



# **Política de direitos humanos**

Data de publicação: 15 de setembro  
de 2017

Versão 2.0

Aprovador: Juan R. Luciano

Presidente do Conselho de  
Administração e Diretor Geral

# Índice

1.0	Objetivo	2
2.0	Escopo e Declaração de Política	2
3.0	Definições	3
4.0	Normas	4
5.0	Implementação	5
6.0	Referências	6
7.0	Histórico de revisões	6

# 1.0 Objetivo

Esta política contém os requisitos essenciais para proteger os direitos, a segurança e o bem-estar de todas as pessoas, comunidades e recursos de nossas operações diretas e da nossa cadeia de fornecimento.

## 2.0 Escopo e Declaração de Política

### 2.1 Escopo

Essa política se aplica a todos os funcionários, executivos, diretores, trabalhadores terceirizados e agentes da ADM, todas as nossas divisões e empresas afiliadas, em todos os países. Além disso, a ADM espera que nossos fornecedores, parceiros de negócios, agentes e consultores preservem esses princípios.

### 2.2 Declaração de política

A Archer Daniels Midland Company cria valores de longo prazo ao oferecer soluções inovadoras e recursos fornecidos de modo responsável para uma população crescente. Os colaboradores da ADM são unidos por meio de seis valores que demonstram nosso compromisso em atingir os resultados corretos, do modo correto: integridade, respeito, excelência, engenhosidade, trabalho em equipe e responsabilidade. O comprometimento da ADM com os direitos humanos respeita e reflete tais valores da empresa, sobretudo com relação ao respeito, que definimos assim:

“Temos um profundo e genuíno respeito pela segurança e bem-estar de todas as pessoas, comunidades e recursos, e os tratamos com atenção e consideração. Demonstramos confiança e transparência. E somos diligentes na proteção do meio ambiente”.

## 3.0 Definições

### 3.1 Trabalho infantil

Trabalho que possa privar crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que seja prejudicial para o desenvolvimento físico e mental.

#### 3.1.1 Isso inclui o trabalho que

- É mentalmente, fisicamente, socialmente ou moralmente perigoso e prejudicial para crianças; e
- Interfere na escolaridade delas, privando-as de comparecer às aulas, obrigando-as a sair prematuramente da escola, ou exigindo que elas combinem os estudos a um trabalho excessivamente longo e pesado.

#### 3.1.2 Isso inclui as piores formas de trabalho infantil listadas na convenção 182 da OIT, e especificamente:

- Todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como a venda e tráfico de crianças, servidão, e trabalho forçado ou compulsório, incluindo recrutamento forçado ou compulsório de crianças para uso em conflito armado;
- Trabalho que, por sua natureza ou nas circunstâncias em que ele é executado, pode prejudicar a saúde, segurança ou a moral da criança.

### 3.2 Trabalho forçado

Todo o trabalho ou serviço extraído de um indivíduo sob ameaça ou multa, e para o qual o indivíduo não se voluntariou por conta própria.

### 3.3 Idade mínima

A idade mínima de admissão ao trabalho:

<b>Trabalho</b>	<b>Idade</b>
Trabalho perigoso (qualquer trabalho que, por sua natureza ou nas circunstâncias em que ele é executado, pode prejudicar a saúde, segurança ou moral de indivíduos jovens)	18 anos
A idade mínima para trabalhar	15 anos ou a idade mínima para concluir o ensino obrigatório.
Trabalho leve, desde que ele não ameace a saúde e educação do contratado e que seja fornecido treinamento e orientação vocacional	13 a 15 anos

## 4.0 Normas

- 4.1** A ADM espera que os padrões abaixo sejam respeitados e trabalhamos para desenvolver e fortalecer relações com prestadores e fornecedores de serviços que respeitem tais padrões.
- 4.1.1** Jamais usar de trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão ou trabalho forçado.
  - 4.1.2** Não cobrar taxas de candidatos em troca de emprego ou usar agências de empregos que cobrem tais taxas.
  - 4.1.3** Não reter subsídios na forma de dinheiro, documentos de identificação ou outros pertences pessoais, sem o consentimento dos funcionários, como uma condição de trabalho.
  - 4.1.4** Possuir medidas adequadas devidamente implantadas para assegurar a elegibilidade para emprego.
  - 4.1.5** Possuir sistemas e procedimentos concebidos para manter os trabalhadores em segurança e protegê-los contra riscos ocupacionais, assédio e abuso.
  - 4.1.6** Não praticar nenhuma forma de discriminação nas decisões relacionadas a emprego.
  - 4.1.7** Certificar-se de que os funcionários tenham acesso a água e banheiro.
  - 4.1.8** Remunerar os trabalhadores de acordo com as leis e os regulamentos locais aplicáveis, incluindo os que dizem respeito a idade mínima, salário mínimo e horário de trabalho ofereçam condições de trabalho conforme a lei e padrões setoriais.
  - 4.1.9** Respeitem os direitos dos trabalhadores, liberdade de associação e negociação coletiva.
  - 4.1.10** Respeitar os direitos à posse de terras das comunidades locais e indígenas, para dar-lhes garantia de liberdade e o respeito ao consentimento prévio para quaisquer operações em suas terras de direito.

4.1.11 Trabalhar em colaboração com os públicos interessados para melhorar as condições trabalhistas, ambientais e de segurança nas cadeias de suprimentos agrícolas.

4.2 Ao constatar que qualquer fornecedor, contratado ou parceiro de negócios não atenda aos padrões do item 4.1 acima, ou que as condições nas quais a produção, produtos ou serviços tenham sido ocasionados não atendam à esses padrões, a ADM tomará as providências cabíveis. Se a parte não demonstrar esforço e boa fé para solucionar os referidos problemas em tempo hábil, as ações podem incluir:

4.2.1 Exclusão de novos contratos diretos

4.2.2 Rescisão de relacionamento

## 5.0 Implementação

### 5.1 Treinamento e conscientização

5.1.1 Colaboradores - esta política será comunicada aos colaboradores por meio de canais internos, como em treinamentos de conformidade, publicações no local de trabalho e na intranet da ADM.

5.1.2 Fornecedores - esta política será comunicada aos fornecedores por meio de comunicação direta, publicação em áreas visíveis para fornecedores, e por meio da inclusão em contratos com fornecedores e/ou incorporação por meio da ADM [Diretrizes de expectativas do fornecedor](#).

### 5.2 Comunicação em andamento

Afim de proporcionar transparência na cadeia de fornecimento, a ADM publicará regularmente relatórios que descrevem a implementação e os resultados desta política em [www.adm.com/ProgressTracker](http://www.adm.com/ProgressTracker).

### 5.3 Solução de problemas

5.3.1 Acionistas que tenham problemas ou preocupações relacionados à implementação de nossas políticas são incentivados a entrar em contato com a Linha de Ajuda da ADM em

[www.TheADMWayHelpline.com](http://www.TheADMWayHelpline.com). Os números de telefone para regiões geográficas específicas estão listados no site.

5.3.2 Os problemas serão analisados e tratados usando o fluxo de trabalho publicado em [Procedimento para problemas e soluções](#).

5.3.3 Um [registro atualizado](#) de problemas e soluções será mantido e disponibilizado publicamente em nosso site.

## 6.0 Referências

6.1 Interno - essas políticas adicionais suportam e complementam esta política:

[Código de Conduta da ADM](#)

[Política de Não Desmatamento da ADM](#)

[Diretrizes de Expectativas do Fornecedor ADM](#)

6.2 Externo - esta política é baseada em valores da empresa e nestas publicações externas:

[Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#) Convenções [29](#), [105](#), [138](#) e [182](#)

[Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas \(ONU\)](#)

[Princípios de Orientação da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos](#)

## 7.0 Histórico de revisões

Versão	Data de publicação	Descrição das alterações
1.0	2014	N/A - publicação inicial
2.0	15/09/2017	Formato atualizado, adição de seções de definições e referências, idioma padrão atualizado, adição de direitos a necessidades fisiológicas.