

Menneskerettighedspolitik

Archer-Daniels-Midland Company ("Selskabet" eller "ADM") er forpligtet til at respektere menneskerettighederne i overensstemmelse med [FN's vejledende principper for erhvervsliv og menneskerettigheder](#) (UNGPs). Denne politik beskriver vores forpligtelse, herunder de standarder, vi anvender i vores virksomhed og forventer af vores forretningspartnere, samt hvordan vi implementerer den gennem risikobaseret due diligence.

Introduktion

Om denne politik

Denne politik blev udviklet af ADM's bæredygtighedsteam i tæt samarbejde med centrale ledere på tværs af vores virksomheder, relevante afdelinger og geografiske områder, og inkluderer input fra en bred vifte af eksterne interessenter, herunder civilsamfundsorganisationer og menneskerettighedseksperter.

Den er blevet gennemgået og godkendt af den administrerende direktør samt godkendt af virksomhedens bestyrelsesudvalg for bæredygtighed og teknologi.

Politikken er integreret i og baseret på andre politikker og standarder, der fastsætter relevante krav for ADM og vores forretningspartnere, herunder vores [Adfærdskodeks](#), [Leverandørforventninger](#) og [Politik for beskyttelse af skove, biodiversitet og lokalsamfund](#).

Dette er den fjerde opdatering siden den oprindelige politik blev offentliggjort i 2014. Vi har til hensigt at gennemgå og, hvor det er nødvendigt, opdatere politiken regelmæssigt.

Om ADM

ADM er en livsvigtig, global og førende leverandør af landbrugsforsyningskæder og forarbejd, der leverer fødevarer sikkerhed ved at forbinde lokale behov med globale kapaciteter. Virksomheden er også en førende udbyder af ernæring til mennesker og dyr samt en ledende virksomhed inden for sundheds- og velværeprodukter.

Vi samarbejder med tusindvis af landmænd over hele verden for at købe deres afgrøder og bruger vores integrerede globale oprindelses-, logistik- og produktionsnetværk til at omdanne mange af disse råvarer til et bredt udvalg af produkter, der betjener fødevarer-, foder-, brændstof-, industri- og forbrugerproduktsektorerne.

ADM's formål er at frigøre naturens kraft for at berige livskvaliteten. Vores menneskerettighedspolitik understøtter dette formål ved at vejlede ansvarlig forretningsadfærd på tværs af vores værdikæde.

Forpligtelse

ADM's forpligtelse til at respektere menneskerettighederne er ledet af FN's vejledende principper, som fastlægger dette ansvar sammen med staternes pligt til at beskytte menneskerettighederne. Vores tilgang er også vejledt af [UN GLOBAL COMPACTS TI PRINCIPPER](#) og [OECD-FAO-VEJLEDNINGEN FOR ANSVARLIGE LANDBRUGSFORSYNINGSKÆDER](#).

Vi anerkender de menneskerettigheder, der er fastsat i [FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder](#), og [Den Internationale Arbejdsorganisations \(ILO\) erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen](#).

Omfang

Vores forpligtelse dækker alle ADM-medarbejdere (herunder alle ansatte, ledere, direktører, kontraktarbejdere og agenter hos ADM, vores divisioner og tilknyttede selskaber i alle lande), enkeltpersoner på tværs af vores værdikæde og dem i de lokalsamfund, hvor vi og vores forretningspartnere opererer.

Vores politik gælder for vores virksomhed, herunder alle ADM-medarbejdere. Vi forventer, at vores leverandører og forretningspartnere respekterer menneskerettighederne ved at anvende lignende tilgange som dem, der er beskrevet i denne politik, herunder ved at opfylde standarderne for vores centrale menneskerettighedsspørgsmål.

Standarder

Ved anvendelsen af disse standarder kan der opstå omstændigheder, hvor national lovgivning og internationale menneskerettighedsstandarder ikke stemmer overens. Hvor de er i konflikt, vil vi overholde national lovgivning og undersøge, hvordan vi kan respektere internationale menneskerettighedsstandarder i det omfang, det er praktisk muligt.

- **Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger** – Vi respekterer retten for vores medarbejdere til at tilslutte sig, danne eller vælge ikke at tilslutte sig eller danne en organisation såsom en fagforening, og uden frygt for repressalier, intimidering eller chikane. Hvor medarbejdere er repræsenteret af en lovligt anerkendt fagforening, støtter vi etableringen af en konstruktiv dialog med deres frit valgte repræsentanter. Hvor retten til foreningsfrihed er begrænset ved lov, eller hvor medarbejdere har besluttet ikke at udpege repræsentanter, støtter vi alternative måder at engagere sig på, såsom direkte og åben kommunikation mellem medarbejdere og ledelse.
- **Tvangs- eller tvungen arbejdskraft** – Vi forbyder alle former for tvangsarbejde, herunder ufrivilligt fængselsarbejde, gældsarbejde, aftægtsarbejde og enhver form for moderne slaveri eller menneskehandel i vores aktiviteter og forsyningskæder. Beslutninger vedrørende arbejde skal være baseret på frie og informerede valg. Ansættelsesvilkårene skal oplyses ved ansættelsen, og medarbejdere har ret til selv at opsige deres ansættelse. Medarbejdere må ikke være forpligtede til at betale gebyrer for at sikre eller bevare deres ansættelse, og vilkårene må ikke begrænse deres frie bevægelighed gennem praksisser som tilbageholdelse af identifikationsdokumenter, personlige ejendele, depositummer eller nogen form for ulovlig sikkerhedsstillelse. ADM tolererer ikke brugen af fysisk afstraffelse, trusler om vold eller andre former for misbrug mod sine medarbejdere.
- **Børnearbejde** – Vi forbyder børnearbejde, defineret som arbejde, der er farligt for børns sundhed, sikkerhed eller moral, arbejde, der forstyrrer den obligatoriske uddannelse, eller som de simpelthen er for unge til. Vi følger relevante ILO-principper, herunder ILO-konvention 138, med hensyntagen til gældende lokale love og regler.
- **Chikane og diskrimination** – Vi stræber efter at opretholde et sikkert, respektfuldt og inkluderende arbejdsmiljø, der er fri for chikane, diskrimination og gengældelse. Vi forbyder forskelsbehandling i vores aktiviteter og forsyningskæder på baggrund af race, hudfarve, religion, køn, kønsidentitet, national oprindelse, statsborgerskab, handicap, alder, seksuel orientering, civilstand eller andre juridisk beskyttede karakteristika. Disse forbud gælder også for sårbare grupper, herunder migrantarbejdere. Vi tolererer ikke uønsket adfærd (seksuel eller ikke-seksuel) – hverken verbal, fysisk eller visuel – der kan være truende, stødende, nedværdigende eller skabe et fjendtligt eller krænkende arbejdsmiljø.

- **Sikre og sunde arbejdsforhold** – Vi stræber efter at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø og overholde gældende love og regler for sundhed og sikkerhed. Vi opretholder systemer og procedurer, der er designet til at holde medarbejderne sikre og beskytte dem mod arbejdsrelateret fare, chikane og misbrug.
- **Arbejdstid, lønninger og goder** – Vi kompenserer medarbejdere i overensstemmelse med alle gældende lokale love og regler, herunder dem, der vedrører mindsteløn og overtidsbetaling. Arbejdstiden skal være i overensstemmelse med gældende lovkrav og eventuelle kollektive overenskomster, der gælder på det pågældende sted.
- **Jordrettigheder** – Vi respekterer jordbesiddelsesrettigheder og rettighederne for indfødte og lokale samfund, herunder deres ret til at give eller nægte deres frie, forudgående og informerede samtykke (FPIC) til aktiviteter på landområder, hvor de har juridiske eller sædvanemæssige rettigheder. Vi forventer, at alle leverandører overholder principperne for FPIC i deres drift og forretningsforbindelser.
- **Vand** – Vi respekterer retten til adgang til sikkert og rent drikkevand og sanitet i vores drift og forsyningskæder og anerkender FN's resolution om retten til vand som menneskerettighed.

Menneskerettighedsforsvarere

ADM tolererer ikke trusler, angreb eller gengældelse mod nogen person eller organisation, der i god tro rejser bekymringer om menneskerettigheder, og bestræber sig på at beskytte whistleblowere og personer, der indberetter eller klager over menneskerettigheder. Vi mener også, at åben og løbende dialog med menneskerettighedsforsvarere, talspersoner i lokalsamfundet og andre interessenter er afgørende for at begrunde og styrke programmer.

Implementering

Tilgang

ADM anvender en risikobaseret tilgang til due diligence vedrørende menneskerettigheder for at identificere, forebygge, afbøde og redegøre for, hvordan virksomheden håndterer negative påvirkninger på tværs af sin værdikæde. Vores tilgang understøttes af vores indsats for at indarbejde menneskerettigheder i vores egne operationer og hos vores forretningspartnere, og er informeret af løbende dialog med interessenter, herunder med berørte parter. Vi måler effektiviteten af vores tilgang, og bæredygtighedsteamet orienterer regelmæssigt om fremskridt til Bestyrelsens Bæredygtigheds- og Teknologiudvalg og offentliggør en årlig bæredygtighedsrapport, som er tilgængelig på adm.com. Vi stræber efter løbende forbedringer og bruger indsigt fra vores praksis til at forfine og forbedre vores politikker, standarder og deres implementering.

Ledelse og styring

Bæredygtighedsteamet, ledet af Chief Sustainability Officer, har ansvaret for politikken og sikrer dens implementering ved at samarbejde med relevante afdelinger, herunder drift, forsyningskæde og indkøb, originering, miljø, sundhed og sikkerhed, compliance og juridisk, for at vurdere risici, identificere og levere målrettede og målbare tiltag for at imødegå disse risici samt for at sikre governance og tilsyn.

Bestyrelsens udvalg for bæredygtighed og teknologi fører tilsyn med virksomhedens målsætninger, mål, strategier og aktiviteter vedrørende bæredygtighed, herunder menneskerettigheder. Virksomhedens Chief Sustainability Officer, Senior Vice President for Global Operations og Chief Technology Officer deltager regelmæssigt i udvalgsmøder som repræsentanter for ledelsen. ADM's Executive Council, virksomhedens

højeste strategiske og operationelle organ, fører nøje tilsyn med virksomhedens Environmental, Social and Governance (ESG)-indsatser og foretager en dybdegående gennemgang af bæredygtighedsspørgsmål.

Due diligence i praksis

Som en essentiel global forvalter og forarbejdningsvirksomhed inden for landbrugsforsyningskæden omfatter vores due diligence-program en bred vifte af råvarer og ingredienser på tværs af vores globale værdikæde. Selvom vi til en vis grad er afhængige af forretningspartnere, lokale myndigheder og andre interessenter, respekterer vi menneskerettighederne og er forpligtet til følgende tiltag:

- **Forankring af menneskerettigheder** - ADM søger at forankre menneskerettigheder blandt kolleger og forretningspartnere, herunder ved at: anvende en tværgående tilgang på tværs af forretningsenheder, afdelinger og geografier til implementering af due diligence; at øge bevidstheden, for eksempel ved at gøre denne politik og andre relevante dokumenter tilgængelige på flere sprog på vores hjemmeside; samt at tilbyde uddannelse til dem, der spiller en nøglerolle i implementeringen.
- **Identificering og prioritering af potentielle og faktiske skadelige påvirkninger** - ADM evaluerer regelmæssigt sine aktiviteter og forsyningskæde for at identificere og prioritere potentielle og faktiske menneskerettighedspåvirkninger. Vi anvender en væsentlighedsbaseret risikovurdering, baseret på alvor og sandsynlighed, for at identificere og prioritere de mest centrale menneskerettighedsudfordringer.
- **Indsatser mod potentielle og faktiske negative virkninger** - ADM træffer passende foranstaltninger for at imødegå negative virkninger. Vores tilgang er baseret på de forventninger, der er fastsat i FN's vejledende principper for erhvervslivet og menneskerettigheder, herunder hvorvidt vi er involveret i påvirkningen, og den kan omfatte følgende handlinger: sporbarhed tilbage til oprindelsen af komplekse råvareforsyningskæder; en formel procedure for [håndtering af leverandørers overtrædelser](#), brug af troværdige tredjepartscertificeringsordninger; kapacitetsopbygning for leverandører i højrisikoområder; tredjepartsrevisionsprogrammer til at løse problemer på specifikke steder og hos forretningspartnere; og samarbejde med ligesindede, forretningspartnere og øvrige interessenter.
- **Måling og kommunikation af fremskridt** – Vi måler fremskridtene i vores programmer for at vurdere resultater og identificere ændringer i vores tilgang og aktiviteter. Vi kommunikerer yderligere information om vores tilgang og fremskridt for at opfylde vores politik på vores side om [ADM Human Rights](#), som også indeholder relaterede politikker og rapporter. ADM opretholder også en [Klage- og løsningslog](#), som viser indberettede bekymringer og fremskridt i deres håndtering.
- **Klager og afhjælpning** – ADM søger at muliggøre afhjælpning og behandle klager i overensstemmelse med de ansvarsområder, der er fastsat i FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv. Vi undersøger alle påstande om brud på vores politikker i henhold til fastlagte protokoller og procedurer og håndterer hver hændelse individuelt for at sikre korrekt håndtering.

Interessenter opfordres til at kontakte [ADM Way Helpline](#) hvis de har bekymringer om, at ADM's forpligtelser og politikker, herunder menneskerettigheder, ikke overholdes. ADM tolererer ikke gengældelse mod nogen, der i god tro har indberettet mulig forseelse. Hvor lokal lovgivning tillader det, kan bekymringer indberettes anonymt. ADM har også en kanal for klager og løsning, hvor man kan rejse bekymringer og rapportere problemer, der er omfattet af vores politik til beskyttelse af skove, biodiversitet og lokalsamfund samt vores menneskerettighedspolitik, som kan indsendes til: responsibility@adm.com.

- **Interessentinddragelse** – Vi samarbejder regelmæssigt med rettighedshavere, herunder lokalsamfund og arbejdstagere, samt andre interessenter såsom fageksperter og civilsamfundet for at danne grundlag for vores tilgang til menneskerettigheder og specifikke aktiviteter og problemstillinger.

