

מדיניות זכויות אדם

חברת Archer-Daniels-Midland ("החברה" או "ADM") מחויבת לכבד את זכויות האדם בהתאם ל**עקרונות המנחים של האו"ם בנושא עסקים וזכויות אדם** (UNGPs). מדיניות זו מפרטת את מחויבותנו, לרבות הסטנדרטים שאנו מיישמים בחברתנו ומצפים משותפינו העסקיים, וכיצד אנו מיישמים אותה באמצעות בדיקת נאותות מבוססת סיכונים.

הקדמה

אודות מדיניות זו

מדיניות זו פותחה על ידי צוות הקיימות של ADM בתיאום הדוק עם מנהלים בכירים בעסקינו, מחלקות ואזורים גיאוגרפיים רלוונטיים, וכוללת תרומה ממגוון רחב של בעלי עניין חיצוניים, כולל ארגוני חברה אזרחית ומומחים לזכויות אדם.

הוא נבדק ואושר על ידי המנכ"ל ואושר על ידי ועדת הקיימות והטכנולוגיה של דירקטוריון החברה.

המדיניות משולבת, ומושפעת ממדיניות ותקנים אחרים הקובעים דרישות רלוונטיות עבור ADM ושותפינו העסקיים, כולל **קוד התנהגות**, **ציפיות הספק ומדיניות להגנה על יערות**, **מגוון ביולוגי וקהילות**.

זהו העדכון הרביעי מאז פרסום המדיניות המקורית בשנת 2014. אנו שואפים לבחון, ובמידת הצורך, לעדכן את המדיניות באופן קבוע.

אודות ADM

ADM היא מנהלת ומעבדת שרשרת אספקה חקלאית גלובלית חיונית, המספקת ביטחון תזונתי על ידי חיבור צרכים מקומיים עם יכולות גלובליות. החברה היא גם ספקית מובילה של תזונה לבני אדם ולבעלי חיים, וכן מובילה במוצרי בריאות ורווחה.

אנו משתפים פעולה עם אלפי חקלאים ברחבי העולם לרכישת יבוליהם, ומשתמשים ברשת גלובלית משולבת של רכש, לוגיסטיקה וייצור כדי להפוך רבים מאותם חומרי גלם למגוון רחב של מוצרים המשרתים את מגזרי המזון, מזון לבעלי חיים, דלק, מוצרים תעשייתיים וצריכה.

מטרתה של ADM היא לשחרר את כוחו של הטבע כדי להעשיר את איכות החיים. מדיניות זכויות האדם שלנו תומכת במטרה זו על ידי הנחיית התנהלות עסקית אחראית לאורך שרשרת הערך שלנו.

מחויבות

מחויבותה של ADM לכבד זכויות אדם מובלת על ידי עקרונות ההכוונה של האו"ם לעסקים וזכויות אדם, המגדירים אחריות זו לצד חובתן של מדינות להגן על זכויות אדם. הגישה שלנו מונחית גם על ידי **עשרת עקרונות הקומפקט העולמי של האו"ם והנחיות OECD-FAO לשרשראות אספקה חקלאיות אחראיות**.

אנו מכירים בזכויות האדם המפורטות ב**הצהרת זכויות האדם האוניברסלית של האומות המאוחדות**, **והצהרת ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) על עקרונות יסוד וזכויות בעבודה**.

היקף

המחויבות שלנו מכסה את כל עובדי ADM (כולל כל העובדים, נושאי המשרה, הדירקטורים, עובדי הקבלן והסוכנים של ADM, החטיבות שלנו והחברות המסונפות שלנו בכל המדינות), אנשים פרטיים לאורך שרשרת הערך שלנו, ואלו בקהילות בהן אנו ושותפינו העסקיים פועלים.

המדיניות שלנו חלה על החברה שלנו, כולל כל עובדי ADM. אנו מצפים מספקינו ושותפינו העסקיים לכבד זכויות אדם על ידי אימוץ גישות דומות לאלו המפורטות במדיניות זו, לרבות על ידי עמידה בסטנדרטים בנושאי זכויות האדם המרכזיים שלנו.

סטנדרטים

במהלך יישום סטנדרטים אלה, ייתכן שיתעוררו מצבים שבהם החוק הלאומי וסטנדרטים בינלאומיים לזכויות אדם אינם עולים בקנה אחד. במקרים בהם הם נמצאים בקונפליקט, נציית לחוק הלאומי ונבחן כיצד נוכל לכבד את הסטנדרטים הבינלאומיים של זכויות אדם ככל הניתן.

- **חופש ההתאגדות והמשא ומתן הקיבוצי – אנו מכבדים** את זכות עובדינו להצטרף, להקים או להימנע מהצטרפות או הקמת ארגון דוגמת איגוד עובדים, וזאת ללא חשש מנקמה, הפחדה או הטרדה. כאשר עובדים מיוצגים על ידי איגוד מקצועי המוכר כחוק, אנו תומכים בהקמת דיאלוג בונה עם נציגיהם הנבחרים באופן חופשי. כאשר הזכות לחופש ההתאגדות מוגבלת על פי חוק, או כאשר העובדים החליטו שלא למנות נציגים, אנו תומכים בדרכי התקשרות חלופיות, כגון תקשורת ישירה ופתוחה בין העובדים להנהלה.
- **עבודת כפייה או חובה – אנו אוסרים** על כל צורות עבודה בכפייה, כולל עבודת כלא שלא מרצון, עבודה בשעבוד חוב, עבודה בחוזה כפוי וכל צורות של עבדות מודרנית או סחר בבני אדם בפעילותנו ובשרשרת האספקה שלנו. החלטות הנוגעות לעבודה חייבות להתבסס על בחירה חופשית ומושבכלת. תנאי ההעסקה יימסרו בעת קבלת העובד לעבודה, והעובדים שומרים על הזכות לסיים את העסקתם. אסור לחייב עובדים לשלם עמלות כדי להשיג או לשמור על עבודתם, ותנאים אסור שיגבילו את חופש התנועה שלהם באמצעות פרקטיקות כגון החזקת מסמכי זהויה, חפצים אישיים, פיקדונות או כל סוג של ערובה בלתי חוקית. ADM אינה סובלת שימוש בענישה פיזית, איומי אלימות או צורות אחרות של התעללות כלפי עובדיה.
- **עבודת ילדים – אנו אוסרים** עבודת ילדים, המוגדרת כעבודה המסוכנת לבריאותם, בטיחותם או מוסריותם של ילדים, עבודה המפריעה לחינוך חובה או עבודה שהם צעירים מדי לבצעה. אנו עוקבים אחר רלוונטיים עקרונות ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) כולל אמנת 138 של ארגון העבודה הבינלאומי, תוך התחשבות בחוקים ובתקנות המקומיים הרלוונטיים.
- **הטרדה ואפליה – אנו מחויבים** לספק סביבת עבודה בטוחה, מכבדת ומכילה, ללא הטרדה, אפליה או נקמה. אנו אוסרים על אפליה בפעילותנו ובשרשראות האספקה שלנו על בסיס גזע, צבע, דת, מין, זהות מגדרית, מוצא לאומי, אזרחות, מוגבלות, גיל, נטייה מינית, מצב משפחתי, או כל מאפיין המוגן על פי חוק. איסורים אלה חלים על קבוצות פגיעות, כולל עובדים זרים. איננו סובלים התנהגות לא רצויה (מינית או לא מינית) – בין אם מילולית, פיזית או חזותית – שעלולה להיות מאיימת, פוגענית, משפילה או ליצור סביבת עבודה עוינת או מתעללת.
- **תנאי עבודה בטוחים ובריאים – אנו שואפים** לספק סביבת עבודה בטוחה ובריאה ולציית לחוקי ותקנות הבריאות והבטיחות הרלוונטיים. אנו מתחזקים מערכות ונהלים שנועדו לשמור על בטיחות העובדים ולהגן עליהם מפני סכנות תעסוקתיות, הטרדה והתעללות.
- **שעות עבודה, שכר והטבות – אנו מפצים** עובדים בהתאם לכל החוקים והתקנות המקומיים הרלוונטיים, כולל אלה הקשורים לשכר מינימום ותשלום שעות נוספות. על שעות העבודה להיות בהתאם לדרישות החוק ועל פי כל הסכם קיבוצי החל במקום ההעסקה.
- **זכויות קרקע – אנו מכבדים** את זכות הבעלות על קרקע ואת זכויותיהן של קהילות ילידיות ומקומיות, לרבות לתת או למנוע את הסכמתן החופשית, המוקדמת והמדעת (FPIC) לפעולות על אדמות בהן יש להן זכויות חוקיות או מנהגיות. אנו מצפים מכל ספקינו לקיים את עקרונות FPIC במסגרת הפעילויות העסקיות שהם מקיימים.
- **מים – אנו מכבדים** את הזכות לגישה למי שתייה נקיים ובטוחים ולתברואה בפעילותנו ובשרשראות האספקה שלנו, ומכירים בהחלטת האו"ם בדבר זכות האדם למים.

מגיני זכויות אדם

ADM אינה סובלת איומים, התקפות או נקמה נגד אדם או ארגון המעלים חששות בנוגע לזכויות אדם בתום לב, ושואפת להגן על חושפי שחיתויות ומתלוננים בנושא זכויות אדם. אנו מאמינים גם כי דיאלוג פתוח ומתמשך עם מגיני זכויות אדם, דוברי הקהילה ובעלי עניין אחרים הוא קריטי להכוונת ולחיזוק תוכניות.

יישום

גישה

ADM נוקטת בגישה מבוססת סיכונים לבדיקת נאותות של זכויות אדם כדי לזהות, למנוע, לצמצם ולתת דין וחשבון על האופן שבו היא מטפלת בהשפעות שליליות לאורך שרשרת הערך שלה. גישתנו נתמכת על ידי מאמצינו להטמיע זכויות אדם בפעילותנו ובפעילותם של שותפינו העסקיים, ומעוצבת על ידי מעורבות מתמשכת של בעלי עניין, כולל עם בעלי עניין מושפעים. אנו מודדים את יעילות הגישה שלנו, וצוות הקיימות מדווח באופן קבוע על ההתקדמות לוועדת הקיימות והטכנולוגיה של מועצת המנהלים ומפרסם דוח קיימות שנתי, הזמין בכתובת adm.com. אנו שואפים לשיפור מתמיד, תוך שימוש בתובנות שנרכשו מהפעילות שלנו כדי לשפר ולדייק את המדיניות והסטנדרטים שלנו ויישומם.

ניהול וממשל

צוות הקיימות, בהובלת סמנכ"ל הקיימות הראשי, אחראי על המדיניות ומאפשר את יישומה באמצעות עבודה עם מחלקות רלוונטיות, כולל תפעול, שרשרת אספקה ורכש, פעילות מקור, בריאות ובטיחות סביבתית, ציות ומשפטים, על מנת להעריך סיכונים, לזהות ולבצע פעולות ממוקדות ומדידות לטיפול באותם סיכונים, ולספק ממשל ופיקוח. ועדת הקיימות והטכנולוגיה של הדירקטוריון מפקחת על יעדי החברה, מטרותיה, האסטרטגיות והפעילויות שלה הקשורות לקיימות, לרבות זכויות אדם. מנהל הקיימות הראשי של החברה, סגן נשיא בכיר לתפעול גלובלי, ומנהל הטכנולוגיה הראשי משתתפים באופן קבוע בישיבות הוועדה כנציגי ההנהלה. המועצה המבצעת של ADM, הגוף האסטרטגי והתפעולי העליון של החברה, מספקת פיקוח הדוק על מאמצי החברה בתחום הסביבתי, החברתי והממשלתי (ESG) וסקירה מעמיקה של סוגיות קיימות.

בדיקת נאותות בפועל

כמנהל ומעבד שרשרת אספקה חקלאית גלובלי חיוני, תוכנית בדיקת הנאותות שלנו מקיפה מגוון רחב של סחורות ומרכיבים ברחבי שרשרת הערך הגלובלית שלנו. למרות שאנו תלויים במידה מסוימת בשותפים עסקיים, ברשויות מקומיות ובעלי עניין אחרים, אנו מכבדים זכויות אדם ומחויבים לצעדים הבאים:

- **הטמעת זכויות אדם** - ADM שואפת להטמיע זכויות אדם עם עמיתים ושותפים עסקיים, בין היתר על ידי: נקיטת גישה חוצת-תחומים בין יחידות עסקיות, מחלקות וגיאוגרפיות לשם ביצוע בדיקת נאותות; העלאת המודעות, למשל באמצעות הנגשת מדיניות זו ומסמכים רלוונטיים נוספים בשפות שונות באתר האינטרנט שלנו; ומתן הכשרה לאלו הממלאים תפקיד מפתח ביישום.
- **זיהוי וקביעת סדרי עדיפויות של השפעות שליליות פוטנציאליות וממשיות** - ADM מעריכה באופן קבוע את פעילותה ואת שרשרת האספקה שלה כדי לזהות ולקבוע סדרי עדיפויות של השפעות פוטנציאליות וממשיות על זכויות האדם. אנו נוקטים בגישת הערכת סיכונים מהותית, המבוססת על חומרה וסבירות, כדי לזהות ולתעדף את סוגיות זכויות האדם המשמעותיות ביותר שלנו.
- **נקיטת פעולה בנוגע להשפעות שליליות פוטנציאליות וממשיות** - ADM נוקטת באמצעים מתאימים כדי להתמודד עם השפעות שליליות. גישתנו מבוססת על הציפיות שנקבעו בתקני ה-UNIC, לרבות רמת המעורבות שלנו בהשפעה, והיא עשויה לכלול את הפעולות הבאות: מעקב עד למקור של שרשראות אספקה מורכבות; [הליך רשמי לניהול אי-ציות של ספקים](#), שימוש במערכות הסמכה אמינות של צד שלישי; פיתוח יכולות לספקים באזורים בעלי סיכון גבוה; תוכניות ביקורת של צד שלישי לטיפול בבעיות באתרים ובשותפים עסקיים מסוימים; ופעולה משותפת עם עמיתים, שותפים עסקיים ואחרים.
- **מידה ודיווח על התקדמות** - אנו מודדים את התקדמות התוכניות שלנו כדי להעריך ביצועים ולזהות שינויים בגישתנו ובפעילויות שלנו. אנו מעבירים פרטים נוספים על גישתנו ועל ההתקדמות שלנו לעמידה במדיניות שלנו דרך דף האתר שלנו בכתובת [ADM זכויות אדם](#), הכולל גם מדיניות ודוחות קשורים. ADM גם מקיימת [יומן תלונות ופתרון](#) כדי להראות את החששות שהועלו ואת ההתקדמות שנעשתה בטיפול בהם.
- **תלונה וסעד** - ADM שואפת לאפשר פתרון ולטפל בתלונות בהתאם לאחריות שנקבעה בתקנות הכלליות של האו"ם. אנו חוקרים את כל הטענות לאי-ציות למדיניות שלנו בהתאם לפרוטוקולים ולהליכים שנקבעו, ומטפלים באירועים באופן פרטני כדי להבטיח פתרון הולם.

בעלי עניין הם מוזמנים ליצור קשר עם [קו הסיוע של ADM Way](#) כאשר יש להם חששות כי התחייבויותיה ומדיניותה של ADM, כולל בנושא זכויות אדם, אינן מתקיימות. ADM אינה סובלת נקמה נגד כל מי שדיווח בתום לב על התנהגות בלתי הולמת אפשרית. היכן שהחוק המקומי מתיר זאת, ניתן לדווח על חששות בעילום שם. ל-ADM יש גם ערוץ 'תלונות ופתרון' להעלאת כל דאגה ולדיווח על נושאים המכוסים במדיניות שלנו להגנה על יערות, מגוון ביולוגי וקהילות ומדיניות זכויות אדם, שניתן להגיש אל: responsibility@adm.com.

- **מעורבות בעלי עניין** – אנו מקיימים מעורבות שוטפת עם בעלי זכויות, כולל קהילות ועובדים, ועם בעלי עניין נוספים כגון מומחים בתחום וארגוני חברה אזרחית, כדי להכווין את גישתנו בנושא זכויות אדם ואת הפעילויות והנושאים הספציפיים שלנו.

