

LDC.

Louis Dreyfus Company



Política de Direitos Humanos & Laborais

Conteúdo

1. Propósito.....	2
2. Escopo	2
3. Governança	3
4. Compromissos com os Direitos Humanos	3
5. Implementação da Política	7
6. Comunicação	8

1. Propósito

Como uma das principais comercializadoras e processadoras de commodities agrícolas do mundo, a Louis Dreyfus Company (LDC) busca manter os mais altos padrões de integridade, ética empresarial e sustentabilidade em nossas operações.

Guiados pelo propósito da nossa empresa, nos esforçamos para criar valor justo e sustentável em tudo o que fazemos e para aproveitar nossa posição como líder global em nosso setor para incentivar parceiros de negócios e da cadeia de suprimentos a fazerem o mesmo.

Estamos comprometidos em garantir que os direitos humanos de todas as pessoas sejam respeitados, sem distinção de qualquer natureza, incluindo idade, raça, etnia, cor, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idioma, religião, opinião política ou demais opiniões, origem nacional ou social, propriedade ou qualquer outra característica ou circunstância.

Estamos comprometidos com e guiados por padrões internacionais, como as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos dos Povos Indígenas, e guiados pelas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Dez Princípios do Pacto Global da ONU e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, entre outras diretrizes e padrões internacionais.

Assim, esta Política de Direitos Humanos e Trabalhistas estabelece nosso compromisso de garantir estrita conformidade com as leis, regulamentos e padrões internacionais aplicáveis, e de engajar com partes interessadas relevantes para abordar as causas de impactos adversos, potenciais e reais, aos direitos humanos em nossa cadeia de valor.

2. Escopo

Esta Política se aplica a todas as empresas da LDC, incluindo subsidiárias nas quais temos controle operacional total. No caso de controle compartilhado ou participação minoritária, os representantes da LDC no Conselho dessas organizações defenderão a adoção desta política ou de princípios semelhantes em conformidade com esta política.

A Política de Direitos Humanos e Trabalhistas é complementar a e mutuamente reforçadora de outras políticas da LDC, como nosso Código de Conduta do Fornecedor, nosso Código de Conduta do Grupo e nossa Política de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SHE, na sigla em inglês), que especificam como trabalhamos dentro de nossas próprias operações e com atores em toda nossa cadeia de valor para garantir que os direitos humanos sejam respeitados. Também trabalhamos com nossa cadeia de suprimentos com base em commodities, conforme descrito em nossa Política de Sustentabilidade de Palma, Política de Sustentabilidade da Soja e Código de Conduta de Fornecedores de Café.

3. Governança

Esta Política foi aprovada pelo Diretor Presidente da LDC. Nosso Diretor de Sustentabilidade Corporativa, que se reporta ao Diretor Presidente, é responsável por nossos compromissos com os direitos humanos e é apoiado pelo Líder de Direitos Humanos e Trabalhistas do Grupo, que é responsável pela implementação dos compromissos de direitos humanos.

A LDC possui um Comitê de Condução da Estratégia de Sustentabilidade que se reúne mensalmente para discutir quaisquer questões potenciais, tomar decisões, acompanhar esforços e revisar o progresso em questões-chave de sustentabilidade, incluindo direitos humanos e trabalhistas. Uma vez por ano, este comitê é totalmente dedicado aos direitos humanos e trabalhistas e conta com a participação de representantes da OIT e do ACNUDH.

Além disso, a LDC possui um Comitê Técnico dedicado como fórum operacional no qual questões e planos de ação relacionados a direitos humanos e trabalhistas são arbitrados com funções e plataformas, impulsionando a conformidade com a Política.

Esta Política é projetada em um espírito de melhoria contínua e colaboração com atores em toda nossa cadeia de valor. Os princípios desta Política serão periodicamente revisados e atualizados para refletir mudanças em padrões, leis, regulamentos e ambições da LDC.

4. Compromissos com os Direitos Humanos

A LDC se compromete a respeitar todos os direitos humanos reconhecidos nos padrões internacionais mencionados acima. A seguir, definimos nossos compromissos para promover direitos humanos específicos, embora esta não seja uma lista exaustiva de questões de direitos humanos que podem existir em nossas operações comerciais e será regularmente revisada.

4.1 Não ao Trabalho Forçado¹

1. Não utilizar ou se beneficiar, de qualquer forma e em qualquer circunstância, de trabalho forçado ou compulsório, incluindo tráfico humano e outras formas de escravidão moderna, realizadas involuntariamente sob ameaça de qualquer penalidade, como intimidação mental ou física, confinamento ou restrições à liberdade de movimento dos trabalhadores, punição física, abuso sexual ou outras formas de violência, retenção de salários e servidão por dívida.
2. Não reter quaisquer documentos de identidade ou outras documentações pessoais originais de qualquer trabalhador, e não cobrar taxas de recrutamento ou depósitos como condição de emprego.

¹ Definição de [Trabalho Forçado](#) da OIT; [indicadores de Trabalho Forçado](#) da OIT; [Convenção sobre Trabalho Forçado](#) da OIT, 1930 (nº 29)

4.2 Não ao Trabalho Infantil ²

1. Respeitar a idade mínima para emprego estabelecida pelas autoridades governamentais, e assim não empregar ninguém com menos de 15 anos de idade³ ou abaixo da idade de conclusão da escolaridade obrigatória, o que for maior no país de operações.
2. Respeitar a idade mínima de 18 anos para atividades de trabalho perigosas que, por sua natureza ou circunstâncias, possam prejudicar a saúde, segurança ou moral das crianças, como trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas; trabalho que envolva manuseio manual ou transporte de cargas pesadas, trabalho que exponha a pessoa a substâncias perigosas, trabalho por longas horas durante a noite, entre outros.
3. Garantir que nenhuma criança seja submetida às piores formas de trabalho infantil⁴, incluindo escravidão, tráfico, servidão por dívida, entre outros.

4.3 Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável ⁵

1. Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para prevenir lesões e doenças relacionadas ao trabalho, bem como a proteção e promoção de todos os trabalhadores (incluindo trabalhadores permanentes, temporários, sazonais e migrantes)⁶. Isso inclui fornecer fácil acesso a água potável, iluminação adequada, temperatura, ventilação e saneamento, incluindo instalações de conveniência pessoal (por exemplo, banheiros, vestiários) sem custo para os trabalhadores. Sempre que possível, apoiar pequenos agricultores para garantir o mesmo padrão em suas fazendas.
2. Equipar adequadamente o local de trabalho com equipamentos de proteção individual fornecidos gratuitamente, para prevenir acidentes e lesões, prestando atenção especial aos trabalhadores mais vulneráveis (mulheres grávidas e amamentando, pessoas com deficiência etc.).
3. Estabelecer e manter medidas de prevenção, preparação e resposta a emergências, e garantir que todos os trabalhadores sejam treinados em "Saúde e Segurança", incluindo indução para novos trabalhadores e cursos regulares de reciclagem.
4. Onde for fornecida acomodação aos trabalhadores, garantir um ambiente de vida seguro e saudável com condições sanitárias adequadas, água potável, espaço de armazenamento, banheiros e chuveiros, e equipamentos adequados de aquecimento e ventilação.

² Definição de [trabalho infantil](#) da OIT.

³ 14 anos em alguns casos excepcionais, conforme o Art. 2. §4º da C138 da OIT - [Convenção sobre a Idade Mínima](#)

⁴ Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182)

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

⁵ Princípios sobre ambiente de trabalho seguro e saudável já estão incluídos na política de SHE da LDC: [LDC's SHE policy](#)

⁶ Definição de [segurança e saúde ocupacional](#) da OIT.

4.4 Liberdade de Associação e Negociação Coletiva⁷

1. Defender o direito dos trabalhadores à liberdade de associação e negociação coletiva, de acordo com as leis, regulamentos e padrões internacionais aplicáveis.
2. Garantir que os funcionários e trabalhadores tenham o direito de se associar livremente e/ou estabelecer uma organização de sua escolha, apoiar as organizações para operarem livremente sem qualquer interferência, e garantir a não discriminação dos funcionários que optarem por se juntar a um sindicato e/ou outras associações representativas.

4.5 Salários Justos

1. Garantir que todos os trabalhadores sejam remunerados de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis, regulamentos e acordos coletivos, incluindo salário-mínimo, horas extras, cobertura de doenças ou lesões relacionadas ao trabalho e outras compensações e benefícios indiretos.
2. Pagar salários em intervalos regulares e não menos que mensalmente. Nos casos em que parte do pagamento dos salários seja em espécie, o valor de tais benefícios deve ser justo e razoável⁸.
3. Garantir que os detalhes das condições de trabalho no local de destino, incluindo direitos legais dos trabalhadores, natureza do trabalho, salários e benefícios, cobranças ou deduções para alimentação e alojamento, e duração do contrato no momento do recrutamento, sejam comunicados claramente em uma linguagem compreendida pelos candidatos a emprego.

4.6 Horário de Trabalho

1. Garantir que as horas de trabalho dos trabalhadores estejam em conformidade com as leis locais e/ou internacionais e quaisquer acordos coletivos, conforme aplicável.
2. Garantir que as horas de trabalho regulares não excedam 48 horas por semana e 8 horas por dia⁹, ou menos se previsto por leis e regulamentos locais, acordos coletivos ou convenções da indústria local, com exceções para trabalhos específicos, se permitido pela lei nacional.
3. Fornecer períodos adequados para descanso e recuperação, incluindo descanso semanal e licença anual remunerada, conforme leis locais, regulamentos e acordos

⁷ Definição de [Liberdade de Associação](#) do Pacto Global da ONU; Convenção [C087 - Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Sindicalização](#) e [C098 - Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva](#) da OIT.

⁸ Convenções da OIT sobre [proteção dos salários](#).

⁹ De acordo com as convenções da OIT sobre [horas de trabalho](#).

coletivos. Os trabalhadores devem ter pelo menos 1 dia de descanso por semana¹⁰.

4. Permitir horas extras se voluntárias e pagas de acordo com as leis nacionais.

4.7 Direitos à Terra¹¹

1. Garantir que os direitos de todos os usuários e detentores de direitos à terra sejam respeitados, e agir de acordo com os padrões internacionais ao adquirir, desenvolver ou acessar terras.
2. Conduzir a devida diligência apropriada, incluindo engajamento proativo, transparente e participativo com os usuários e detentores de direitos à terra, para evitar infringir seus direitos humanos.
3. Seguir os princípios de 'Consentimento Livre, Prévio e Informado' onde povos indígenas ou outras comunidades locais com sistemas de posse costumeira sejam afetados, reconhecendo que a terra pode ter valor cultural e espiritual.

4.8 Antidiscriminação¹², Igualdade e Inclusão

1. Tratar todos os trabalhadores de forma igual e justa, proibir qualquer tipo de assédio e discriminação em relação a quaisquer características pessoais que não estejam relacionadas ao mérito ou aos requisitos inerentes ao trabalho¹³, como sexo, identidade de gênero, orientação sexual, cor, raça, etnia, idade, religião, origem social, estado civil, deficiência, estado de saúde, nacionalidade ou opinião política.
2. Fornecer oportunidades iguais de contratação e emprego e remuneração por trabalho de igual valor. A não discriminação no emprego significa que os funcionários são selecionados com base em sua capacidade de realizar o trabalho e que não há distinção, exclusão ou preferência feita com outros fundamentos¹⁴.
3. Promover a diversidade e a igualdade de gênero, proibir a violência de gênero e proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente aqueles aplicáveis à saúde e segurança no ambiente de trabalho, e quaisquer decisões de emprego que possam afetar negativamente seu status de emprego para impedir que se casem ou engravidem.

¹⁰ De acordo com a convenção da OIT sobre descanso semanal.

¹¹ [Diretrizes voluntárias sobre a governança responsável da posse da terra, da pesca e das florestas no contexto da segurança alimentar nacional \(fao.org\)](#)

¹² [OIT C111 - Convenção sobre Discriminação \(Emprego e Ocupação\), 1958](#)

¹³ Pacto Global da ONU sobre [não discriminação no local de trabalho](#)

¹⁴ Pacto Global da ONU sobre [não discriminação no local de trabalho](#)

4.9 Engajamento Comunitário

1. Manter um diálogo ativo e transparente com as comunidades locais sobre os impactos reais e potenciais da cadeia de valor da LDC.
2. Garantir que os interesses da comunidade local sejam levados em consideração ao tomar decisões de negócios, para evitar obstáculos ao desenvolvimento da comunidade local.
3. Sempre que possível, contribuir para o desenvolvimento da comunidade local por meio da criação de empregos locais, infraestrutura e outras atividades de desenvolvimento identificadas como prioridades por meio do engajamento com as comunidades, o que pode incluir fomentar e apoiar iniciativas que contribuam para melhorar a renda dos agricultores e reduzir a diferença de renda.

5. Implementação da Política

5.1 Devida Diligência em Direitos Humanos

Para garantir que os compromissos desta política sejam cumpridos, a LDC está expandindo seu programa de devida diligência em direitos humanos, seguindo as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

5.2 Mitigação e Remediação

Se um impacto adverso for identificado na cadeia de valor da LDC, a LDC providenciará ou cooperará na mitigação e remediação do impacto. Se um impacto não puder ser imediatamente endereçado, implementaremos um plano de ação corretiva. Se o impacto for devido a ações de nossos fornecedores ou parceiros de negócios, trabalharemos com eles para mitigar e remediar o impacto.

5.3 Processo de Reclamações

Nosso canal de reclamações – [EthicsPoint](#) – está disponível para funcionários e partes interessadas externas relatarem quaisquer preocupações sobre possíveis condutas que possam ser antiéticas, não conformes ou de outra forma inconsistentes com os códigos e políticas da LDC. Este canal é hospedado por um provedor de serviços terceirizado e todas as preocupações relatadas são tratadas de forma confidencial e anônima, seguindo os procedimentos existentes de resolução de reclamações.

5.4 Filiação a Associações

Para aumentar a capacidade da LDC de promover o respeito pelos direitos humanos, colaboramos com outros atores dos setores público e privado, participando de várias iniciativas multissetoriais e como membros de associações.

Somos membros do Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável, da Plataforma de Iniciativa para a Agricultura Sustentável e da Plataforma de Trabalho Infantil da OIT, e signatários do Pacto Global da ONU.

Para abordar os riscos e impactos específicos dos direitos humanos na indústria, também fazemos parte de várias associações multissetoriais que cobrem nossas principais commodities, incluindo:

- Café (Global Coffee Platform, Sustainable Coffee Challenge e International Coffee Organization);
- Algodão (Cotton made in Africa, Better Cotton e U.S. Cotton Trust Protocol);
- Palma (Palm Oil Collaboration Group e Mesa Redonda sobre Óleo de Palma Sustentável (RSPO));
- Soja (Round Table on Responsible Soy Association e Visión Sectorial del Gran Chaco Argentino); e
- Açúcar (Bonsucro).

6. Comunicação

6.1 Comunicação Interna

Esta Política será comunicada aos nossos funcionários internos, e treinamento será fornecido aos funcionários das funções mais relevantes para a proteção dos direitos humanos e trabalhistas, para aumentar a conscientização e garantir a conformidade com esta Política.

6.2 Comunicação Externa

Esta Política é tornada pública através da página de [Governança](#) do site da LDC, e continuaremos a relatar publicamente nosso desempenho em direitos humanos por meio de nossos relatórios anuais.

Também garantiremos que nossos fornecedores e parceiros de negócios estejam cientes e compreendam esta Política. Isso será feito por meio de engajamento regular com nossos fornecedores, juntamente com treinamento para fornecedores prioritários.

A LDC oferece canais públicos para que as partes interessadas relatem possíveis não conformidades com esta Política, como o [LDC EthicsPoint](#), hospedado por um provedor de serviços terceirizado. As partes interessadas podem optar por relatar suas preocupações anonimamente e todos os relatórios serão tratados de forma confidencial. Todas as reclamações serão resolvidas seguindo os procedimentos existentes de resolução de reclamações.

A LDC não tolera retaliação contra qualquer pessoa que, de boa fé, levante uma preocupação ou participe de uma investigação de não conformidade.