CÓDIGO DE CONDUTA DO FORNECEDOR

A General Mills está profundamente comprometida em conduzir seus negócios de maneira legal e ética, envolvendo-se apenas com fornecedores comprometidos com os mesmos princípios para garantir um relacionamento duradouro, sustentável e bem-sucedido para todas as partes.

Este Código de Conduta do Fornecedor (o "Código de Conduta") descreve os requisitos e as formas de trabalho que a General Mills aplica com terceiros do segmento inicial de sua cadeia de suprimentos, incluindo, entre outros, fornecedores diretos, vendedores, contratados, consultores, parceiros de licenciamento, agentes e outros fornecedores terceirizados de bens e serviços que fazem negócios com a General Mills ou em nome da empresa. Em alguns casos, esse Código de Conduta vai além da conformidade com as leis aplicáveis, baseando-se em padrões internacionalmente reconhecidos para promover a responsabilidade social e ambiental. Quando surgirem diferenças entre os padrões estabelecidos nesse Código de Conduta e os requisitos legais, o padrão mais rigoroso será aplicado em conformidade com a legislação aplicável.

A General Mills avaliará a conformidade dos seus fornecedores em relação a esse Código de Conduta e demonstra que está trabalhando com seus fornecedores para melhorar continuamente o seu desempenho. Violações deste Código de Conduta podem comprometer o relacionamento comercial do fornecedor com a General Mills, podendo chegar, entre outros, a uma rescisão contratual. Este Código de Conduta se aplica aos fornecedores da General Mills, e deve ser disseminado por suas respectivas cadeias de suprimento, incluindo as suas subsidiárias, afiliadas e subcontratados (cada um sendo considerado um "fornecedor") que fornecem bens ou serviços à General Mills, seja para uso em produtos da General Mills ou em combinação a eles.

Os fornecedores devem continuar a exercer a devida diligência para verificar razoavelmente a conformidade com este Código de Conduta e com as normas e regulações aplicáveis em toda a cadeia de suprimentos. Os fornecedores devem desenvolver políticas e sistemas de gerenciamento para identificar riscos e medidas de mitigação para corrigir desvios deste Código de Conduta entre seus próprios fornecedores.

Os fornecedores devem estar em conformidade com nosso Código de Conduta e com os quatro pilares do suprimento responsável:

- Direitos humanos
- Saúde e segurança
- Meio ambiente
- Integridade dos negócios

DIREITOS HUMANOS

A General Mills acredita que a proteção dos direitos humanos em toda a cadeia de suprimentos é uma parte essencial de nossos valores e está comprometida a respeitar todos os direitos humanos em toda a sua cadeia de valor. Essa proteção se aplica a todos os indivíduos de forma igualitária, inclusive a trabalhadores migrantes, mulheres e crianças. A General Mills apoia os princípios consagrados na Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. Detalhes adicionais podem ser encontrados em nossa Política de direitos humanos.

No mínimo, nossos fornecedores devem seguir os seguintes padrões de direitos humanos:

Trabalho forçado: os fornecedores não devem usar trabalho involuntário, escravo, compulsório, coercitivo, forçado, que mantenha o indivíduo em cárcere privado ou proveniente de dívida de qualquer tipo. Os fornecedores não devem tolerar nenhuma forma de tráfico de seres humanos e não devem usar qualquer punição corporal, abuso físico ou psicológico, nem ameaças de violência ou coerção para garantir a presença ou reter seus trabalhadores. As decisões empregatícias devem se basear na livre escolha. Os fornecedores não devem se envolver em substituição de contratos; reter salários, benefícios, propriedade pessoal ou documentos de identificação; nem restringir o acesso a contas financeiras pessoais.

Os fornecedores não deverão exigir a retenção de documentos de identidade como condição de trabalho. Todos os trabalhadores devem receber documentação que estabeleça claramente os termos de seu emprego em um idioma que eles entendam, com uma explicação verbal quando necessário.

Os trabalhadores não deverão ser obrigados a pagar taxas de recrutamento, nem taxas relacionadas à contratação a empregadores, agentes ou intermediadores de mão de obra mesmo quando permitido pela legislação local. De acordo com o princípio de que o empregador deve pagar, os trabalhadores não deverão ser obrigados a pagar taxas de recrutamento nem outras taxas relacionadas ao emprego ou à contratação para obter ou manter seu emprego, direta ou indiretamente. O custo do recrutamento deve ser arcado pelo empregador. Os fornecedores, seus agentes e quaisquer agências de recrutamento ou intermediadores de mão de obra terceirizados devem cumprir esses princípios e estabelecer um plano de correção razoável para reembolsar as taxas quando identificadas.

A menos que seja proibido pela legislação local, os fornecedores localizados nos Estados Unidos devem usar o programa E-Verify do Departamento de Segurança Interna para verificar a elegibilidade para emprego e exigir o uso do E-Verify por todas as suas agências de trabalho, subcontratados e fornecedores localizados nos Estados Unidos.

Trabalho infantil: os fornecedores não devem empregar indivíduos com menos de 15 anos de idade, ou 14 anos de idade quando a legislação local permitir, ou com idade mínima legal para o emprego no país, considerando a idade que for maior. Os fornecedores devem verificar a idade e a elegibilidade para emprego de todos os trabalhadores no momento da contratação e estabelecer sistemas apropriados para corrigir de forma responsável quaisquer possíveis violações da política.

Nenhum emprego de trabalhadores menores de 18 anos deverá interferir na escolaridade ou na educação profissional e não deverá expor as crianças a riscos que possam causar danos à saúde, à segurança ou à moral, conforme especificado na Convenção da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil (n.º 182). Os fornecedores devem tomar todas as medidas apropriadas para priorizar o bem-estar da criança em casos de não conformidade.

Liberdade de associação e negociação coletiva: os fornecedores reconhecerão e respeitarão os direitos dos funcionários à liberdade de associação e à negociação coletiva. Os fornecedores devem garantir que os representantes dos sindicatos não estejam sujeitos a discriminação ou assédio.

Antidiscriminação e tratamento justo: os fornecedores devem tratar todos os trabalhadores com respeito. Não haverá discriminação ilegal, assédio ou abuso de qualquer tipo, incluindo abuso físico, abuso verbal, coerção psicológica ou ameaças com base em raça, casta, origem nacional, afiliação religiosa, idade, deficiência, sexo, aparência física, estado civil, orientação sexual, associação sindical, status de veterano, opinião política ou status de HIV/AIDS em relação a práticas de emprego, como contratação, promoção, remuneração, rescisão, aposentadoria, ou quaisquer outros aspectos do seu emprego.

Salários e benefícios: os fornecedores devem prover compensação diretamente aos funcionários que incluam salários, remuneração de horas extras e benefícios que atendam ou excedam os padrões mínimos legais. Quando não houver salário-mínimo legislado, os fornecedores deverão pagar salários compatíveis aos padrões relevantes da indústria. Os salários devem ser pagos pronta e integralmente. Os salários não estarão sujeitos a deduções como medida disciplinar. As deduções salariais não devem ser utilizadas para manter os trabalhadores vinculados ao empregador ou ao emprego.

Horas de trabalho e horas extras: os fornecedores devem garantir que os horários de trabalho e as horas extras sejam consistentes com todas as leis aplicáveis e com os acordos coletivos de trabalho ou o que proporcionar o maior nível de proteção, incluindo as leis de horas máximas e de períodos de descanso. Os trabalhadores receberão férias anuais e feriados de acordo com a legislação local.

Liberdade de circulação: os trabalhadores devem ter acesso irrestrito às necessidades, tais como água potável e banheiros durante e fora do horário de trabalho no local de trabalho ou na habitação providenciada ou arranjada pelo empregador.

A liberdade de circulação dos trabalhadores não deve ser injustificadamente restringida. Os trabalhadores não devem ficar fisicamente confinados ao local de trabalho ou a locais como, entre outros, residências operadas por empregadores ou recrutadores, nem devem ser utilizados quaisquer outros meios coercivos para restringir a liberdade de circulação ou a liberdade pessoal dos trabalhadores.

Direitos sobre a terra: os fornecedores devem respeitar os direitos sobre a terra de povos indígenas e comunidades locais afetadas por suas operações e práticas de aquisição. Todas as negociações relativas à propriedade ou à terra de povos indígenas, incluindo o uso e as transferências, devem obedecer aos princípios de consentimento livre, prévio e informado com transparência e divulgação do contrato. Os fornecedores devem abster-se de cooperar com o uso ilegítimo do governo anfitrião de domínio eminente para adquirir terras que serão usadas para fornecer produtos ou serviços à General Mills.

SAÚDE E SEGURANÇA

Garantir a saúde e a segurança é de extrema importância para a General Mills. Os fornecedores devem cumprir ou exceder todas as leis, regulamentos e padrões de saúde e segurança aplicáveis nesse quesito. Os fornecedores devem proporcionar aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro, limpo e saudável.

No mínimo, nossos fornecedores devem seguir os seguintes padrões de saúde e segurança:

Segurança e qualidade do produto: os consumidores confiam na General Mills para lhes fornecer produtos alimentícios seguros e de alta qualidade e esperamos o mesmo de nossos fornecedores. Os fornecedores devem entregar apenas produtos ou serviços que atendam ou excedam os padrões de qualidade e segurança de alimentos exigidos pela legislação aplicável e pelas Políticas de Qualidade e Segurança de Alimentos da General Mills. Quando surgirem diferenças entre a política da General Mills e os requisitos legais, será aplicável o mais rigoroso. Os fornecedores devem relatar quaisquer preocupações sobre questões de segurança ou qualidade do produto à segurança e qualidade alimentar da General Mills.

Ambiente de trabalho seguro: os fornecedores devem avaliar rotineiramente os ambientes de trabalho quanto aos riscos à saúde e à segurança e eliminar, controlar ou mitigar esses riscos identificados. Os fornecedores devem prover aos funcionários treinamento adequado de saúde e segurança no local de trabalho em seu idioma principal. Os fornecedores devem assegurar que as informações relacionadas com a saúde e a segurança estejam acessíveis no local de trabalho. Os fornecedores devem ceder aos funcionários os equipamentos de proteção individual necessários, sem custos, para proteger sua saúde, segurança e bem-estar. Os fornecedores devem adotar medidas apropriadas para proteger adequadamente os trabalhadores contra o estresse térmico ocupacional em ambientes agrícolas e/ou de manufatura.

Se for o caso, os dormitórios devem ser limpos e bem conservados, bem como dispor de rotas de saída seguras, sistemas adequados de detecção e supressão de incêndio, iluminação e saneamento.

Os fornecedores devem controlar os ambientes de trabalho para avaliar a exposição dos trabalhadores e visitantes a riscos para a saúde no trabalho, incluindo, entre outros, exposição à substâncias químicas, poeira, ruído e fumaça.

Investigação: os fornecedores devem estabelecer processos para registrar e investigar acidentes e eventos de primeiros socorros. Os fornecedores não devem tomar medidas de retaliação contra seus trabalhadores por terem sofrido ou relatarem, de boa-fé, acidentes ou eventos de primeiros socorros. Os fornecedores devem garantir que todos os trabalhadores tenham o direito de recusar e comunicar condições de trabalho inseguras ou insalubres.

Resposta a emergências: os fornecedores devem identificar e planejarem-se para situações de emergência. Os fornecedores devem implementar e treinar seus funcionários em sistemas de resposta, incluindo relatórios de emergência, sistemas de alarme, procedimentos de notificação e evacuação dos trabalhadores; treinamento e simulação de emergência para trabalhadores; uso de suprimentos de primeiros socorros e de equipamentos de detecção e supressão de incêndio, além de localização de instalações de saída acessíveis. Os fornecedores devem garantir que todos os funcionários em suas instalações tenham recebido esse treinamento.

MEIO AMBIENTE

Na General Mills, o objetivo é reduzir continuamente o nosso impacto ambiental, conforme detalhado na Política ambiental. Além de cumprir todas as leis ambientais aplicáveis, esperamos que os fornecedores melhorem continuamente seu próprio desempenho ambiental, incluindo, entre outros, a redução das emissões de gases de efeito estufa, a redução ou a otimização do uso de água, energia e insumos agrícolas, além da minimização da poluição e do desperdício de água. A General Mills espera que seus fornecedores implementem e conduzam uma diligência ambiental contínua e pode exigir que os fornecedores apresentem informações sobre padrões ambientais, além de métricas e medidas ambientais, como as emissões de gases de efeito estufa do Escopo 1-3 e o uso de energia renovável.

Políticas específicas para commodities: a General Mills tem expectativas específicas para fornecedores de óleo de palma, cacau/chocolate e embalagens de fibra (somente papelão e papelão ondulado). Os fornecedores que fornecem diretamente a General Mills devem consultar nossa Declaração de Não Desmatamento e a Política de óleo de palma para obter orientação sobre nossos padrões e expectativas de conformidade com o compromisso da empresa com o Não Desmatamento em relação às nossas principais commodities ligadas à derrubada de florestas.

Mapeamento de origem: os fornecedores devem ser capazes de divulgar fontes potenciais de origem primária associadas a seus produtos ou serviços fornecidos à General Mills. A General Mills pode solicitar aos fornecedores que mapeiem a cadeia de suprimentos até a sua origem para facilitar a avaliação da conformidade do segmento inicial da cadeia de suprimentos. Se os fornecedores não tiverem essa capacidade hoje, a General Mills exigirá que eles compartilhem o planejamento em direção à conformidade.

INTEGRIDADE DOS NEGÓCIOS

Fazer a coisa certa o tempo todo é uma parte fundamental da cultura da General Mills. Os fornecedores devem operar com os mais altos padrões de integridade de negócios e cumprir todas as leis e regulamentos dos países onde possuem operação. Isso inclui leis anticorrupção e antissuborno, inclusive a Lei dos EUA de Práticas de Corrupção no Exterior.

No mínimo, nossos fornecedores devem manter os seguintes padrões de integridade de negócios:

Anticorrupção: os fornecedores não podem oferecer nem aceitar qualquer suborno, propina, favor ou usar qualquer influência imprópria ao lidar com funcionários do governo ou em qualquer acordo comercial.

Conflitos de interesses: todos os conflitos de interesses entre fornecedores e a General Mills ou funcionários do governo devem ser informados à General Mills para que ações apropriadas possam ser tomadas. Os conflitos de interesses que devem ser relatados incluem qualquer propriedade ou interesse no negócio do fornecedor por funcionários do governo ou partidos políticos ou relações pessoais próximas com um colaborador da General Mills. Qualquer conflito de interesses deve ser declarado antes de entrar em um relacionamento comercial com a General Mills.

Presentes e hospitalidade: presentes e hospitalidade devem ser razoáveis e integrais para manter boas relações comerciais e não devem influenciar o resultado da tomada de decisões. A General Mills proíbe presentes na forma de dinheiro ou equivalente a dinheiro (como cartões-presentes ou vouchers, empréstimos, ações ou opções de ações). Presentes para colaboradores da General Mills nunca podem exceder US$ 100 para um único item e o valor total dos presentes oferecidos nunca pode exceder US$ 250 no total em um ano fiscal.

Informações confidenciais e propriedade intelectual: as informações confidenciais da General Mills devem ser protegidas e não devem ser usadas de forma inadequada ou para apoiar atividades de negociação com informações privilegiadas. Os fornecedores devem respeitar os direitos de propriedade intelectual e proteger o cliente, bem como zelar por suas informações. Os fornecedores devem gerenciar a tecnologia e o conhecimento técnico de maneira a proteger os direitos de propriedade intelectual, as informações protegidas e as operações comerciais para resguardar a si mesmos e a continuidade dos negócios de seus clientes.

Antirretaliação: os fornecedores devem proibir retaliação ilegal, incluindo, entre outros, ameaças, intimidação e ataques contra indivíduos que reportem uma questão ética ou de conformidade identificada durante o trabalho realizado pela General Mills, que cooperem de boa-fé com a investigação de uma queixa, ou que defendem os direitos ambientais ou humanos. Os fornecedores devem criar um mecanismo para que os trabalhadores enviem suas queixas anonimamente e demonstrar que suas reclamações são revisadas e investigadas.

QUEIXAS E CONFORMIDADE:

Queixas: os fornecedores devem compartilhar mecanismos de queixas transparentes, anônimos (quando permitido por lei), imparciais, responsivos, confidenciais e comunicados aos funcionários em toda a sua cadeia de suprimentos em um idioma que eles entendam.

Para relatar um problema relacionado aos negócios da General Mills, os fornecedores ou seus funcionários devem falar com o representante da General Mills, acionar a Linha de Ética da General Mills no site generalmillsethics.ethicspoint.com ou ligar gratuitamente para 1-800-210-2878. As instruções de discagem para ligações originadas fora dos EUA estão disponíveis no site generalmillsethics.ethicspoint.com. A Linha de Ética possibilita o anonimato (quando permitido por lei).

Auditorias, avaliações e conformidade: a General Mills pode auditar a conformidade com este Código de Conduta. Os fornecedores devem responder dentro do tempo atribuído a todas as auditorias, avaliações e solicitações de documentos da General Mills relacionadas à entrega de seus produtos ou serviços. Exemplos incluem, entre outros, suprimento responsável, segurança cibernética, gestão do risco financeiro e práticas de anticorrupção.

As auditorias de suprimento responsável são inspeções de instalações que incluem entrevistas com funcionários e uma análise dos registros de fornecedores e práticas comerciais. Essas auditorias devem ser conduzidas por um auditor certificado pela Associação de Auditores Profissionais de Conformidade Social (APSCA) e por uma empresa de auditoria aprovada, pagas pelo fornecedor. Se uma auditoria identificar a violação deste Código de Conduta, o fornecedor deverá agir prontamente para remediar a situação por meio de um processo de Plano de Ação Corretiva.