



## 人権に関する方針

ADMの目的は、自然の力を活用して生活の質を向上させ豊かな生活を提供することです。人と動物のための栄養の世界的リーダーとして、また世界を牽引する農業起源および原料加工会社として、当社はステーキホルダーとの協力を通じ当社事業およびサプライチェーン内の労働安全衛生条件の改善に努めています。

当社は、当社従業員および当社バリューチェーン内で働く人々、当社の事業展開地である地域社会の住民の方々の人権の擁護と尊重に全力を注いでいます。また以下に示す、国連のビジネスと人権に関する指導原則の3つの柱に従って、人権の促進にも努めています。

- コミットメントおよび定着化：適切な方針と実施プログラムを通じて人権を擁護する
- 人権デューデリジェンスの実施：人権教育および人権啓発を推進し、負の影響や人権リスクの軽減と排除に向けて措置を講じる
- 救済：裁判による手段および裁判以外の手段による救済へのアクセスを確保する

### コミットメントおよび定着化

#### 適用範囲

この方針は、世界各国のADMおよびADM部門、ADM関連会社のすべての従業員、役員、取締役、契約社員、代理店に適用されます。また、ADMでは、当社の直接的および間接的なサプライヤーおよびビジネスパートナー、代理店、コンサルタントにもこれら原則の遵守を期待事項として求めます。

ADMは、人権擁護者および内部告発者、告訴人、地域社会のスポークスパーソン（[RSPO人権擁護者に関する方針](#)に定義されている者を含む）の保護に全力を尽くします。

#### ガバナンス

この方針は、取締役で構成される会社の持続可能性および企業責任委員会によるレビューを受けた上で、会長兼最高経営責任者であるJuan Lucianoによって承認されました。2021年5月5日に発効し、新しいバージョンに代替されるまで有効です。

この方針の実施責任者は最高持続可能性責任者（CSO）を長とするADM持続可能性チームです。持続可能性に関する最新情報は四半期ごとの取締役会でCSOから取締役会へと提出されます。持続可能性および企業責任委員会は、人権プログラムを含む持続可能性関連の会社の目的および目標、戦略、リスク、活動の直接監督責任を担うとともに、進捗状況と最新情報のレビューを四半期ごとに実施します。北米および南米、EMEAの持続可能性チームがCSOのサポートにあたります。

持続可能性チームに加え、コンプライアンスチームもADM Wayヘルプライン（従業員および関心を持つステーキホルダーのための社内外苦情処理メカニズム）の責任を担います。コンプライアンスチームはまた、従業員による年次コンプライアンストレーニングの受講状況を追跡し全従業員によるトレーニング受講を徹底させるとともに、ADMのサプライヤーに対する期待事項ガイドラインの保守も行います。人権リスクを含むあらゆる持続可能性リスクについては、ADM企業リスク管理（ERM）チームが四半期ごとにレビューを実施します。

#### トレーニングおよび意識向上

従業員 – 本方針は、コンプライアンストレーニング（受講の完了が報酬に結び付く。また受講の完了をグローバルで追跡できる）や職場での掲示、ADMのイントラネットなどといった社内チャネルを通じて従業員に伝達されます。2021年度は年次コンプライアンストレーニングの一環として従業員の全員が誰一人として漏れることなく人権トレーニングを受講します。

**サプライヤー** – 本方針は、直接のコミュニケーションやサプライヤーの目に付く場所への掲示、サプライヤー契約およびADMの[サプライヤーに対する期待事項](#)への盛り込みを通じてサプライヤーに伝達されます。

## コンプライアンス違反

すべてのADM従業者はこれらコミットメントの遵守を期待事項として求められています。違反の疑惑はすべて調査の対象となります。違反は、解雇を含む懲戒処分につながる可能性があります。そうすることが適切である場合、ADMは違反事例を政府当局に通報することもあります。

これらコミットメントの遵守を怠っている、または作物や商品・サービスの生産条件を偽って伝えているサプライヤー、請負業者、ビジネスパートナーについては、そのことが発覚した時点でADMが適切な措置を講じます。状況は正に向け、違反の調査への協力を求めるとともに行動内容の開示を求めます。当事者が誠実な態度で迅速に問題に対処しない場合、新規直接契約からの除外および／または関係終了などといった措置が取られることがあります。

## 人権デューデリジェンス

当社は、関与することが人権問題の防止、対処、是正において果たす役割を認識しています。そうすることが適切な場合、当社は従業員および地域社会、市民社会、その他のステークホルダーとの積極的な関与を通じてバリューチェーンのリスク対応に臨みます。

当社は当社事業の全体を通じて、以下の主な人権の尊重を目的としたプログラムの実施と施行に取り組むとともに、当社バリューチェーン内で働く他の人々にこれら基準の遵守を期待事項として求め同様の方針の採用を促し、それを実行に移した請負業者およびサプライヤーとの関係の発展と強化に努めます。

**結社の自由・団体交渉権** – 当社は、報復や脅迫、ハラスメントを恐れることなく、労働組合に加入したり労働組合を結成したりする従業員の権利、あるいは労働組合に加入しない従業員の権利を尊重します。従業員が法的に認められた組合によって代表される場合、当社は自由意思で選出された彼らの代表者との建設的な対話の確立を支持します。当社はそのような従業員の代表者との交渉を誠意を持って行うことを約束し、サプライヤーにも同じことを期待します。

**強制労働** – 当社は、当社事業およびサプライチェーン内におけるあらゆる形態の強制労働の使用を、債務拘束労働、契約労働、児童労働を含め一切禁止します。従業員が雇用と引き換えに料金を請求されたり、雇用の条件として、本人の同意なしに金銭または身分証明書、その他個人の所持品を担保として差し押さえられたりすることがあってはなりません。体罰の使用や危害を加えるという脅迫、その他の形態の虐待の使用は容認されません。

**児童労働** – 当社は児童労働（定義：所定の年齢未満の子どもによる危険有害労働、義務教育を妨げる所定の年齢未満の子どもの労働）を禁止します。当社事業およびサプライチェーン内のすべての労働者は、ILO条約138および適用される現地の法規制で定義されている最低年齢を満たさなければなりません。

**ハラスメント・差別** – 当社は人種、肌の色、宗教、性別、性同一性、出身国、移民ステータス、障害の有無、年齢、性的指向、配偶者の有無、その他現地の法律で保護されているステータスを理由とした当社事業およびサプライチェーン内での差別を禁止します。またハラスメントや虐待も禁止します。これらの禁止事項は移民労働者にも適用されます。サプライヤーとビジネスパートナーにも同様の慣行に従い行動することを期待します。

**多様性と受容性** – 当社は、当社の職場が一体性と受容性を具現化したものであるように全力で取り組んでいます。個人の経歴や経験、考え方の多様性はADMを成功へと導く重要な推進力となるものです。そのために、チームのメンバー一人ひとりの多様性を尊重し、同じことをサプライヤーにも奨励する必要があります。

**安全で衛生的な労働条件** – 当社は、安全で衛生的な労働環境を提供し、適用される安全衛生法令を遵守します。当社は、労働者の安全を維持し職業上の有害物資、ハラスメント、虐待から労働者を保護するためのシステム・手順の維持に努めます。サプライヤーにも同じことを期待します。

**労働時間、賃金および福利厚生** – 当社事業およびサプライチェーン内で働くすべての従業員は、最低賃金および残業手当に関する法令を含む、適用されるすべての現地法令に従って報酬を受けます。労働時間は、法的要件および事業所に適用される団体交渉の合意事項に沿ったものでなければなりません。

**土地権利** – 当社は、先住民および地域社会の土地保有権と、彼らが法的権利または慣習上の権利を有する土地における事業に対する彼らの自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）を行うまたは差し控える権利を尊重します。すべてのサプライヤーにもそれぞれの事業および商取引においてFPICの原則を遵守することを期待します。

**水** – 当社は、当社事業およびサプライチェーン内における安全で清潔な飲料水と衛生施設にアクセスする権利を尊重します。

## 具体的な対応

ADMは当社方針の遵守状況を検証するために、当社事業の全体について社会的コンプライアンス監査を実施します。監査の頻度は、施設の規模や従業員数、地域、以前の監査所見の数／重大度に基づきます。当該施設と持続可能性チームを交えての監査所見と観察事項のレビューを行い、すべての問題に対処します。

サプライチェーン内における本方針実施の優先度はリスク評価を基に決定されます。サプライチェーンの複雑さと地域差に対応するため、実施・検証活動を調整して、直接調達および間接調達を行うさまざまな商品や特定の地域の特性に対応することができます。各サプライチェーン内における方針実施は、次の領域で体系化されます。

- **影響度の評価**：サプライチェーン全体の潜在的なリスクを理解するため、各地域の利用可能なシステムと調達手順が評価されます。高リスクの商品および地域についてはトレーサビリティを維持し、可能な限りの最小単位で調達した作物を識別します。
- **監査所見の統合**：サプライヤーとの効果的なコミュニケーションおよび関与があつてこそ、彼らに当社のコミットメントを明確に理解してもらい、持続可能性の高いサプライチェーンの創出に寄ってもらうことができます。当社は、サプライヤーに対して、土地買収や土地利用を含め、適用されるすべての法規制の範囲内の倫理的な事業運営を求めるとともに当社コミットメントの遵守も求めます。
- **パフォーマンスの追跡**：サプライヤーによる本方針の遵守状況を検証する目的で、地域およびサプライチェーンベースの監視手順が策定され更新されていきます。当社では、当社取り組みの進捗状況を公に示す効果的な方法として透明かつ定期的なコミュニケーションを用います。サプライチェーンの透明性の裏付けとして、本方針の実施状況と結果をまとめたレポートを [www.adm.com/ProgressTracker](http://www.adm.com/ProgressTracker) で定期的に公開していきます。

## 救済

- ADMの従業員やサプライチェーン労働者の方々、地域社会の住民の皆さんなど、方針実施に関する問題や懸念をお持ちのステークホルダーの方は、ADM Wayヘルプライン（[www.TheADMWayHelpline.com](http://www.TheADMWayHelpline.com)）にご連絡ください。現地の法律で許可されている場合、懸念事項の報告は匿名でしていただけます。特定地域の電話番号はWebサイトに掲載されている番号一覧をご覧ください。
- 苦情はすべて、透明性のある苦情処理手順を使用して責任を持って管理されます。提出された苦情はすべて、当社の [苦情処理および解決メカニズム](#) に従ってレビューと処理が行われます。
- 問題および解決策の [更新済みログ](#) が保持され、当社のWebサイトを通じて一般公開されます。

## 関連するADM方針および国際標準の遵守

社内 – 以下の追加方針は本方針をサポートおよび補完するものです。

- [ADM行動規範](#)
- [ADMの森林破壊防止に関する方針（更新予定）](#)
- [ADMのサプライヤーに対する期待事項ガイドライン](#)

社外 – 本方針は当社の企業理念および以下の社外向け出版物に準拠しています。

- [国際労働機関（ILO）の労働における基本的原則および権利](#)
- [ILOの多国籍企業（MNE）宣言](#)
- [国連（UN）の世界人権宣言](#)
- [国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- [国連の総会決議A/RES/64/292 – 水と衛生施設に対する人権](#)

### 3.0 改訂履歴

バージョン	発行日	変更点の説明
1.0	2014年	該当なし - 初版
2.0	2017年9月15日	フォーマットを更新、定義と参照セクションを追加、標準言語を更新、水と衛生施設に対する権利を追加。
3.0	2021年5月5日	フォーマット、文言、ハイパーリンク、参照の更新。慣習的な土地利用権の包含、UNGPフレームワークとの整合。