



THE J.M. SMUCKER Co

CDE DE CONDUITE MONDIAL DES FOURNISSEURS

Un engagement mutuel à « faire le bon choix »

Table des matières

01	Respect des lois	4
02	Pratiques de travail et droits de la personne	5
	2.1. Non-discrimination et traitement humain	5
	2.2. Santé et sécurité	6
	2.3. Travail des enfants	6
	2.4. Travail forcé	7
	2.5. Recrutement responsable	8
	2.6. Emploi	8
	2.7. Embauche de travailleurs sans-papiers ou détenant un permis comportant des restrictions	9
	2.8. Liberté syndicale et de négociation collective	9
	2.9. Pratiques en matière de salaires et d'heures de travail	10
03	Intégrité commerciale	11
	3.1. Corruption commerciale	11
	3.2. Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes	12
	3.3. Traitement d'autrui équitable	12
	3.4. Cadeaux et divertissements	12
	3.5. Normes de qualité et de salubrité alimentaire	13
	3.6. Sécurité des données	13
	3.7. Confidentialité des données	13
	3.8. Protection des renseignements personnels	13
	3.9. Conflit d'intérêts	14
	3.10. Tenue de dossiers	14

04	Environnement	15
	4.1. Biodiversité, déforestation et changements climatiques	15
	4.2. Permis environnementaux et signalement	15
	4.3. Matières dangereuses	16
	4.4. Gestion environnementale	16
05	Bien-être animal	17
06	Signalement et application de la loi	18
	6.1. Protection des lanceurs d'alerte et non-représailles	18
	6.2. Informations sur le signalement	18
	6.3. Coopération et divulgation complètes	18
	6.4. Application de la loi	18

But

The J. M. Smucker Company (ci-après « nous », « notre », « nos », « Smucker » ou la « Compagnie ») a été fondée il y a 125 ans et exerce toujours ses activités dans le respect des principes de notre *philosophie*. Le principe d'agir de façon éthique et responsable est un élément fondamental de notre *philosophie* et de notre entreprise, car une conduite éthique est essentielle pour assurer la réussite et la durabilité de nos relations d'affaires. En tant que prolongements de nos activités, Smucker s'attend à ce que ses fournisseurs respectent les mêmes valeurs et normes de conduite que celles que nous exigeons de nos travailleurs. C'est à cette fin que la Compagnie s'engage à protéger les droits de travail et la sécurité des personnes qui travaillent avec la Compagnie ou qui lui fournissent des biens et des services, tout en reconnaissant les différences culturelles et juridiques existant dans le monde.

La Compagnie a développé ce Code de conduite mondial des fournisseurs (ce « Code des fournisseurs ») afin de clarifier nos attentes mondiales en matière de pratiques de travail, de droits de la personne, de santé et de sécurité, de pratiques commerciales et de gestion environnementale.

Portée

Ce Code des fournisseurs s'applique à tous les tiers qui fournissent des biens ou des services à Smucker ou à l'une de ses filiales, divisions, sociétés affiliées ou à l'un de ses agents (chacun étant un « Fournisseur », et collectivement étant des « Fournisseurs »).

Énoncé de la politique

Smucker s'engage à respecter les droits de la personne tels que décrits dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans la Déclaration de l'[Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) sur les principes et droits fondamentaux au travail. Nous respectons toutes les lois sur la main-d'œuvre, les salaires, les horaires et l'emploi, et nous nous engageons à suivre tous les principes internationaux en matière de droits de la personne. Nous n'avons recours à aucune forme d'esclavage, et n'y autorisons aucun recours, y compris le travail involontaire, le travail forcé, le travail des enfants, le travail en milieu carcéral ou le trafic humain.

Nous encourageons et respectons les droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. À cette fin, nous nous engageons à faire preuve de diligence raisonnable continue en matière de droits de la personne afin de repérer, prévenir, réduire et corriger toute incidence négative sur les droits de la personne causée, que nous en soyons responsable ou que nous contribuions, et nous exigeons que nos fournisseurs participent activement à ce processus.

Nos fournisseurs doivent également se conformer à ces lois et à ces principes. Nous ne ferons jamais sciemment affaire avec une partie qui enfreint les lois sur le travail ou qui se livre à des abus des droits de la personne. Nous nous attendons également à ce que nos fournisseurs s'approvisionnent de façon responsable, surveillent leurs fournisseurs et s'assurent de la conformité à ces normes et à ces attentes.

Le présent Code des fournisseurs établit les attentes de base et minimales que tous les fournisseurs doivent satisfaire pour faire affaire avec Smucker; qui correspondent au code de base de l'Initiative de pratiques commerciales éthiques « [Ethical Trading Initiative \(ETI\) Base Code](#) ». Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mènent leurs activités de manière responsable, avec intégrité, honnêteté et transparence, et qu'ils respectent les principes suivants :

01 Respect des lois



1. RESPECT DES LOIS

Smucker s'engage fermement à mener ses activités commerciales conformément à la lettre et à l'esprit de la loi, y compris toutes les lois et tous les règlements spéciaux qui s'appliquent.

Nous exigeons que les fournisseurs se conforment à toutes les clauses du Règlement fédéral sur les acquisitions (Federal Acquisition Regulation (FAR)) qui sont obligatoires pour les contrats de sous-traitance des articles commerciaux. La liste de ces clauses se trouve dans le document 48 C.F.R. § 52.212-5(e)(1). Nous respecterons les principes éthiques les plus stricts dans toutes les transactions, et nous nous attendons à ce que nos fournisseurs mettent en place et maintiennent des systèmes de gestion efficaces pour s'assurer qu'ils respectent toutes les lois, règles et réglementations applicables, ainsi que les codes des pays dans lesquels ils exercent leurs activités, y compris les lois relatives à l'emploi, à la discrimination, à l'environnement, aux droits fonciers, à la santé et à la sécurité, ainsi que les normes internationales pertinentes. La Compagnie ne fera pas affaire avec des fournisseurs qui enfreignent sciemment les lois ou qui ont des problèmes répétés de conformité avec celles-ci.



Emploi



Anti-discrimination



Environnement



Droits fonciers



Santé et sécurité



Normes internationales

02

Pratiques de travail et droits de la personne



Smucker appuie les principes internationaux en matière de droits de la personne, notamment la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les principes directeurs des Nations Unies sur les affaires et les droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les conventions de l'OIT sur la liberté d'association et la reconnaissance efficace du droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, la santé et la sécurité au travail, et le cadre promotionnel pour la santé et la sécurité au travail¹.

Les fournisseurs doivent :
(i) développer des politiques en matière de droits de la personne qui couvrent toutes les opérations et les parties prenantes concernées, (ii) mettre en œuvre ces politiques dans leurs opérations, et (iii) évaluer régulièrement les répercussions directes, indirectes et potentielles sur les droits de la personne et corriger les incidences négatives sur les droits de la personne.

¹ Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87);
Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98);
Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) (et son protocole 2014);
Abolition de la Convention sur le travail forcé, 1957 (n° 105);
Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138);
Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182);
Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100);
Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111);
Convention sur la santé et la sécurité au travail, 1981 (n° 155);
Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187).

2.1. NON-DISCRIMINATION ET TRAITEMENT HUMAIN

Nous exigeons que nos fournisseurs respectent les droits de la personne et qu'ils fournissent un lieu de travail où tous les travailleurs sont traités avec dignité et respect. La définition de « travailleur » comprend toute personne travaillant pour des partenaires de la chaîne d'approvisionnement en amont, des fournisseurs de premier rang, des fournisseurs de second rang et des exploitations agricoles dans le cadre d'un emploi direct ou indirect, y compris le personnel de bureau et de production, la main-d'œuvre contractuelle et importée, les travailleurs à domicile², les travailleurs migrants, les travailleurs intérimaires et la main-d'œuvre à temps partiel, temporaire ou saisonnière. Reconnaisant qu'il existe des différences de lois, de coutumes et de conditions économiques qui affectent les pratiques commerciales, nous soutenons, encourageons et incarnons une attitude de respect mutuel parmi tous les travailleurs.

Chaque travailleur a le droit de travailler dans un environnement qui favorise l'égalité des chances, y compris l'accès équitable à l'emploi, aux possibilités de promotion et à la formation, notamment la formation professionnelle, la cessation d'emploi ou la retraite. Les fournisseurs doivent interdire les pratiques discriminatoires, notamment la discrimination fondée sur la race, la caste, la couleur, la religion, le sexe (y compris la grossesse, l'accouchement et les conditions médicales connexes), l'âge, l'origine nationale, l'ascendance, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut de transsexuel, l'état civil, l'invalidité, les informations génétiques, le statut

² Le travail à domicile désigne un emploi ou un contrat de sous-traitance payé à la pièce. Le travail à domicile se distingue du télétravail.

d'ancien combattant/militaire ou toute autre caractéristique protégée par la législation fédérale, étatique ou locale applicable. Tous les travailleurs doivent recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Les fournisseurs doivent s'assurer que le lieu de travail est exempt de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus verbal ou physique et l'intimidation, et de tout autre traitement illégal et contraire à l'éthique, y compris le préjudice économique. Les fournisseurs ne peuvent en aucun cas sanctionner physiquement les travailleurs ou menacer leur sécurité physique.

2.2. SANTÉ ET SÉCURITÉ

La Compagnie s'engage à exploiter ses installations tout en veillant à protéger la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement. Les fournisseurs doivent fournir un environnement de travail sécuritaire et hygiénique qui minimise l'exposition aux risques sanitaires; ils doivent mettre en place des procédures pour prévenir les accidents et les blessures de leurs travailleurs et des communautés dans lesquelles ils exercent leurs activités, en tenir compte de tous les risques et de toutes les pratiques propres à l'industrie. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les blessures sur le lieu de travail, et tout danger doit être minimisé le plus possible.

Un cadre de la direction doit être responsable de la santé et de la sécurité sur tous les sites d'exploitation, et tous les travailleurs doivent recevoir une formation régulière, actualisée et consignée sur la santé et la sécurité, selon les besoins et conformément à la loi.

Tous les travailleurs doivent avoir accès à des toilettes propres et hygiéniques, disposer d'eau potable gratuite et, le cas échéant, avoir accès à d'installations sanitaires pour manger et conserver les aliments. Si les fournisseurs offrent un hébergement à leurs travailleurs, ce dernier doit être conforme aux normes de logement et de sécurité du pays, être sécuritaire et hygiénique, et répondre aux besoins fondamentaux. Tous les frais liés à l'hébergement des travailleurs doivent être équivalents ou inférieurs à ceux du marché.

2.3. TRAVAIL DES ENFANTS³

Smucker ne tolère pas et n'autorise pas ses fournisseurs, ou les entreprises avec lesquelles ils font affaire, à avoir recours au travail des enfants dans leurs installations ou dans le cadre de leurs activités locales ou mondiales.

Les fournisseurs doivent conserver des documents officiels comportant la date de naissance de chaque travailleur. Dans les pays où les documents officiels ne sont pas disponibles pour confirmer la date de naissance exacte, les fournisseurs sont tenus de confirmer l'âge d'un travailleur à l'aide d'une méthode d'évaluation appropriée et fiable et de conserver tous les documents connexes.

De plus, voici les exigences envers tous les travailleurs de moins de 18 ans : (i) ils ne peuvent pas effectuer d'activité qui les expose à des risques indus pouvant nuire à leur développement physique, mental ou émotionnel; (ii) ils doivent travailler sous une supervision médicale et subir au moins un examen de santé annuel, et ne sont pas admissibles au travail de nuit. Tous les travailleurs doivent pouvoir accéder à l'éducation obligatoire.

Q : Le fournisseur A fait l'intégration de nouveaux travailleurs et leur demande de fournir des documents officiels pour vérifier leur identité et leur âge. Quel type de documents le fournisseur peut-il accepter?

R : Selon le pays, la documentation d'identité officielle peut inclure certaines caractéristiques permettant de vérifier l'âge et l'identité précisément. En plus de demander toute documentation d'identité requise par la loi, le fournisseur A doit demander toute documentation émise par un organisme gouvernemental qui indique la date de naissance du travailleur ainsi qu'une pièce d'identité avec photo qui peut être utilisée pour vérifier l'âge et l'identité d'un travailleur. Le fournisseur peut examiner les documents originaux uniquement pour confirmer leur validité et leur exactitude, mais il ne doit jamais les conserver; il doit les remettre immédiatement au travailleur.

³ En l'absence de toute loi nationale ou locale, le terme « enfant » désigne une personne de moins de 15 ans. Si la loi locale sur l'âge minimum est fixée à moins de 15 ans, mais qu'elle est conforme aux exceptions des pays en voie de développement en vertu de la Convention 138 de l'Organisation internationale du travail (« OIT »), l'âge le plus bas s'appliquera.



Lorsqu'un fournisseur constate le travail d'enfants, il doit prendre les mesures correctives appropriées, en s'assurant notamment que l'enfant est en mesure d'accéder à une éducation de qualité jusqu'à l'âge de la majorité.

2.4. TRAVAIL FORCÉ

Toutes les formes de travail doivent être effectuées de façon volontaire. Les fournisseurs ne peuvent pas avoir recours à des prisonniers, à des contrats, au travail involontaire ou au travail forcé de quelque nature que ce soit. Les fournisseurs ne peuvent pas avoir recours à l'esclavage ou à la traite des personnes sous quelque forme que ce soit, y compris le recrutement, l'hébergement, le transport, la sollicitation, la fourniture ou l'acquisition de personnes à des fins de travail ou de services, directement ou indirectement, au moyen de la force, de la fraude, de la coercition ou à titre de servitude pour dettes.

Les fournisseurs ne peuvent pas exiger des travailleurs qu'ils remettent une pièce d'identité, un passeport ou un permis de travail délivré par un gouvernement comme condition d'emploi, ou exiger qu'ils versent une mise de fonds, et ne peuvent pas restreindre la liberté de mouvement des travailleurs de quelque manière que ce soit, notamment en exigeant d'un travailleur qu'il occupe dans son emploi pendant une certaine période contre sa volonté. Lorsque les travailleurs sont des migrants étrangers, les fournisseurs ne peuvent en aucun cas utiliser des menaces de licenciement ou de rapatriement comme moyen de contrôle.

Q : Nous avons embauché certains travailleurs qui ne sont pas locaux (qui proviennent d'autres régions et de l'étranger) et qui résident dans les dortoirs que nous mettons à leur disposition. Ils nous ont demandé de conserver leurs documents d'identification personnels dans le coffre-fort de notre bureau. Est-ce acceptable?

R : Habituellement, les employeurs ne peuvent pas conserver tout document d'identité original d'un travailleur. Les travailleurs hébergés par l'employeur doivent avoir accès à des casiers individuels et sécurisés, non accessibles aux tiers. Si, malgré ces mesures, la sécurité des documents est compromise et que les travailleurs exigent que leur employeur les protège, ils doivent remplir et signer volontairement un formulaire de consentement. Un système doit être mis en place afin que les travailleurs puissent récupérer leurs documents immédiatement sur demande, sans rencontrer d'obstacle et sans délai.

2.5. RECRUTEMENT RESPONSABLE

Les fournisseurs doivent comprendre le processus de recrutement des travailleurs, qu'il soit effectué à l'interne ou par l'entremise de recruteurs et d'intermédiaires. Les fournisseurs doivent systématiquement et efficacement identifier et surveiller l'embauche et la gestion des travailleurs particulièrement vulnérables, en particulier les travailleurs migrants, les agences, les travailleurs contractuels, temporaires et occasionnels. Lorsque les fournisseurs font appel à des recruteurs de main-d'œuvre, ils doivent s'assurer que les travailleurs sont inscrits.

Smucker s'engage à respecter le principe selon lequel aucun travailleur ne doit payer pour occuper un travail.

Les fournisseurs doivent s'assurer que les travailleurs ne doivent pas payer pour leur recrutement, leur placement ou le maintien d'un emploi, y compris les frais de déplacement, l'administration ou tout autres frais. Lorsque de tels frais sont facturés, les fournisseurs doivent rembourser rapidement les travailleurs. Lorsque les travailleurs migrants sont recrutés à l'étranger, l'employeur doit prendre en charge le coût du transport de retour du travailleur à la fin de son contrat d'embauche.

Les fournisseurs doivent fournir à tous les travailleurs une copie de leurs conditions d'emploi par écrit et dans la langue officielle du pays où le travail est effectué et dans toute langue comprise par le travailleur; ils doivent s'assurer que les travailleurs comprennent bien les conditions d'emploi avant de commencer à travailler pour le fournisseur. Ces informations doivent inclure les principales conditions générales, y compris les salaires et les avantages sociaux, le lieu de travail, les conditions de vie (le cas échéant), l'hébergement et les coûts connexes (le cas échéant), tout coût important qui sera facturé au travailleur et la nature dangereuse du travail (le cas échéant). Les travailleurs ne doivent pas être tenus de signer un contrat incomplet.

2.6. EMBAUCHE

Les fournisseurs doivent s'assurer que tous les travailleurs travaillent dans le cadre d'une relation professionnelle légale. Les fournisseurs ne doivent pas utiliser de contrats d'emploi dans le but d'éviter le paiement d'avantages sociaux légalement requis aux travailleurs, comme des contrats à durée déterminée consécutifs, de main-d'œuvre seulement, de sous-traitance, de travail à domicile⁴, de programmes d'apprentissage ou toute autre disposition. Les fournisseurs doivent informer Smucker par écrit de toutes les dispositions relatives au travail à domicile et aux activités de sous-traitance, que ces activités soient liées ou non à la production de biens ou à la fourniture de services à Smucker.

⁴ Le travail à domicile désigne un emploi ou un contrat de sous-traitance payé à la pièce. Le travail à domicile se distingue du télétravail.



2.7. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS OU DÉTENANT UN PERMIS COMPORTANT DES RESTRICTIONS

Smucker ne permet pas aux fournisseurs d'embaucher, de recruter ou de recommander sciemment l'embauche d'une personne qui n'est pas autorisée à travailler dans le pays d'activité du fournisseur. Il est également interdit de continuer à employer une personne connue pour être un travailleur non autorisé et sans-papiers, ou de sous-traiter l'embauche d'un travailleur sans-papiers et non autorisé. De plus, les fournisseurs ne peuvent pas embaucher des citoyens nationaux d'un pays sanctionné défini par le Bureau américain de contrôle des avoirs étrangers ou toute personne figurant sur la liste des ressortissants spécialement désignés (Specially Designated Nationals List). Smucker exige que les entreprises inspectent, vérifient et documentent l'identité et l'autorisation de travail de chaque travailleur, y compris le personnel de l'agence de recrutement.

2.8. LIBERTÉ SYNDICALE ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Smucker exige que tous les fournisseurs respectent l'intégralité des droits légaux des travailleurs de se syndiquer, de s'organiser et de négocier collectivement, sans distinction.

Les fournisseurs doivent respecter toutes les situations où ces initiatives sont prises en toute légalité, sans interférence, pénalité ou représailles, et ne peuvent pas discriminer les représentants des travailleurs ou nuire à leurs activités. Lorsque la législation locale réduit ces droits de quelque manière que ce soit, les fournisseurs doivent encourager d'autres moyens pour faciliter la représentation des travailleurs.

PROCESSUS DE GRIEF

Les installations du fournisseur doivent mettre à la disposition de tous les travailleurs un processus de grief indépendant afin qu'ils puissent communiquer leurs préoccupations à la direction en toute confidentialité, sans craindre de subir des représailles ou des répercussions négatives.

La procédure de grief doit consigner et faire le suivi des griefs et les travailleurs doivent être informés de l'avancement ou de la résolution de tout grief formulé.





2.9. PRATIQUES EN MATIÈRE DE SALAIRES ET D'HEURES DE TRAVAIL

Nous exigeons que nos fournisseurs respectent toutes les lois, règles et réglementations applicables en matière de salaires et d'heures, y compris le salaire minimum, les heures supplémentaires et le nombre d'heures maximum.

Lorsque des négociations collectives ou d'autres accords du secteur définissent des conditions plus favorables pour les travailleurs, les fournisseurs doivent les respecter. En raison de la complexité de définir un salaire minimum pertinent à toutes les régions géographiques où le fournisseur exerce ses activités, car les conditions changent et le salaire minimum peut ne pas suffire pour répondre aux besoins de base, les employeurs doivent comparer le coût de la vie et les salaires versés et apporter des modifications au besoin.

Tous les travailleurs, y compris ceux embauchés par l'intermédiaire d'une agence de recrutement, doivent être pleinement informés de leur salaire par écrit pendant le processus de recrutement et recevoir des fiches de paie détaillant leurs salaires et leurs déductions. Les fournisseurs ne peuvent prendre aucune mesure disciplinaire à laquelle un travailleur n'a pas consenti, et toutes les mesures disciplinaires doivent être consignées. Les fournisseurs ne doivent pas faire de déductions illégales.

En l'absence de lois nationales ou locales ou de conventions collectives ou sectorielles, les fournisseurs ne doivent pas exiger qu'un travailleur travaille plus de 48 heures dans une semaine de travail normale, et le total des heures travaillées chaque semaine doit être de tout au plus 60 heures, y compris les heures supplémentaires. Lorsqu'un employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, les heures de travail peuvent excéder 60 heures si la loi applicable et la convention collective le permettent, à condition que des mesures de protection appropriées soient mises en place pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les travailleurs doivent être autorisés à prendre au moins une journée de congé après six jours consécutifs de travail.

Les travailleurs doivent accepter de leur plein gré d'effectuer des heures supplémentaires. Toutes les heures supplémentaires effectuées par des travailleurs non exemptés doivent être rémunérées au taux de prime requis et à au moins 125 % de la rémunération normale.

03 Intégrité commerciale



3.1. CORRUPTION COMMERCIALE

La corruption commerciale est illégale et passible de sanctions pénales dans de nombreux pays, y compris les États-Unis. Aucun fournisseur ne peut offrir à quiconque une forme quelconque de pot-de-vin, de ristourne clandestine, de paiement de facilitation ou de paiement secondaire caché ou non documenté dans le cadre d'une activité liée à Smucker. Les fournisseurs doivent mettre à jour la politique de l'entreprise interdisant les pots-de-vin, les ristournes clandestines, les paiements de facilitation, la corruption et les pratiques commerciales frauduleuses qui sont clairement communiquées et mises en œuvre, et le fournisseur doit maintenir des systèmes de gestion correspondants. Les fournisseurs doivent mettre en œuvre et maintenir un système de griefs pour que les travailleurs signalent de façon anonyme les problèmes ou les activités suspectes, sans crainte de représailles.

Smucker ne participe pas et ne participera pas à la corruption, y compris les paiements de facilitation ou les ristournes clandestines de quelque nature que ce soit, petits ou grands, et nous refuserons et rejetterons tout commerce ou transaction qui inclut des pots-de-vin. La concurrence de Smucker pour les affaires est menée de manière équitable, éthique et sur la qualité des produits qu'elle produit.

Pots-de-vin : *quoi que ce soit de valeur offert ou donné en vue d'influencer de façon irrégulière une décision d'affaires ou d'obtenir un avantage commercial indu. « Quoi que ce soit de valeur » ne se limite pas à de l'argent. Cela peut prendre la forme de cadeaux, de marques d'hospitalité, de faveurs, d'offres d'emploi, de dons, de contributions politiques ou de quoi que ce soit auquel le destinataire accorde de la valeur.*

Paiements de facilitation : *ces paiements, parfois appelés « pots de vin », sont versés à des représentants du gouvernement afin de faciliter ou d'accélérer un processus administratif.*

Q : Le colis de matières premières de Fournisseur A est en cours de traitement aux douanes; des documents supplémentaires doivent être remplis. Fournisseur A demande que le colis soit expédié rapidement afin d'honorer la commande de Smucker; le représentant des douanes lui explique que s'il lui verse un petit paiement, son colis sera traité de façon prioritaire et pourra être expédié le même jour. Que doit faire Fournisseur A?

R : Les paiements de facilitation sont clairement interdits par Smucker, et Smucker n'acceptera pas la livraison de biens qui impliquent de tels paiements. Fournisseur A doit refuser cette demande de paiement, attendre le délai de livraison requis et informer Smucker du retard de livraison.

3.2. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT D'ACTIVITÉS TERRORISTES

Smucker ne fait affaire qu'avec des tiers réputés exerçant des activités commerciales légitimes. Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes, y compris la détection, la prévention et le signalement de toute activité potentielle de blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes. Les fournisseurs doivent consigner toutes les transactions commerciales lorsque la loi applicable l'exige et conformément aux normes comptables nationales ou internationales.

Blanchiment d'argent : c'est l'acte consistant à faire croire que l'argent obtenu par des moyens criminels provient d'une source de revenus légale.

Financement d'activités terroristes : c'est l'acte qui consiste à soutenir financièrement le terrorisme, de façon intentionnelle ou involontaire.

- Assurez-vous de toujours connaître votre contrepartie
- Évitez les paiements par mandat
- Évitez les paiements en devises autres que celle indiquée sur la facture
- Évitez les paiements à une personne ne figurant pas sur le contrat
- Évitez les paiements excédentaires
- Soyez vigilants en présence de modalités de paiement exceptionnellement favorables
- Soyez vigilants lorsqu'on vous demande d'expédier les biens dans un pays différent de celui où le paiement est versé

3.3. TRAITEMENT D'AUTRUI ÉQUITABLE

Chez Smucker, nous valorisons les relations avec nos fournisseurs et nous nous engageons à traiter nos partenaires d'une manière juste et honnête.

Nous exigeons également que nos fournisseurs et que les autres tiers travaillant en notre nom respectent notre engagement à traiter les autres équitablement et à ne pas avoir recours à des mesures contraires à ces principes. Les fournisseurs ne doivent pas adopter des pratiques déloyales, trompeuses ou fallacieuses. Ils ne doivent jamais offrir, promettre ou fournir quoi que ce soit en échange d'un avantage inapproprié pour la Compagnie ou un travailleur, et ils doivent présenter les produits d'une manière honnête.

3.4. CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Conformément à [notre engagement envers l'intégrité : Notre Code](#), aucun travailleur ou membre de la famille immédiate d'un travailleur ne peut accepter des cadeaux de la part des fournisseurs, des clients ou d'autres entités avec lesquelles la Compagnie fait des affaires, lorsque ces cadeaux sont d'une valeur supérieure à la valeur nominale. Cette restriction inclut également les offres de divertissements (p. ex. cinéma, événements sportifs, voyages de pêche) qui vont au-delà des courtoisies communes généralement et normalement acceptables comme pratiques commerciales éthiques appropriées, dans leur champ d'application ou en matière de coût. Les cadeaux ou les gratifications monétaires ne sont jamais acceptables en



aucune circonstance et relèvent de notre politique de corruption. Smucker est fière de sa réputation en matière d'intégrité et prend des décisions en se fondant sur des exigences commerciales légitimes.

3.5. NORMES DE QUALITÉ ET DE SALUBRITÉ ALIMENTAIRE

Notre réputation repose sur la qualité de nos produits et sur notre bonne volonté d'offrir cette qualité constante. Tout fournisseur de biens ou de services, dans tous les secteurs d'activités de la Compagnie, doit connaître et respecter les lois et les règlements applicables relatifs à la production, à l'étiquetage, à l'entreposage, à l'expédition et à la vente des biens vendus à Smucker. Les fournisseurs doivent respecter scrupuleusement les procédures de contrôle de qualité de Smucker et s'assurer que les marchandises qu'ils vendent à Smucker sont correctement étiquetées. Les fournisseurs sont tenus de signaler immédiatement à Smucker tout problème susceptible d'avoir une incidence sur la qualité ou la sécurité d'un produit Smucker.

3.6. SÉCURITÉ DES DONNÉES

Les fournisseurs doivent protéger et préserver la sécurité de tout renseignement confidentiel fourni par Smucker, y compris tout renseignement personnel reçu de Smucker ou sur les travailleurs, clients, consommateurs ou actionnaires de Smucker, en ayant recours à des politiques, des procédures et des obligations contractuelles (collectivement, les « mesures ») qui sont au moins aussi efficace que toutes les mesures qu'ils prendraient pour protéger leurs propres renseignements confidentiels.

Les fournisseurs doivent également se conformer aux normes, politiques et procédures en matière de protection des renseignements personnels de Smucker ainsi qu'aux normes reconnues par l'industrie. Les fournisseurs peuvent faire l'objet d'évaluations périodiques de leur protection des renseignements personnels et de vérifications pour assurer leur conformité aux exigences en matière de sécurité.

Les fournisseurs sont tenus de restreindre l'accès aux données de Smucker au personnel autorisé seulement et de mettre en œuvre des contrôles d'accès rigoureux. Les fournisseurs doivent chiffrer les données sensibles de Smucker qui sont communiquées et stockées à l'aide des algorithmes de chiffrement les plus à jour de l'industrie pour empêcher tout accès non autorisé. Les fournisseurs sont tenus de signaler immédiatement tout incident de sécurité, de violation de données ou d'accès non autorisé soupçonné aux systèmes ou aux données de Smucker (téléphone : 330 684-3911; adresse courriel : SIRT@jmsmucker.com).

Les fournisseurs doivent s'assurer que tous les sous-traitants ou fournisseurs tiers avec lesquels ils font affaire respectent les mêmes normes et exigences en matière de protection de l'information. Les fournisseurs sont tenus de conserver les données de Smucker aussi longtemps que nécessaire pour offrir des services à Smucker et pour se conformer à toute obligation légale ou réglementaire applicable relative à ces services; les fournisseurs doivent éliminer les données de façon sécuritaire conformément aux politiques de conservation et d'élimination des données de Smucker. Les fournisseurs doivent fournir des programmes de sensibilisation et de formation sur la protection des renseignements aux employés qui ont accès aux systèmes et aux données de Smucker.

3.7. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Smucker respecte la vie privée de tous ses travailleurs, clients, consommateurs et actionnaires.

Smucker exerce ses activités partout dans le monde. Par conséquent, Smucker est assujéti à une variété de lois et de règlements en matière de protection des renseignements personnels aux États-Unis et dans d'autres territoires concernant la collecte, le stockage, le traitement, l'utilisation, la divulgation, et le transfert de renseignements personnels. Chez Smucker, nous exigeons que nos fournisseurs : (i) traitent tout renseignement personnel que nous leur avons fourni, ou qu'ils traitent en notre nom, d'une manière responsable, sécuritaire et conforme aux lois et règlements applicables en matière de protection des renseignements personnels; (ii) restreignent et limitent les façons dont ces renseignements personnels peuvent être utilisés, divulgués et transférés à nos directives précises; (iii) prennent des mesures pour nous aider à respecter nos obligations en matière de vérification; (iv) concluent les ententes manuscrites nécessaires pour que nous puissions nous conformer aux lois et règlements applicables en matière de protection des renseignements personnels.

3.8. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Parfois, il est approprié et nécessaire que les travailleurs et les agents du fournisseur accèdent à certains renseignements et documents techniques ou



commerciaux confidentiels de notre Compagnie. Le traitement confidentiel de ces informations est extrêmement important. Les travailleurs et agents du fournisseur doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour empêcher la divulgation de renseignements et de documents confidentiels à des tiers et ne doivent pas utiliser de renseignements et de documents sans obtenir le consentement écrit de Smucker au préalable. Cela s'applique également aux renseignements que les sous-traitants de nos fournisseurs peuvent obtenir lorsqu'ils fournissent des services à Smucker. Les fournisseurs peuvent être tenus de signer un accord de confidentialité avant de travailler avec la Compagnie.

3.9. CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le terme « conflit d'intérêts » désigne toute circonstance susceptible de mettre en doute la capacité d'un travailleur à agir en toute objectivité à l'égard des intérêts de la Compagnie. Il est important que nos fournisseurs veillent à ce que leurs travailleurs et les travailleurs de leurs sous-traitants affectés aux projets de Smucker n'aient aucun conflit direct ou indirect avec les intérêts commerciaux de Smucker. Tous les fournisseurs sont tenus d'informer Smucker de tout conflit d'intérêts potentiel comme des intérêts financiers, des emplois antérieurs ou des emplois familiaux de leurs travailleurs chez Smucker, et d'obtenir le consentement écrit de Smucker avant d'affecter ces travailleurs en conflit à un travail pour Smucker.

La confiance et les relations de coopération avec les entreprises avec lesquelles nous travaillons (comme nos clients, nos fournisseurs et nos agences de publicité) sont d'une importance capitale. Il est généralement inacceptable que ces entreprises tentent de recruter des employés de Smucker. De plus, la perspective d'un tel emploi peut créer des conflits d'intérêts et des préoccupations concernant le traitement de renseignements commerciaux confidentiels.

3.10. TENUE DE LIVRES

Nous nous engageons à tenir des registres complets et exacts. Les fournisseurs doivent également tenir des états financiers et des registres commerciaux exacts, conformément aux exigences légales. En particulier, les fournisseurs doivent tenir à jour la documentation nécessaire pour démontrer le respect du présent Code des fournisseurs et de toutes les lois applicables et mettre ces documents à la disposition de Smucker sur demande.

04 Environnement



Chez Smucker, nous estimons que le développement durable est l'une de nos nombreuses responsabilités en tant qu'entreprise citoyenne, et il s'agit d'une priorité stratégique pour notre entreprise. Nous nous efforçons de collaborer avec les fournisseurs qui partagent notre engagement à protéger l'environnement et l'écosystème afin d'améliorer la résilience de la chaîne d'approvisionnement.

4.1. BIODIVERSITÉ, DÉFORESTATION ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Dès que possible, les fournisseurs doivent promouvoir la diversité écologique en protégeant et en améliorant les habitats et les écosystèmes où ils exercent leurs activités et des environs. Les fournisseurs doivent s'engager à ne pas pratiquer la déforestation ou la dégradation de la forêt primaire et, de plus, à ne pas pratiquer la déforestation dans les chaînes d'approvisionnement agroforestières.

Dès que possible, les fournisseurs doivent promouvoir ou effectuer une transition vers une agriculture durable et une préservation de l'eau pour réapprovisionner, reconstruire et restaurer les

ressources et les systèmes naturels. Les principes de l'agriculture durable peuvent produire des résultats environnementaux positifs, notamment une meilleure santé du sol et une meilleure qualité de l'eau, tout en réduisant les changements climatiques, en limitant les pesticides et en atténuant les risques liés à la chaîne d'approvisionnement.

L'AGRICULTURE DURABLE COMPREND LES MESURES SUIVANTES :

- Augmenter la productivité pour répondre aux futures exigences en matière de nourriture, de fibres et de carburant
- Améliorer l'environnement
- Améliorer la santé humaine
- Améliorer le bien-être social et économique des communautés agricoles

4.2. PERMIS ENVIRONNEMENTAUX ET SIGNALEMENT

Les fournisseurs qui font affaire avec la Compagnie doivent agir de manière responsable et respecter l'ensemble des lois, règles, codes et réglementations en vigueur en matière d'environnement dans les régions du pays et du monde dans lequel ils exercent leurs activités. Cela inclut la conformité à toutes les exigences en matière de création de rapports, d'autorisations et de licences environnementaux.

4.3. MATIÈRES DANGEREUSES

Les fournisseurs doivent manipuler, entreposer et éliminer adéquatement les matières dangereuses et les déchets, conformément aux lois et aux règlements applicables. Les fournisseurs doivent s'assurer que les travailleurs concernés sont informés et formés pour manipuler ces matières en toute sécurité.

4.4. GESTION ENVIRONNEMENTALE

Smucker recommande aux fournisseurs de mettre en place un système de gestion environnementale afin de mesurer, produire des rapports et vérifier de leur performance environnementale, et de publier ces renseignements annuellement. La pratique exemplaire consiste à déclarer les émissions de gaz à effet de serre (GES) et la consommation d'eau sur une plateforme tierce comme CDP. Les fournisseurs doivent s'efforcer d'optimiser leurs performances environnementales et doivent prendre des mesures pour minimiser leur consommation de ressources naturelles, prévenir la pollution et minimiser et éliminer correctement les déchets.



Bien-être animal

Les fournisseurs ne doivent pas mener, ou faire appel à des tiers, pour mener des expériences nuisibles sur les animaux.

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et codes applicables en matière de bien-être animal, y compris ceux applicables aux animaux d'élevage. Smucker ne tolère en aucun cas la cruauté et la maltraitance animale et nous exigeons que nos fournisseurs en fassent autant. De plus, Smucker s'engage à améliorer continuellement le bien-être des animaux d'élevage au sein de sa chaîne d'approvisionnement et exige que ses partenaires de la chaîne d'approvisionnement soutiennent ces efforts d'amélioration continue, notamment en répondant à notre programme de sondage annuel sur les fournisseurs et en s'engageant avec Smucker à mettre en œuvre des améliorations. Pour en savoir plus, cliquez sur le lien ci-dessous.

[Respect des droits de la personne et des animaux](#)

**The J.M. Smucker Co.
S'engage à ce qui suit :**



**Conformité
juridique**



**Engagement des
parties prenantes**



**Amélioration
du bien-être des
animaux d'élevage**



Rapports



Signalement et application de la loi

6.1. PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE ET NON-REPRÉSAILLES

Smucker s'engage à promouvoir une culture organisationnelle qui encourage une conduite éthique et le respect de la loi.

Conformément à cet engagement, Smucker attend de tous ses fournisseurs qu'ils adoptent des politiques et des procédures interdisant strictement les actes de représailles, les menaces ou le harcèlement à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, cherche à obtenir des conseils, signale un problème ou une mauvaise conduite. En aucun cas un fournisseur ne peut exiger de ses travailleurs ou fournisseurs de services qu'ils concluent ou respectent un accord de confidentialité susceptible de les décourager ou de leur interdire de signaler à une autorité chargée des enquêtes appropriées tout manquement au présent Code des fournisseurs ou toute violation de la loi applicable.

6.2. INFORMATIONS SUR LE SIGNALEMENT

Les fournisseurs doivent mettre les renseignements suivants, figurant dans le paragraphe ci-dessous, à la disposition de tous les travailleurs de leur entreprise et, au minimum, à tout représentant légitime des travailleurs. Les fournisseurs doivent également s'assurer que ces informations sur le signalement sont communiquées à leurs propres fournisseurs au-delà de la première ligne. Toute personne peut faire un signalement de façon anonyme à l'aide du Portail d'intégrité de Smucker.

Le Portail d'intégrité de Smucker est une plateforme mondiale mise à la disponibilité des travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement 24 heures sur 24, 7 jours par semaine; il suffit de composer le 1 844 319-9352 ou de visiter le site www.JMSIntegrity.com. Tous les renseignements communiqués seront traités de façon confidentielle.

6.3. COOPÉRATION ET DIVULGATION COMPLÈTES

Les fournisseurs doivent coopérer avec les autorités chargées des enquêtes dans toute la mesure permise par la loi. Si un fournisseur a connaissance de preuves crédibles de non-respect du présent Code des fournisseurs ou de toute autre violation de la loi applicable, il doit divulguer ces preuves en temps opportun aux autorités chargées des enquêtes appropriées et, le cas échéant, au personnel de Smucker nécessaire pour permettre une enquête complète sur la faute présumée.

6.4. APPLICATION DE LA LOI

Pour faire affaire avec Smucker, les fournisseurs doivent se conformer à ce Code des fournisseurs. Ils doivent notamment faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne au sein de leurs propres activités et avec leurs fournisseurs et sous-traitants. Les fournisseurs doivent désigner du personnel responsable de communiquer et de mettre en œuvre les normes énoncées dans le présent Code des fournisseurs.

Smucker utilisera différents processus pour évaluer la conformité à ce Code des fournisseurs, comme les certifications, l'examen des dossiers, les vérifications sur place et la reconnaissance des vérifications sur place équivalentes. Tous les fournisseurs sont tenus de réaliser une vérification de conformité sociale par une tierce partie avec un système de vérification de conformité sociale approuvé et de fournir à Smucker les résultats de la vérification.

Les fournisseurs doivent permettre à Smucker ou à l'un de ses représentants ou agents d'accéder raisonnablement à ses installations et à ses dossiers appropriés afin de garantir le respect du présent Code du fournisseur.

Il incombe aux fournisseurs de prendre toute mesure corrective ou de mettre en place tout plan de résolution et s'assurer que tous les points soulevés au cours de la vérification sont corrigés. Nous surveillerons l'état des actions correctives et des plans de résolution.

Si la Compagnie détermine qu'un fournisseur a enfreint le présent Code des fournisseurs, elle peut, à sa discrétion, mettre fin à sa relation commerciale avec ce fournisseur ou lui demander de mettre en œuvre un plan de mesures correctives dans un délai convenu entre le fournisseur et la Compagnie.





THE J.M. SMUCKER Co

©/MD The J. M. Smucker Company 2024