

Beleid inzake mensenrechten

Archer-Daniels-Midland Company (het "Bedrijf" of "ADM") zet zich in voor het respecteren van mensenrechten in lijn met de [UN-richtlijnen voor het bedrijfsleven en mensenrechten](#) (UNGPs). Dit Beleid legt onze toewijding vast, inclusief de standaarden die we toepassen op ons bedrijf en verwachten van onze zakenpartners, en hoe we dit implementeren via risicogebaseerde due diligence.

Introductie

Over dit beleid

Dit beleid is ontwikkeld door het duurzaamheidsteam van ADM in nauwe samenwerking met senior leiders uit onze verschillende bedrijfsonderdelen, relevante afdelingen en geografische gebieden, en bevat input van een diverse groep externe belanghebbenden, waaronder maatschappelijke organisaties en mensenrechtendeskundigen.

Het is herzien en geautoriseerd door de algemeen directeur en goedgekeurd door de Commissie Duurzaamheid & Technologie van de raad van bestuur.

Het beleid is ingebed in, en gebaseerd op, andere beleidslijnen en normen die relevante eisen stellen aan ADM en onze zakenpartners, waaronder onze [Gedragscodes](#), [Leveranciersverwachtingen](#) en [Beleid ter Bescherming van Bossen, Biodiversiteit en Gemeenschappen](#).

Dit is de vierde update sinds het oorspronkelijke beleid in 2014 werd gepubliceerd. We streven ernaar het beleid regelmatig te herzien en, waar nodig, bij te werken.

Over ADM

ADM is een essentiële wereldwijde beheerder en verwerker van agrarische toeleveringsketens, die voedselzekerheid biedt door lokale behoeften te verbinden met wereldwijde mogelijkheden. Het bedrijf is tevens een vooraanstaande leverancier van voeding voor mens en dier, evenals een leider op het gebied van gezondheids- en welzijnsproducten.

We werken samen met duizenden boeren over de hele wereld om hun gewassen aan te kopen en gebruiken ons geïntegreerde wereldwijde netwerk voor inkoop, logistiek en productie om een groot deel van die grondstoffen te verwerken tot een breed scala aan producten voor de sectoren voedsel, veevoer, brandstof en industriële en consumentenproducten.

ADM's doel is om de kracht van de natuur te benutten om de kwaliteit van leven te verrijken. Ons mensenrechtenbeleid ondersteunt dit doel door verantwoord ondernemingsgedrag te stimuleren in onze gehele waardeketen.

Verbintenis

ADM's verbintenis om de mensenrechten te respecteren wordt geleid door de VN-richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten (UNGPs), die deze verantwoordelijkheid vastleggen naast de plicht van staten om de mensenrechten te beschermen. Onze aanpak wordt ook geleid door de tien principes van het VN Global Compact ([UN Global Compact Ten Principles](#)) en de [OESO-FAO-richtlijnen voor verantwoorde toeleveringsketens in de landbouw](#) (OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains).

Wij erkennen de mensenrechten zoals vastgelegd in de [Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties](#), en [Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie \(ILO\) inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk](#).

Reikwijdte

Onze toezegging geldt voor alle ADM-medewerkers (inclusief alle werknemers, functionarissen, directeuren, contractmedewerkers en agenten van ADM, onze divisies en gelieerde ondernemingen in alle landen), individuen in onze gehele waardeketen, en de mensen in de gemeenschappen waarin wij en onze zakenpartners actief zijn.

Ons beleid is van toepassing op ons bedrijf, inclusief alle ADM-medewerkers. Wij verwachten van onze leveranciers en zakenpartners dat zij de mensenrechten respecteren door een vergelijkbare aanpak te hanteren als die in dit Beleid is uiteengezet, onder meer door te voldoen aan de normen voor onze kernkwesaties op het gebied van mensenrechten.

Normen

Bij de toepassing van deze normen kunnen zich situaties voordoen waarin de nationale wetgeving en de internationale mensenrechtennormen niet op elkaar afgestemd zijn. Wanneer er conflictsituatie ontstaat, volgen we de nationale wetgeving en onderzoeken we hoe we internationale normen voor mensenrechten kunnen respecteren waar dit praktisch uitvoerbaar is.

- **Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen** – Wij respecteren het recht van onze werknemers om zich aan te sluiten bij, een organisatie op te richten of hiervan af te zien, zoals bijvoorbeeld een vakbond, en dit zonder angst voor represailles, intimidatie of pesterijen. In gevallen waarin werknemers vertegenwoordigd worden door een wettelijk erkende vakbond, ondersteunen wij het aangaan van een constructieve dialoog met hun vrij gekozen vertegenwoordigers. Wanneer het recht op vrijheid van vereniging wettelijk beperkt is, of wanneer werknemers ervoor hebben gekozen geen vertegenwoordigers aan te stellen, ondersteunen wij alternatieve vormen van overleg, zoals directe en open communicatie tussen werknemers en Management.
- **Gedwongen of verplichte arbeid** – Wij verbieden alle vormen van gedwongen arbeid, waaronder onvrijwillige gevangenisarbeid, schuldbeklemming, arbeid op basis van schuldcontracten en elke vorm van moderne slavernij of mensenhandel in onze bedrijfsvoering en toeleveringsketens. Beslissingen met betrekking tot werk moeten gebaseerd zijn op een vrije en geïnformeerde keuze. Arbeidsvoorwaarden worden bij aanvang van het dienstverband gecommuniceerd, en werknemers behouden het recht om hun dienstverband te beëindigen. Werknemers mogen geen kosten hoeven te betalen om hun baan te verkrijgen of te behouden, en de arbeidsomstandigheden mogen hun bewegingsvrijheid niet beperken door praktijken zoals het bewaren van identiteitsdocumenten, persoonlijke bezittingen, borgsommen of enige vorm van onrechtmatige zekerheid. ADM tolereert geen lichamelijke bestraffing, dreigementen met geweld of andere vormen van misbruik jegens haar werknemers.
- **Kinderarbeid** – Wij verbieden kinderarbeid, gedefinieerd als werk dat schadelijk is voor de gezondheid en veiligheid of zedelijkheid van kinderen, werk dat verplichte scholing belemmert of waarvoor zij simpelweg te jong zijn. We volgen relevante principes van de ILO, waaronder ILO-verdrag 138, met inachtneming van de toepasselijke lokale wetten en wet- en regelgeving.
- **Intimidatie en discriminatie** – Wij streven ernaar een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving te handhaven die vrij is van intimidatie, discriminatie en represailles. Wij verbieden discriminatie in onze

bedrijfsvoering en toeleveringsketens op basis van ras, huidskleur, religie, geslacht, genderidentiteit, nationale afkomst, nationaliteit, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of enig ander wettelijk beschermd kenmerk. Deze verboden gelden ook voor kwetsbare groepen, waaronder arbeidsmigranten. Ongewenst gedrag (seksueel of niet-seksueel) wordt niet getolereerd, of het nu verbaal, fysiek of visueel is, intimiderend, kwetsend, of vernederend en alles wat kan leiden tot misbruik of een onveilige werkomgeving.

- **Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden** – Wij streven ernaar een veilige en gezonde werkomgeving te bieden en voldoen aan de toepasselijke gezondheids- en veiligheidswet- en regelgeving. Wij hanteren systemen en procedures die zijn ontworpen om werknemers veilig te houden en hen te beschermen tegen arbeidsgevaaren, intimidatie en misbruik.
- **Werktijden, lonen en arbeidsvoorwaarden** – Wij compenseren werknemers in overeenstemming met alle toepasselijke lokale wetten en regelgeving, inclusief die met betrekking tot het minimumloon en overwerkvergoeding. Werktijden moeten in overeenstemming zijn met de wettelijke vereisten en eventuele collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn op de locatie.
- **Landrechten** – Wij respecteren het landbezitsrecht en de rechten van inheemse en lokale gemeenschappen, waaronder het recht om hun vrije, voorafgaande en geïnformeerde toestemming (FPIC) te geven of te weigeren voor activiteiten op gronden waarop zij wettelijke of traditionele rechten hebben. We verwachten van alle toeleveranciers dat ze de beginselen van FPIC naleven in hun bedrijfsactiviteiten en zakelijke transacties.
- **Water** – Wij respecteren het recht op toegang tot veilig en schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen in onze activiteiten en toeleveringsketens en erkennen de [VN-resolutie over het mensenrecht op water](#).

Mensenrechtenverdedigers

ADM tolereert geen bedreigingen, aanvallen of represailles tegen een individu of organisatie die te goeder trouw mensenrechtenkwesties aankaart, en streeft ernaar mensenrechtenklokkenluiders en -klagers te beschermen. Wij zijn er tevens van overtuigd dat een open en voortdurende dialoog met mensenrechtenverdedigers, woordvoerders uit de gemeenschap en andere belanghebbenden van kritiek belang is voor het informeren en versterken van programma's.

Implementatie

Aanpak

ADM hanteert een risicogebaseerde aanpak voor due diligence op het gebied van mensenrechten om negatieve gevolgen in de gehele waardeketen te identificeren, te voorkomen, te beperken en te verantwoorden. Onze aanpak gaat gepaard met inspanningen om mensenrechten te verankeren in onze eigen bedrijfsvoering en die van onze zakenpartners en krijgt inhoud door de stakeholders actief te benaderen, inclusief getroffen. We evalueren de effectiviteit van onze aanpak, en het duurzaamheidsteam rapporteert regelmatig over de voortgang aan de Commissie voor Duurzaamheid en Technologie van de Raad van Bestuur en publiceert een jaarlijks duurzaamheidsrapport, beschikbaar op adm.com. Wij streven naar voortdurende verbetering, waarbij we inzichten die we uit onze praktijken opdoen benutten om ons beleid, standaarden en de implementatie daarvan verder te verfijnen en te verbeteren.

Management en goed bestuur

Het duurzaamheidsteam, onder leiding van de Chief Sustainability Officer, is verantwoordelijk voor het beleid en faciliteert de uitvoering ervan door samen te werken met relevante afdelingen, waaronder Operations, Supply Chain en Procurement, Origination, Environmental Health and Safety, Compliance en Legal, om risico's te evalueren, gerichte en meetbare acties te identificeren en uit te voeren om die risico's aan te pakken, en om governance en toezicht te bieden.

De commissie voor duurzaamheid en technologie van de raad van bestuur ziet toe op de doelstellingen, doelen, strategieën en activiteiten van het bedrijf met betrekking tot duurzaamheid, waaronder mensenrechten. De Chief Sustainability Officer, Senior Vice President Global Operations en Chief Technologie Officer van het bedrijf nemen regelmatig deel aan commissievergaderingen als Managementvertegenwoordigers. De Directieraad van ADM, het hoogste strategische en operationele orgaan van het bedrijf, houdt nauwlettend toezicht op de inspanningen van het bedrijf op het gebied van milieu, maatschappij en bestuur (ESG) en voert een grondige evaluatie uit van duurzaamheidskwesties.

Due Diligence in de praktijk

Als essentiële wereldwijde beheerder en verwerker van agrarische toeleveringsketens omvat ons due diligence-programma een breed scala aan grondstoffen en ingrediënten in onze wereldwijde waardeketen. Hoewel we deels afhankelijk zijn van zakenpartners, lokale overheden en andere belanghebbenden, respecteren wij de mensenrechten en zetten we ons in voor de volgende stappen:

- **Het integreren van mensenrechten** - ADM streeft ernaar mensenrechten te integreren bij collega's en zakenpartners, onder andere door: een functieoverschrijdende aanpak te hanteren over bedrijfsonderdelen, afdelingen en regio's om de nodige zorgvuldigheid te betrachten; bewustzijn te vergroten, bijvoorbeeld door dit beleid en andere relevante documenten in meerdere talen op onze website beschikbaar te stellen; en training te bieden aan degenen die een sleutelrol spelen in de uitvoering.
- **Het identificeren en prioriteren van potentiële en daadwerkelijke negatieve gevolgen** - ADM evalueert regelmatig haar activiteiten en toeleveringsketen om potentiële en daadwerkelijke negatieve gevolgen voor de mensenrechten te identificeren en te prioriteren. Wij hanteren een saliente risicobeoordeling, gebaseerd op ernst en waarschijnlijkheid, om onze meest significante mensenrechtenkwesties te identificeren en prioriteren.
- **Actie ondernemen bij potentiële en daadwerkelijke negatieve gevolgen** - ADM neemt passende maatregelen om negatieve gevolgen aan te pakken. Onze aanpak gaat uit van de verwachtingen zoals vastgesteld in de VN-richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten en in welke mate we verantwoordelijk zijn voor de impact. Dat kan tot volgende acties leiden: herleidbaarheid tot de oorsprong van complexe grondstoffenketens; een formele procedure voor [het beheren van niet-naleving door leveranciers](#), gebruik van geloofwaardige certificeringssystemen van derden; capaciteitsopbouw voor leveranciers in risicogebieden; auditprogramma's door derden om problemen op specifieke locaties en bij zakenpartners aan te pakken; en gezamenlijke actie met branchegenoten, zakenpartners en anderen.
- **Voortgang meten en communiceren** – We meten de voortgang van onze programma's om prestaties te beoordelen en veranderingen in onze aanpak en activiteiten te identificeren. We delen meer details over onze aanpak en onze voortgang bij het naleven van ons beleid via onze websitepagina over [ADM Mensenrechten](#), waar ook gerelateerde beleidsdocumenten en rapporten te vinden zijn. ADM onderhoudt ook een [klachten- en oplossingsregister](#) om inzicht te geven in de geuite zorgen en de voortgang bij het aanpakken ervan.
- **Klachten en afhandeling** – ADM zet zich in om een oplossing te vinden en klachten te behandelen in

overeenstemming met de mate van verantwoordelijkheid zoals dat is vastgelegd in de VN-richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten (UNGPs). Wij onderzoeken alle meldingen van niet-naleving van ons beleid conform vastgestelde protocollen en procedures, waarbij we incidenten op individuele basis behandelen om tot een passende oplossing te komen.

Belanghebbenden worden aangemoedigd contact op te nemen met de [ADM Way-hulplijn](#) indien zij vermoeden dat de toezeggingen en het beleid van ADM, inclusief die met betrekking tot mensenrechten, niet worden nagekomen. ADM tolereert geen vergeldingsmaatregelen tegen personen die te goeder trouw een rapport hebben uitgebracht van mogelijk wangedrag. Waar de lokale wetgeving dit toelaat, kunnen kwesties anoniem worden gemeld. ADM heeft ook een klachten- en meldingskanaal om eventuele zorgen te uiten en kwesties te rapporteren die onder ons Beleid ter Bescherming van Bossen, Biodiversiteit en Gemeenschappen en het Mensenrechtenbeleid vallen, welke kunnen worden verzonden naar: responsibility@adm.com.

- **Betrokkenheid van belanghebbenden** – We betrekken regelmatig rechthebbenden, waaronder gemeenschappen en werknemers, en andere belanghebbenden zoals deskundigen en maatschappelijke organisaties om onze mensenrechtenaanpak en specifieke activiteiten en kwesties te informeren.

