

# A Cargill emberi jogi irányelvei

## Bevezető

A Cargill iparágakon átívelve köti össze a mezőgazdasági termelőket a piacokkal, az ügyfeleket az összetevőkkel és a családokat a mindennapi alapvető dolgokkal.

A Cargill egyedülálló helyzetben van ahhoz, hogy számos ellátási láncra hatással legyen világszerte. A nyersanyagok, például a szója, a pálmaolaj és a kakaó beszerzésétől és termelésétől a kereskedelmi áruk szállításáig és elosztásáig a Cargill képes befolyásolni az érdekelt feleket, és együttműködni velük a működése által érintett különböző értékláncokban.

Globális hatókörünkkel és földrajzi lábnyomunkkal együtt jár az a felelősség, hogy megértsük és kézben tartjuk a vállalkozásainkban és ellátási láncainkban dolgozók emberi jogaira gyakorolt hatásunkat. Tudjuk, hogy a vállalat növekedésének képessége attól függ, hogyan bánunk az emberekkel, hogyan erősítjük a közösségeinket, és milyen jól szolgáljuk ki az ügyfeleinket.

### **Rendeltetés és hatókör**

Emberi jogi irányelveink körvonalazzák az emberi jogok iránti elkötelezettségünket működésünkben és ellátási láncainkban, és egyaránt vonatkoznak a Cargill Incorporatedre és leányvállalataira. Beszállítóinktól és üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy betartsák ezeket az elveket, és szorgalmazzuk, hogy hasonló irányelveket kövessenek a saját vállalkozásukon belül is.

## A Cargill elkötelezettsége az emberi jogok tiszteletben tartása iránt

Az emberi jogok alapvető fontosságúak a Cargill számára, tetteinket pedig kultúránk és értékeink vezérik, amelyek az embereket helyezik előtérbe, támogatják a tetterekészséget, és felelősséget vállalnak az emberek és a bolygó védelméért. Elköteleztünk vagyunk amellett, hogy tiszteletben tartjuk a Cargill valamennyi alkalmazottjának emberi jogait, valamint mindazokét, akiknek életére és megélhetésére hatással vagyunk. A Cargill betartja a helyi jogszabályokat, és tiszteletben tartja a nemzetközileg elismert emberi jogokat mind a saját műveletei és ellátási láncai teljes skáláján, mind azokban a közösségekben, ahol üzleti tevékenységet folytat. Iránymutatásként a nemzetközi szabványok és nyilatkozatok szolgálnak számunkra, többek között az Egyesült Nemzetek Szervezetének Üzleti és emberi jogi alapelvei (UNGP), Az emberi jogok nemzetközi törvénye és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által kiadott Alapvető munkahelyi elvek és jogok. Az [ENSZ Globális Megállapodását aláíró vállalatként](#) elköteleztünk vagyunk az emberi jogok előmozdítása mellett is.

## Hogyan felelünk meg ennek a kötelezettségvállalásnak?

### **Irányítás**

A Cargill fenntarthatósági igazgatója (CSO) közvetlenül a vezérigazgatónak számol be, és felügyeli a vállalati irányelvek és programok végrehajtását a Cargill globális fenntarthatósági kötelezettségvállalásainak teljesítése érdekében, beleértve az emberi jogok területét is. A társadalmi fenntarthatóságért felelős globális alelnök, a globális emberi jogi vezető és a globális felelős beszerzési vezető, akik a CSO felé tartoznak elszámolással, felelősek az emberi jogi és felelős beszerzési stratégia megvalósításáért és végrehajtásának megszervezéséért egy sokszínű, üzletágakon átívelő csapat révén. A Cargill emberi jogi irányelveinek érvényesülését a Cargill ügyvezető csapatának egy része felügyeli, beleértve a humánerőforrás-igazgatót, a vezető jogtanácsost és megfelelési igazgatót, az üzleti műveletekért és az ellátási láncért felelős transzformációs igazgatót és a fenntarthatósági igazgatót.

### **Az irányelvek keretrendszere**

Emberi jogi irányelveink keretrendszerét a jelen emberi jogi irányelvek és az alább ismertetett egyéb irányelvek, kódexek és programok alkotják. Ezen iránymutatások együttesen segítenek nekünk abban, hogy eleget tegyünk emberi jogi kötelezettségvállalásainknak, és beépítsük az emberi jogi gyakorlatokat a saját műveleteinkbe és ellátási láncainkba.

### **A Cargill etikai kódexe**

A Cargill erős értékrenddel bír: helyesen cselekedni, az embereket előtérbe helyezni és egyre nagyszabásúbb célok elérésére törekedni. A Cargill [etikai kódexe](#) körvonalazza vállalatunk etikai és megfelelési normáit a világ minden táján folytatott üzleti tevékenységre nézve, és útmutatásként szolgál a munkavállalók számára a mindennapi munkájuk során. Kódexünk hét vezérelvre épül, amelyek beépülnek a kultúránkba, és az összes alkalmazottól elvárt viselkedés alapjául szolgálnak.

**A beszállítóknak szóló etikai kódex**

A [beszállítóknak szóló etikai kódexünk](#) arra ösztönzi beszállító partnereinket, hogy ők is betartsák ugyanezeket a vezérelveket. Hiszünk benne, hogy ez a közös elkötelezettségünk az etikus viselkedés és a feddhetetlenség iránt olyan megbízható üzleti kapcsolatok szilárd alapjául szolgál, amelyek minden fél számára értéket teremtenek.

### **Ellátásilánc-specifikus irányelvek**

A Cargill számos ellátásilánc-specifikus irányelvvel és kötelezettségvállalással rendelkezik, többek között az alábbiakkal:

- **Kakaó:** a [Cargill Cocoa Promise](#) program célja a gyermekek jogainak védelme, valamint a munkaügyi kérdések tudatosítása és a munkagyakorlatok javítása a kakaótermelők, közösségeik és családjaik képzése és oktatása révén.
- **Pálmaolaj:** A Cargill [Fenntartható pálmaolajra vonatkozó irányelvek](#) című dokumentuma rögzíti elkötelezettségünket a pálmaolaj ellátási láncában részt vevő munkavállalók, őslakosok és helyi közösségek jogainak elismerése és védelme iránt.
- **Szója:** A Cargill [Fenntartható szójára vonatkozó irányelvek – dél-amerikai beszerzés](#) című dokumentuma a fenntartható szójatermelés és egy átlátható és fenntartható dél-amerikai szójaellátási lánc iránti elkötelezettségünket fejezi ki, amely tiszteletben tartja és védi a munkavállalók, az őslakosok és a közösségek jogait. A Cargill [Dél-amerikai szójabeszerzési cselekvési terve](#) pedig leírja az ezen kötelezettségvállalások teljesítéséhez vezető utat.

### **Kiemelt emberi jogi ügyek**

A Cargill kiemelt emberi jogi ügyei állnak az emberi jogi stratégiánk középpontjában, és ezeket – az UNGP-vel összhangban – emberi jogi értékelések, belső és külső konzultációk, valamint több érdekelt fél részvételével zajló együttműködési fórumok segítségével határoztuk meg, és külső tanácsadókkal hagyattuk jóvá.

Cselekvéseinket elsősorban azon területekre összpontosítjuk, amelyek a legnagyobb kockázatot jelentik az emberek számára működésünkben és ellátási láncainkban, és arra törekszünk, hogy azonosítsuk és kezeljük az esetlegesen előforduló negatív hatásokat, és orvosoljuk azokat, amelyeket mi okoztunk, vagy amelyekhez hozzájárultunk. Olyan területekre is igyekszünk összpontosítani, ahol a legnagyobb pozitív hatást tudjuk elérni, a változások előmozdítására használva befolyásunkat.

A Cargill kiemelt emberi jogi ügyei az alábbiak:

1. Egészség- és munkavédelem
2. A munkavállalók hangja
3. Tisztességes bérek és munkaidő
4. Kényszermunka
5. Gyermekmunka
6. Földhasználati jogok

Az egyenlőség és a nők szerepének erősítése központi szerepet játszik a kiemelt emberi jogi ügyeink kiváltó okainak kezelésében, ezért munkánk végrehajtása során mindenén átívelő vezérfonalként tekintünk ezekre. Arra törekszünk, hogy tisztességes bánásmódot és a lehetőségekhez való hozzáférést biztosítsunk, miközben széles körű társadalmi változásokhoz is hozzájárulunk a nők támogatásával és az egyenlőség előmozdításával mindenki számára.

E felsorolásnak nem célja, hogy kimerítően kitérjen az összes emberi jogi ügyre, amely a vállalkozásainkban fennáll, és szükség esetén továbbra is foglalkozunk ezzel a listával, és frissíteni fogjuk. A Cargill rendszeres, kockázatalapú emberi jogi értékelések végrehajtásával értékeli ki az emberi jogi ügyeket.

### **Egészség- és munkavédelem**

Elkötelezettek vagyunk egy olyan kultúra iránt, amelyben a dolgozóinkat helyezzük előtérbe, és minden üzleti tevékenységünket úgy végezzük, hogy megvédjük azok egészségét és biztonságát, akiknek az életére hatással vagyunk. Bár a biztonság egy folyamatos összpontosítást és elkötelezettséget igénylő utazás, ennek a vállalásunknak úgy felelünk meg, hogy szisztematikusan építünk alapvető programjainkra, amelyek célja az emberek védelme és a biztonságos, egészséges munkahely biztosítása mindenki számára.

### **A munkavállalók hangja**

#### *Az egyesülés szabadsága*

A Cargill tiszteletben tartja a munkavállalók azon jogát, hogy a saját belátásuk szerint, megtorlástól, megfélemlítéstől vagy zaklatástól való félelem nélkül, jogszerűen elismert munkaügyi szervezetet alakíthassanak, vagy ilyenhez  
*Frissítve 2024*

csatlakozhassanak. Elkötelezettek vagyunk a munkatársainkkal és/vagy szabadon választott képviselőikkel folytatott, konstruktív párbeszéd mellett.

### *Zaklatás- és erőszakmentesség*

Minden munkavállalót méltányos és tisztelettudó bánásmód illet meg, és fizikailag, érzelmileg és pszichológiailag biztonságban kell éreznie magát. A Cargill semmilyen formában nem tolerálja a zaklatást vagy az erőszakot. Azonnali lépéseket teszünk annak érdekében, hogy a vonatkozó törvényekkel és irányelveinkkel összhangban kivizsgáljunk minden felmerülő aggályt.

### *Diszkriminációmentesség*

A Cargill elkötelezett az olyan befogadó, igazságos és sokszínű munkakörnyezet megteremtése és fenntartása iránt, ahol valamennyi munkavállaló méltóságát tiszteletben tartják, és valamennyi munkavállalót megbecsülik. A Cargill tiltja, hogy bármely munkavállalója vagy jelentkezője faji vagy etnikai hovatartozáson, bőrszínen, valláson, nemzeti származáson, eredeten, biológiai vagy társadalmi nemen, nemi identitáson, nemi kifejezőmódon, szexuális beállítottságon, koron, fogyatékoságon, terhességen, genetikai információon, családi állapoton, állampolgárságon, veterán státuszon, katonai státuszon, szakszervezeti tagságon, politikai hovatartozáson vagy bármely más, jogszabály által védett állapoton alapuló hátrányos megkülönböztetésben részesüljön. A Cargill határozottan fellép a diszkrimináció minden formája ellen, és folyamatosan elkötelezett marad a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség iránt.

## **Tisztességes bérek és munkaidő**

### *Tisztességes bérek*

A Cargill elkötelezett a versenyképes, tisztességes és méltányos fizetés juttatása mellett, amelynek része a normális életvitelhez szükséges bér munkavállalóink és családjuk támogatására. Betartjuk a helyi törvényt, sőt, szükség szerint túl is teljesítjük őket, hogy kiálljunk azon elkötelezettségünk mellett, miszerint az embereket helyezük az első helyre, és biztonságos, felelősségteljes és fenntartható módon tápláljuk a világot.

### *Munkaidő*

Elköteleztünk vagyunk a munkavállalók jóllétének javítása iránt egy biztonságos és egészséges munkakörnyezet révén, ami magában foglalja a munkaidőre, többek között a túlórákra vonatkozó törvények betartását is. Ha nincs törvényes korlát, vagy a törvényes korlát olyan szinten van, amely káros lenne a munkavállalók biztonságára, egészségére és jóllétére, akkor is megfelelően kézben tartjuk a heti munkaórát és pihenőnapok számát.

## **Kényszerszerződés**

A Cargill nem tolerálja a kényszerszerződés semmilyen formáját – beleértve a börtönmunkát, a kikényszerített munkát, a rabszolgamunkát és a modern rabszolgaság vagy emberkereskedelem semmilyen formáját – saját tevékenységei és ellátási láncain egyetlen szegmensében sem. Lépéseket teszünk annak érdekében, hogy a kényszerszerződés minden formáját kiiktassuk tevékenységeinkből és ellátási láncainkból az alábbi intézkedésekkel:

- **Felelősségteljes toborzás:** A munkavállalóknak nem szabad toborzási vagy hasonló díjakat fizetniük a munkaviszony megszerzéséért. A toborzás költségeit a munkáltatónak kell viselnie.
- **A munkaviszonyra vonatkozó feltételek átlátható betartása:** A foglalkoztatás feltételeit olyan nyelvezettel kell közölni a munkavállalókkal, amelyet megértenek, a változásokról pedig átlátható módon kell tájékoztatást adni. A munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy észszerű felmondási idővel felmondhassák a munkaviszonyt, továbbá a bevándorló vagy ideiglenes külföldi munkavállalóknak is ugyanolyan bánásmódot és védelmet kell biztosítani, mint a többi munkavállalónak.
- **A munkavállalók szabad mozgásának lehetővé tétele:** A munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani a szabad mozgásra, és a munkáltatójuk nem korlátozhatja őket ebben visszaélés, fizikai erőszak, illetve erőszakkal vagy megtorlással való fenyegetés útján. A munkavállalóknak meg kell őrizniük személyazonosító okmányaik és egyéb értékes tulajdonaik felügyeletét.

## **Gyermekmunka**

A Cargillnál azon dolgozunk, hogy a gyermekmunkát tevékenységeink és ellátási láncunk egészében felszámoljuk. Megfelelően kialakított átvilágítási rendszereket alkalmazunk, amelyek célja a gyermekmunka azonosítása, megelőzése és orvoslása. Nem foglalkoztatunk olyan személyeket, akik nem érik el a törvényes munkaképes korhatárt vagy az iskolakötelesség korhatárát (amelyik alacsonyabb). A 18 év alatti Cargill-munkavállalók nem kapnak olyan munkát, amely mentálisan, fizikailag vagy társadalmilag veszélyes, vagy amely megfosztja őket az iskolába járás lehetőségétől. Ellátási láncainkban csökkentjük a gyermekek gyermekmunkának való kiszolgáltatottságát azáltal, hogy megelőző erőfeszítésekkel támogatjuk a gazdálkodó családokat és termelőket, például a jövedelemteremtési lehetőségek javításával, valamint az oktatáshoz és munkához való hozzáférés biztosításával. Integrált megközelítésünk ötvözi a megelőzést az ellátási-lánc-alapú felügyeleti rendszerrel, amelyet a kritikus szükségletek

kielégítésére szolgáló közösségfejlesztési tevékenységek hálózatával támogatunk.

### **Földhasználati jogok**

Elköteleztük magunkat amellett, hogy tiszteletben tartjuk a föld nyújtotta erőforrásokat és minden ember, de különösen az őslakosok, helyi közösségek és etnikai vagy kisebbségi csoportok földbirtoklási jogait, valamint hogy tiszteletben tartjuk a szabad, előzetes és tájékoztatáson alapuló hozzájárulás elvét, mint e jogok védelmének alapvető elemét. Tiszteletben tartjuk továbbá az emberi jog- és környezetvédők jogait és szabadságát, elismerve azt, hogy döntő szerepet játszanak a földbirtoklási jogok védelmében, az emberi jogok előmozdításában és a környezeti fenntarthatóságban. A Cargill támogatja az Élelmiszerügyi és Mezőgazdasági Szervezetnek (FAO)

a föld, a halászat és az erdők felelősségteljes birtoklásáról szóló önkéntes iránymutatásait, amelyek segítenek biztosítani a helyi lakosok földbirtoklási jogainak védelmét.

### **Emberi jogi átvilágítás**

Stratégiánk alapja egy kockázatkezelési folyamat, amely proaktív módon azonosítja és felügyeli az emberi jogokra gyakorolt hatásunkat. Folyamatosan fejlesztjük emberi jogi átvilágítási programunkat, hogy működésünkben és ellátási láncainkban azonosíthassuk, megelőzhessük, mérsékelhessük és mindenkor szem előtt tarthassuk az emberi jogokra gyakorolt hatásunkat. Iránymutatásként szolgálnak számunkra az Egyesült Nemzetek Szervezetének Üzleti és emberi jogi alapelvei, valamint a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) Multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvei.

Tevékenységünk egyes országaiban és ellátási láncokban különösen magasak a negatív emberi jogi hatások rendszerszintű kockázatai. Ez azt jelenti, hogy fokozott emberi jogi átvilágítást kell bevezetnünk e kockázatok felmérése és adott esetben orvoslása érdekében.

**A Cargill vállalati átvilágítási szabályzata** egyértelművé teszi az átvilágítási folyamatunkat a kockázatok azonosítása és a termékeink megfelelőségének biztosítása érdekében. E területen egy részlegeken átívelő csapat támogatja a folyamat bevezetését a teljes szervezetben.

### **Javító és panasztételi mechanizmusok**

Összhangban az ENSZ Üzleti és emberi jogi alapelveivel, ahol az emberekre gyakorolt káros hatást okoztunk, vagy ilyenhez hozzájárultunk, ott elköteleztünk vagyunk a javító intézkedések biztosítása vagy az ahhoz való hozzájárulás iránt, többek között a meglévő panasztételi [csatornánkon keresztül](#). Folyamatosan növeljük a panaszkezelési csatornáink ismertségét a munkavállalók és a közösségek tagjai körében, beleértve az ellátási láncainkat is.

Magánszemélyek névtelenül is felvethetnek aggályokat a Cargill alkalmazottainak magatartásával vagy a vállalat üzleti tevékenységével kapcsolatban a [Cargill etikai forródrótján](#), amely a nap 24 órájában, a hét minden napján elérhető a munkavállalók és harmadik felek számára a világ bármely pontján (bizonyos országok jogi korlátozásainak figyelembevételével). Ezt a csatornát egy harmadik fél kezeli, így biztosítva a titoktartást és a megtorlással szembeni védelmet.

*2024. január*