** – Nous respectons le droit d'accéder à l'eau potable et à l'assainissement sûrs et propres dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement.

### **Prendre des mesures**

ADM effectue des vérifications de conformité sociale dans l'ensemble de nos opérations pour assurer la conformité à nos politiques. La fréquence des vérifications est basée sur la taille de l'établissement, le nombre d'employés, la géographie et le nombre ou la gravité des constatations des vérifications précédentes. Les résultats et les observations sont examinés avec l'établissement et avec l'équipe de développement durable pour s'assurer que tous les problèmes sont résolus.

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 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 conséquences** : Les systèmes et les procédures d'approvisionnement disponibles dans chaque région seront évalués pour comprendre les risques tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous maintiendrons la traçabilité des produits et des zones géographiques à haut risque qui permet l'identification des cultures provenant de l'unité la plus basse possible.
- **Intégration des résultats** : L'efficacité des communications et de l'engagement avec les fournisseurs est essentielle pour garantir que ceux-ci comprennent clairement nos engagements et qu'ils nous aident à créer des chaînes d'approvisionnement plus durables. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils exercent leurs activités de manière éthique, notamment dans l'acquisition et l'utilisation des terres, en respectant toutes les lois et réglementations applicables, de même que nos engagements.
- **Suivi des performances** : Pour vérifier la conformité des fournisseurs à la présente politique, des procédures de surveillance régionales et basées sur la chaîne d'approvisionnement seront établies et mises à jour. Nous reconnaissons que la communication transparente et périodique est un moyen efficace de démontrer publiquement les progrès réalisés dans notre parcours. Pour soutenir la transparence de la chaîne d'approvisionnement, ADM publiera régulièrement des rapports décrivant la mise en œuvre et les résultats de cette politique à l'adresse [www.adm.com/ProgressTracker](http://www.adm.com/ProgressTracker).

### **Recours**

- Les intervenants, y compris les employés d'ADM, les travailleurs 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](http://www.TheADMWayHelpline.com). Lorsque la législation locale le permet, les préoccupations peuvent être signalées de manière anonyme. Les numéros de téléphone pour des zones géographiques spécifiques sont répertoriés sur le site Web.

- Toutes les plaintes seront gérées de manière responsable au moyen d'une procédure transparente de règlement des griefs. Toutes les allégations formulées seront examinées et traitées conformément à notre [mécanisme de règlement des griefs et de résolution](#).
- Un [journal mis à jour](#) des problèmes et des résolutions sera conservé et mis à la disposition du public sur notre site Web.

## Politiques connexes d'ADM et respect des normes internationales

Interne – Ces politiques supplémentaires soutiennent et complètent la présente politique :

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

Externe – 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](#)
- [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies \(ONU\)](#)
- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
- [Résolution A/RES/64/292 de l'assemblée générale des Nations Unies – Le droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement](#)

## Historique des révisions 3.0

Version	Date de publication	Description des changements
1.0	2014	S. O. – Publication initiale
2.0	15 septembre 2017	Mise à jour du format, ajout de sections de définitions et de références, mise à jour du langage standard, ajout du droit à l'eau et à l'assainissement.
3.0	5 mai 2021	Mise à jour du format, du libellé, des hyperliens, des références. Inclusion des droits coutumiers d'utilisation des terres, alignement avec le cadre des principes directeurs des Nations Unies.