

인권 정책

Archer-Daniels-Midland Company(이하 “회사” 또는 “ADM”)는 [UN의 기업과 인권에 관한 지도 원칙](#)(UNGP)에 따라 인권을 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 본 정책은 회사가 적용하는 기준과 협력사에 기대하는 기준을 포함하여 당사의 약속을 명시하며, 위험 기반 실사를 통해 이를 이행하는 방식을 규정합니다.

소개

이 정책에 대하여

이 정책은 ADM의 지속가능성 팀이 우리 사업 전반의 주요 고위 리더, 관련 부서 및 지역과 긴밀히 협력하여 개발되었으며, 시민사회 단체와 인권 전문가를 포함한 다양한 외부 이해관계자의 의견이 반영되었습니다.

이 정책은 최고경영자(Chief Executive Officer, CEO)의 검토와 승인을 거쳐, 이사회(Board of Directors) 산하 지속가능성 및 기술 위원회(Sustainability & Technology Committee)의 승인을 받았습니다.

이 정책은 당사의 [행동 강령\(Code of Conduct\)](#), [공급업체 기대사항\(Supplier Expectations\)](#) 및 [산림·생물다양성·지역사회 보호 정책\(Policy to Protect Forests, Biodiversity and Communities\)](#) 등 ADM 및 비즈니스 파트너에게 적용되는 관련 요구사항을 규정하는 기타 정책 및 기준에 기반하고 있으며, 이들로부터 영향을 받아 마련되었습니다.

이는 2014년 첫 번째 정책이 발표된 이후 네 번째 개정안입니다. 당사는 이 정책을 정기적으로 검토하고, 필요한 경우 수정 및 보완을 실시해 나갈 계획입니다.

ADM 소개

ADM은 핵심적인 글로벌 농산물 공급망 관리자이자 가공업체로서, 지역의 필요와 글로벌 역량을 연결하여 식량 안보를 보장합니다. ADM은 또한 선도적인 인체 및 동물 영양 공급업체이며, 건강 및 웰빙 제품 분야의 선두 기업이기도 합니다.

우리는 전 세계 수천 명의 농부들과 협력하여 그들의 농작물을 구매하고, 통합된 글로벌 공급, 물류, 제조 네트워크를 활용하여 많은 원자재를 식품, 사료, 연료, 산업 및 소비재 분야에 제공되는 폭넓은 제품군으로 탈바꿈시킵니다.

ADM의 목적은 자연의 잠재력을 발휘하여 삶의 질을 높이는 데 있습니다. 당사의 Human Rights Policy는 가치 사슬 전반에 걸쳐 책임감 있는 기업 활동을 안내함으로써 이러한 목적을 실현하는 기반이 됩니다.

약속

ADM의 인권 존중 약속은 UN의 기업과 인권에 관한 지도 원칙(UNGP)을 기반으로 하며, 이 지침은 인권 보호에 대한 국가의 의무와 더불어 기업의 책임을 명시하고 있습니다. 우리의 접근 방식은 또한 [UN Global Compact Ten Principles](#) 및 [OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains](#)에 기반하고 있습니다.

우리는 다음에서 명시된 인권을 인정합니다. [유엔 세계인권선언](#), 그리고 [국제노동기구\(ILO\) 노동의 기본 원칙 및 권리에 관한 선언](#).

범위

우리의 약속은 모든 ADM 근로자(모든 국가의 ADM, 당사 사업부 및 계열사의 모든 직원, 임원, 이사, 계약직 근로자 및 대리인을 포함), 가치 사슬 전반에 걸친 개인, 그리고 우리와 비즈니스 파트너가 활동하는 지역 사회의 사람들을 모두 포괄합니다.

당사의 정책은 회사 전체, 즉 ADM의 모든 근로자에게 적용됩니다. 우리는 공급업체 및 사업 파트너가 이 정책에 명시된 것과 유사한 접근 방식을 채택하고, 우리의 핵심 인권 문제에 대한 기준을 충족하여 인권을 존중할 것을 기대합니다.

기준

이러한 기준을 적용하는 과정에서 국내법과 국제 인권 기준이 일치하지 않는 상황이 발생할 수 있습니다. 법과 국제 인권 기준이 상충할 경우, 당사는 국내법을 준수하고, 국제 인권 기준을 최대한 존중할 수 있도록 노력하겠습니다.

- **결사의 자유 및 단체교섭권** - 당사는 직원들이 노동조합 등 단체에 가입하거나, 이를 결성하거나, 가입 또는 결성을 거부할 권리를 존중하며, 보복, 협박 또는 괴롭힘을 두려워하지 않고 이러한 권리를 행사할 수 있도록 보장합니다. 직원들이 법적으로 인정된 노동조합에 의해 대표되는 경우, 우리는 그들이 자유롭게 선택한 대표자들과 건설적인 대화의 수립을 지지합니다. 법률에 의해 결사의 자유에 대한 권리가 제한되거나 근로자들이 대표자를 선출하지 않기로 결정할 경우, 당사는 근로자와 경영진 간의 직접적이고 열린 소통과 같은 대안적인 참여 방법을 지원합니다.
- **강제 또는 의무 노동** - 당사는 비자발적 수감 노동, 채권 노동, 계약 노동자, 그리고 현대판 노예 제도나 인신매매를 포함한 모든 형태의 강제 노동을 당사의 운영 및 공급망에서 금지합니다. 노동에 관한 결정은 자유롭고 충분한 정보를 바탕으로 이루어져야 합니다. 고용 조건은 채용 시 고지되며, 근로자는 고용을 종료할 권리를 보유합니다. 근로자는 고용을 확보하거나 유지하기 위해 수수료를 지불하도록 요구받아서 안 되며, 신분증, 개인 소지품, 보증금 또는 불법적인 담보를 보관하는 등의 관행을 통해 근로자의 이동의 자유를 제한해서는 안 됩니다. ADM은 근로자에 대한 신체적 처벌, 폭력의 위협 또는 기타 형태의 학대를 일절 허용하지 않습니다.
- **아동 노동** - 당사는 아동 노동을 엄격히 금지합니다. 아동 노동이란 아동의 건강, 안전 또는 도덕성에 해로운 노동, 의무 교육을 방해하는 노동, 또는 법적 연령 미달의 아동이 수행하기에는 너무 이른 노동을 의미합니다. 당사는 현지의 관련 법규를 고려하여 ILO 제138호 협약을 비롯한 관련 ILO 원칙을 준수합니다.
- **괴롭힘 및 차별** - ADM은 괴롭힘, 차별 및 보복이 없는 안전하고 존중하며 포용적인 근무 환경을 조성하기 위해 최선을 다하고 있습니다. ADM은 인종, 피부색, 종교, 성별, 성 정체성, 출신 국가, 시민권, 장애, 연령, 성적 지향, 혼인 여부 또는 법적으로 보호되는 특성을 근거로 하는 당사의 모든 운영 및 공급망 내 차별을 금지합니다. 금지 사항은 모든 취약 계층, 이주 노동자를 비롯한 그룹에도 적용됩니다. 당사는 위협적이거나, 모욕적이거나, 굴욕감을 주거나, 적대적이거나, 학대적인 근무 환경을 초래할 수 있는 (성적 또는 비성적으로) 원치 않는 행위—언어적, 신체적,

시각적 방식을 불문하고—를 결코 용인하지 않습니다.

- **안전하고 건강한 근무 환경** - 우리는 안전하고 건강한 근무 환경을 제공하고 관련 보건 및 안전 법규를 준수하기 위해 최선을 다합니다. 근로자를 안전하게 보호하고 직업적 위험, 괴롭힘 및 학대로부터 지키기 위해 설계된 시스템과 절차를 운영합니다.
- **근로 시간, 임금 및 복리후생** - 최저 임금 및 시간외 수당과 관련된 법규를 포함하여, 적용 가능한 모든 현지 법률 및 규정에 따라 직원들에게 보상을 지급합니다. 근무시간은 법적 요건과 해당 장소에 적용되는 단체협약을 준수해야 합니다.
- **토지 권리** - 우리는 토지 점유권과 원주민 및 지역 사회의 권리를 존중하며, 이들이 법적 또는 관습적 권리를 가진 토지에서의 사업 운영에 대해 자유롭고 사전적이며 충분한 정보에 입각한 동의(FPIC)를 제공하거나 거부할 권리를 포함하여 존중합니다. 우리는 모든 공급자들이 그들의 운영과 사업 거래에서 FPIC의 원칙을 준수하기를 기대합니다.
- **물** - 당사는 당사의 운영 및 공급망에서 안전하고 깨끗한 식수와 위생 시설에 접근할 권리를 존중하며, [UN Resolution on the Human Right to Water](#)를 따릅니다.

인권옹호자

ADM은 인권 문제를 선의로 제기하는 개인이나 단체에 대한 위협, 공격 또는 보복을 용납하지 않으며, 인권 고발자와 신고자를 보호하기 위해 노력합니다. 또한 인권 옹호자, 지역사회 대변인 및 기타 이해관계자와의 개방적이고 지속적인 대화가 프로그램에 대한 정보를 제공하고 프로그램을 강화하는 데 매우 중요하다고 생각합니다.

이행

접근법

ADM은 가치 사슬 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 인권에 대한 부정적인 영향을 식별, 예방, 완화하고 이에 대응하며 책임을 다하기 위해 위험 기반 접근 방식을 적용합니다. 우리의 접근 방식은 인권을 우리 자체 운영과 비즈니스 파트너의 운영에 통합하려는 노력에 의해 뒷받침되며, 영향을 받는 이해관계자를 포함한 지속적인 이해관계자 참여를 통해 얻은 정보를 바탕으로 합니다. 우리는 접근 방식의 효과를 평가하며, 지속가능성 팀은 Sustainability and Technology Committee of the Board of Directors에 정기적으로 진행 상황을 보고하고, 연례 지속가능성 보고서를 공개합니다. 해당 보고서는 [adm.com](#)에서 확인할 수 있습니다. 우리는 지속적인 개선을 위해 노력하며, 업무에서 얻은 통찰력을 바탕으로 정책, 기준 및 그 실행 방식을 지속적으로 개선하고 강화합니다.

경영 및 거버넌스

지속 가능성 최고 책임자(CSO)가 이끄는 지속 가능성 팀은 해당 정책을 총괄하며, 운영, 공급망 및 조달, 원산지 관리, 환경 보건 안전, 준법 감시 및 법무 등 관련 부서와 협력하여 위험을 분석하고, 이러한 위험을 해소하기 위한 구체적이고 측정 가능한 조치를 수립 및 실행하며, 지배구조와 감독 기능을 통해 정책 실행을 주도합니다.

이사회(Board) 산하 지속가능성 및 기술 위원회(Sustainability and Technology Committee)는 인권을 포함한 지속가능성과 관련된 회사의 목표, 전략 및 활동을 감독합니다. The Company의 Chief Sustainability Officer, Senior Vice President of Global Operations 및 Chief Technology Officer는 경영진을 대표하여 정기적으로 위원회 회의에 참석합니다. ADM의 최고 전략 및 운영 기구인 경영위원회는 회사의 환경, 사회 및 지배구조(ESG) 활동을 면밀히 감독하고 지속가능성 문제를 심층적으로 검토합니다.

현행 실사

글로벌 농산물 공급망의 핵심 관리자이자 가공업체로서, 당사의 실사 프로그램은 글로벌 가치 사슬 전반에 걸쳐 광범위한 상품 및 원료를 포괄합니다. 비록 협력사, 지방 정부 및 기타 이해관계자에 어느 정도 의존하고는 있으나, 당사는 인권을 존중하며 다음과 같은 조치를 실천하기 위해 최선을 기울이고 있습니다.

- **인권 내재화** - ADM은 동료 및 비즈니스 파트너와 함께 다음과 같은 방법을 통해 인권을 내재화하고자 합니다. 사업 부문, 부서, 지역을 아우르는 교차 기능적 접근 방식을 통해 실사를 수행하고; 예를 들어, 본 정책 및 기타 관련 문서를 당사 웹사이트에 다양한 언어로 제공하여 인식 제고에 힘쓰며; 실사 수행에 핵심적인 역할을 하는 직원들에게 교육을 실시합니다.
- **잠재적 및 실제 부정적 영향의 식별과 우선순위 결정** - ADM은 운영 및 공급망에서 잠재적 및 실제 인권 영향을 식별하고 우선순위를 결정하기 위해 정기적으로 평가를 실시합니다. 우리는 심각성과 발생 가능성을 기반으로 한 중대한 위험 평가 접근 방식을 통해 주요 인권 문제를 파악하고 우선순위를 정합니다.
- **잠재적 및 실제 부정적 영향에 대한 조치** - ADM은 부정적 영향을 완화하기 위해 적절한 조치를 실시합니다. 우리의 접근 방식은 영향에 대한 당사의 관여 수준을 포함하여 UNGP에 명시된 기대 사항을 기반으로 하며, 다음과 같은 조치를 포함할 수 있습니다. 복잡한 상품 공급망의 원산지까지의 추적 가능성 확보; [공급업체 위반 관리](#)에 대한 공식 절차 도입, 신뢰받는 제3자 인증 제도 활용, 고위험 지역 공급업체 역량 강화, 특정 사업장 및 비즈니스 파트너의 문제 해결을 위한 제3자 감사 프로그램 운영 및 동료, 비즈니스 파트너 및 기타 이해관계자와의 협력적 조치가 포함될 수 있습니다.
- **진행 상황 평가 및 전달** - 프로그램의 진행 상황을 평가하여 성과를 파악하고, 접근 방식 및 활동에 필요한 개선 사항을 도출합니다. 당사는 정책 이행을 위한 접근 방식과 진행 상황에 대한 자세한 내용을 웹사이트의 [ADM Human Rights](#) 페이지를 통해 제공하며, 해당 페이지에는 관련 정책 및 보고서도 포함되어 있습니다. ADM은 또한 [Grievance and Resolution Log](#)를 유지해 제기된 우려 사항과 이를 해결하기 위한 진행 상황을 보여줍니다.
- **고충 및 구제** - ADM은 UNGPs에 명시된 책임에 따라 고충을 해결하고 구제를 제공할 수 있도록 노력합니다. 우리는 확립된 프로토콜 및 절차에 따라 정책 위반 혐의에 대해 모두 조사하며, 각 사건을 개별적으로 처리하여 적절한 해결을 도모합니다.

이해관계자께서는 연락하실 것을 권장합니다 [ADM Way Helpline](#) 인권을 포함한 ADM의 약속 및 정책이 준수되지 않는다고 우려되는 경우. ADM은 위법 또는 부적절한 행위에 대해 선의로 신고한 사람에게 어떠한 보복도 허용하지 않습니다. 지역 법률이 허용하는 경우, 우려 사항은 익명으로 보고될 수 있습니다. ADM은 산림, 생물다양성 및 지역사회 보호 정책과 인권 정책에 포함된 문제에 대한 우려 사항을 제기하거나 신고할 수 있도록 ‘불만 제기 및 해결’ 채널을 운영하고

있으며, 해당 채널을 통해 다음과 같은 방법으로 문의 사항을 제출할 수 있습니다.
responsibility@adm.com.

- **이해관계자 참여** - 저희는 인권 접근 방식과 특정 활동 및 사안에 반영하기 위해 지역사회와 노동자를 포함한 권리 보유자, 그리고 전문가 및 시민사회 등 다양한 이해관계자와 정기적으로 소통합니다.

