

人权政策

美国阿彻丹尼尔斯米德兰公司（以下简称“公司”或“ADM”）承诺按照[《联合国工商与人权指导原则》](#)（UNGPs）尊重人权。本政策阐明了我们的承诺，包括应用于本公司的标准以及对业务合作伙伴的期望，并说明我们如何通过基于风险的尽职调查来实施这些标准。

介绍

关于本政策

本政策由 ADM 可持续发展团队与公司各业务、相关部门及地区的主要高级领导密切协作制定，并广泛征求了包括民间社会组织和人权专家在内的各类外部利益相关者的意见。

本政策已由首席执行官审核并授权，并获得公司董事会可持续发展与技术委员会的批准。

本政策结合并参考了其他为 ADM 及其业务合作伙伴规定相关要求的政策和标准，包括我们的[《行为准则》](#)、[《供货商期望》](#)和[《保护森林、生物多样性及社区政策》](#)。

自 2014 年该政策首次发布以来，这是第四次更新。我们致力于定期审查并在需要时更新该政策。

关于 ADM

ADM 是一家关键的全球农业供应链管理和加工企业，通过连接本地需求与全球能力，确保粮食安全。公司也是全球领先的人类和动物营养供应商，并且在健康和福祉产品领域处于行业领先地位。

我们与全球范围内的数千位农民合作，采购他们的农作物，并利用我们整合的全球采购、物流和制造网络，将许多原材料转化为广泛的产品组合，服务于食品、饲料、燃料以及工业和消费品行业。

ADM 的使命是释放自然的力量，提升生活质量。我们的《人权政策》通过指导我们价值链上的负责任商业行为，支撑这一宗旨。

承诺

ADM 尊重人权的承诺以《联合国商业与人权指导原则》为引领，该原则明确规定企业尊重人权的责任以及国家保护人权的义务。我们的方法还受到[联合国全球契约十项原则](#)和[经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南](#)的指导。

我们承认[《联合国世界人权宣言》](#)和[《国际劳工组织（ILO）关于基本原则和权利的宣言》](#)所规定的各项人权。

范围

我们的承诺涵盖所有 ADM 工作人员（包括所有员工、管理人员、董事、合同工和代理人，以及我们在所有国家的各部门和附属机构），我们价值链中的个人，以及我们及我们的业务合作伙伴运营所在社区的人员。

我们的政策适用于我们公司，包括所有 ADM 工作人员。我们期望我们的供货商和商业伙伴通过采取与本政策中规定的类似方式，尊重人权，包括达到我们核心人权问题的标准。

标准

在应用这些标准时，可能会出现国家法律与国际人权标准不一致的情况。如果存在冲突，我们将遵守国家法律，并探讨如何在切实可行的范围内尊重国际人权标准。

- **结社自由与集体谈判**——我们尊重员工加入、成立或选择不加入、成立工会等组织的权利，并保障他们不受报复、恐吓或骚扰。如果员工由合法认可的工会代表，我们支持与员工自由选择的代表建立建设性对话。如果法律限制了结社自由权，或者员工决定不指定代表，我们支持其他参与方式，例如员工与管理层之间直接、公开的沟通。
- **强迫或强制劳动**——我们禁止所有形式的强迫劳动，包括非自愿的监狱劳动、债役劳动、契约劳动，以及我们运营和供应链中的任何形式的现代奴隶制或人口贩运。关于工作的决定必须基于自由和知情的选择。雇佣条款和条件将在入职时告知，员工保留终止雇佣关系的权利。不得要求员工支付任何费用以获得或保留职位，且不得通过保留身份证件、个人物品、押金或任何形式的非法抵押品等做法来限制员工的行动自由。ADM 对体罚、暴力威胁及任何形式的虐待行为采取零容忍态度。
- **童工**——我们禁止童工，童工的定义是：危害儿童健康、安全或道德的工作，妨碍义务教育的工作，或因年龄太小而无法从事的工作。我们遵循相关国际劳工组织原则，包括国际劳工组织第 138 号公约，并结合适用的地方法律法规。
- **骚扰和歧视** - 我们努力维护一个安全、尊重和包容的工作环境，确保工作环境免受骚扰、歧视和报复。我们禁止在我们的运营和供应链中基于种族、肤色、宗教、性别、性别认同、国籍、公民身份、残疾、年龄、性取向、婚姻状况或任何法律保护的特性进行歧视。这些禁止事项同样适用于弱势群体，包括外来务工人员。我们绝不容忍任何不受欢迎的行为（包括性或非性行为，无论是言语上的、肢体上的还是视觉上的），这些行为可能会造成恐吓、冒犯、贬低，或创建敌对或虐待性的工作环境。
- **安全健康的工作环境** - 我们致力于提供安全健康的工作环境，并遵守适用的健康和安法律法规。我们维护制度和程序，这些设计用于保障员工安全，保护他们免受职业危害、骚扰和虐待。
- **工作时间、工资和福利**——我们按照所有适用的当地法律法规，包括与最低工资和加班费相关的规定，向员工支付薪酬。工作时间必须符合法律要求和适用于该地的任何集体谈判协议。
- **土地权利** - 我们尊重土地保有权以及土著和当地社区的权利，包括他们对拥有法律或习惯权利的土地上的经营活动，给予或拒绝其自由、事先和知情同意（FPIC）。我们希望所有供货商在其运营和业务往来中坚持 FPIC 原则。
- **水**——我们尊重在我们的运营和供应链中获取安全、清洁饮用水和卫生设施的权利，并认可[联合国关于水的人权决议](#)。

人权捍卫者

ADM 不容忍针对出于善意提出人权问题的个人或组织的威胁、攻击或报复，并致力于保护人权举报人和申诉人。我们也相信，与人权捍卫者、社区代表以及其他利益相关方保持开放且持续的对话，对于完善并强化相关计划至关重要。

实施方案

方法

ADM 采取基于风险的方法，开展人权尽职调查，以识别、预防、减缓并说明其在价值链中如何应对不利影响。我们的做法得益于我们努力将人权融入我们自身及商业伙伴的运营，并受到持续的利益相关者参与（包括受影响的利益相关者）的启发和反馈。我们衡量我们方法的有效性，可持续发展团队定期向董事会的可持续发展与技术委员会汇报进展，并发布年度可持续发展报告，该报告可在 adm.com 获取。我们致力于持续改进，利用从实践中获得的洞察来优化和加强我们的政策、标准及其实施。

管理与治理

可持续发展团队由首席可持续发展官领导，拥有该政策，并通过与相关部门（包括运营、供应链与采购、原料采购、环境健康与安全、合规与法律）合作，评估风险，识别并实施针对性和可衡量的措施以应对这些风险，并提供治理和监督。

董事会的可持续发展与技术委员会负责监督公司与可持续发展相关的目标、计划、战略和活动，包括人权相关事项。公司首席可持续发展官、全球运营高级副总裁和首席技术官定期作为管理层代表参加委员会会议。ADM 执行委员会，乃公司最高的战略和运营机构，密切监督公司在环境、社会和治理（ESG）方面的工作，并深入审议可持续发展相关议题。

尽职调查实践

作为全球重要的农业供应链管理者和加工商，我们的尽职调查计划涵盖了我们的全球价值链中的各种商品和原料。虽然我们在一定程度上依赖于商业伙伴、地方政府和其他利益相关者，我们尊重人权，并致力于采取以下措施：

- **将人权融入企业实践** – ADM 致力于与员工和业务伙伴共同将人权融入企业实践，具体方式包括：
 - 采取跨职能部门方法，跨业务部门、部门和地域开展尽职调查。
 - 提高意识，例如在我们的网站上以多种语言提供本政策及其他相关文档。
 - 并为负责实施的关键人员提供培训。
- **识别并优先处理潜在和实际的不利影响** – ADM 定期评估其运营和供应链，以识别并优先处理潜在和实际的人权影响。我们采用显著风险评估方法，根据严重程度和发生可能性，识别并优先考虑我们最重要的人权问题。
- **针对潜在和实际的不利影响，采取行动** —— ADM 采取适当措施，应对不利影响。我们的方法基于联合国《商业与人权指导原则》中规定的预期，包括我们对相关影响的参与水平，可能包括以下行动：复杂商品供应链的溯源；[管理供货商不合规](#)的正式程序；采用可信的第三方认证体系；为高风险地区的供货商开展能力建设；针对特定场所和业务伙伴的问题实施第三方审计计划；以及与同行、业务伙伴和其他相关方的协作行动。
- **衡量并沟通进展** – 我们衡量计划的进展情况，以评估绩效，并据此识别需要调整的方法和活动。我们通过网站上的 [ADM 人权](#) 页面，公布我们的方法及政策执行进展的更多详细信息，该页面还包括相关政策和报告。ADM 还维护一份[申诉与解决日志](#)，用于展示所反映的问题以及处理这些问题的进展。
- **申诉与补救** – ADM 致力于按照《联合国工商企业与人权指导原则》（UNGP）所规定的责任，提供补救途径并处理相关申诉。我们按照既定的规程和程序调查所有关于不合规于我们政策的指控，并逐案处理事件，以确保得到适当的解决。

若利益相关者认为 ADM 在履行其承诺和政策（包括人权承诺）方面存在不足，欢迎通过 [ADM Way 热线](#) 反映相关关切。ADM 对任何因善意举报潜在不当行为而遭受报复的情况采取零容忍态度。在当地法律允许的情况下，可以匿名报告问题。ADM 还设有“申诉与解决”渠道，供反馈任何疑虑并报告受我们的

《保护森林、生物多样性和社区政策》及《人权政策》覆盖的问题，申诉和报告可提交至：responsibility@adm.com.

- **利益相关者参与**——我们定期与权利持有者，包括社区和员工，以及其他利益相关者，如领域专家和民间社会进行沟通，以完善我们的人权方针及具体活动和问题。

