

Het mensenrechtenbeleid van Cargill

Inleiding

Cargill verbindt landbouwers met markten, klanten met ingrediënten en gezinnen met dagelijkse behoeften - en dat in verschillende sectoren.

Cargill bevindt zich in een unieke positie om meerdere toeleveringsketens wereldwijd te beïnvloeden. Van de inkoop en productie van grondstoffen zoals soja, palm en cacao, tot de verzending en het transport van verhandelde goederen, Cargill heeft de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op en samen te werken met belanghebbenden in de diverse waardeketens waarin wij actief zijn.

Met ons mondiale bereik en onze geografische voetafdruk komt de verantwoordelijkheid om te begrijpen hoe wij de mensenrechten van degenen in onze bedrijven en toeleveringsketens beïnvloeden en hoe we deze kunnen beïnvloeden. We zijn ons ervan bewust dat ons vermogen om als bedrijf te groeien afhankelijk is van de manier waarop we met mensen omgaan, hoe we onze gemeenschappen versterken en hoe goed we onze klanten bedienen.

Doel en Reikwijdte

Ons mensenrechtenbeleid beschrijft onze inzet voor mensenrechten binnen onze activiteiten en toeleveringsketens en is van toepassing op Cargill Incorporated en haar dochterondernemingen. Wij verwachten ook van onze leveranciers en zakenpartners dat zij deze beginselen naleven en sporen hen aan om in hun eigen bedrijf een soortgelijk beleid te voeren.

Cargills verbintenis om de mensenrechten te respecteren

Mensenrechten zijn fundamenteel bij Cargill en onze acties worden gedreven door onze waarden en onze cultuur om mensen op de eerste plaats te zetten, actie te ondernemen en onze verantwoordelijkheid om mensen en planeet te beschermen te omarmen. Wij zetten ons in voor het respecteren van de mensenrechten van alle werknemers van Cargill en van iedereen wiens leven en levensonderhoud wij aanraken. Cargill leeft de lokale wetten na en respecteert internationaal erkende mensenrechten in onze eigen activiteiten, toeleveringsketens en de gemeenschappen waarin we zaken doen. Wij laten ons leiden door internationale normen en verklaringen, waaronder de richtlijnen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten (de UN Guiding Principles, UNGP's), de internationale mensenrechtenwet en de fundamentele beginselen en rechten op het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie. Als ondertekenaar van het [Global Compact van de Verenigde Naties](#) zetten wij ons ook in voor de bevordering van de mensenrechten.

Hoe we deze verbintenis aangaan

Bestuur

De Chief Sustainability Officer (CSO) van Cargill rapporteert rechtstreeks aan de Chief Executive Officer en houdt toezicht op de uitvoering van bedrijfsbeleid en -programma's om te voldoen aan Cargills wereldwijde verplichtingen op het gebied van duurzaamheid, waaronder mensenrechten. Een Global Vice President for Social Sustainability, een Global Human Rights Lead en een Global Responsible Sourcing Lead die via de CSO rapporteert, zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de mensenrechten- en verantwoordelijke inkoopstrategieën en de orkestratie van de implementatie ervan door een divers, cross-functioneel team. Op de uitvoering van Cargills mensenrechtenbeleid wordt toegezien door een aantal leden van Cargills directieteam, waaronder onze Chief Human Resources Officer, General Counsel & Chief Compliance Officer, Business Operations and Supply Chain Chief Transformation Officer en Chief Sustainability Officer.

Beleidskader

Ons beleidskader inzake mensenrechten bestaat uit dit mensenrechtenbeleid en de andere hieronder beschreven beleidslijnen, codes en programma's. Samen helpen deze collectieve richtlijnen ons om onze toezeggingen inzake mensenrechten na te komen en mensenrechtenpraktijken in onze eigen activiteiten en toeleveringsketens te verankeren.

Gedragscode van Cargill

Cargill heeft een aantal sterke waarden: het juiste doen, mensen voorop stellen en de lat hoger leggen. De [gedragscode](#) van Cargill beschrijft de ethische en nalevingsnormen van ons bedrijf voor het zakendoen over de hele wereld en dient als leidraad voor de werknemers bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden. Onze Code

Bijgewerkt in januari

is gebaseerd op zeven leidende beginselen die in onze cultuur zijn verankerd en als basis dienen voor het gedrag dat van alle werknemers wordt verwacht.

Gedragcode voor leveranciers

Met behulp van [onze gedragscode voor leveranciers](#) willen we onze leveranciers vragen om dezelfde principes in stand te houden. Wij geloven dat deze toewijding voor ethisch gedrag en integriteit een sterke fundering legt voor betrouwbare zakenrelaties die waarde toevoegen aan onze business en die van hen.

Specifiek beleid voor de toeleveringsketen

Cargill heeft verschillende specifieke beleidslijnen en verbintenissen voor de toeleveringsketen, waaronder de volgende:

- **Cacao:** de [Cargill Cocoa Promise](#) beschrijft onze aanpak voor de bescherming van de rechten van kinderen, de bewustmaking van arbeidskwesties en de verbetering van werkpraktijken door opleiding en onderwijs van cacaoboeren, hun gemeenschappen en families.
- **Palm:** Cargills [beleid inzake duurzame palmolie](#) beschrijft ons engagement om de rechten van arbeiders, inheemse volkeren en lokale gemeenschappen in de palmleveringsketen te erkennen en te handhaven.
- **Soja:** Cargills [beleid inzake duurzame soja - Zuid-Amerikaanse oorsprong](#) beschrijft ons engagement voor duurzame sojaproductie en voor een transparante en duurzame Zuid-Amerikaanse sojaleveringsketen die de rechten van arbeiders, inheemse volkeren en gemeenschappen respecteert en handhaaft. Cargills [Zuid-Amerikaanse Soy Action Plan](#) beschrijft het traject om deze verplichtingen na te komen.

Belangrijke mensenrechtenkwesties

De belangrijkste mensenrechtenkwesties van Cargill vormen de kern van onze mensenrechtenstrategie en zijn - in overeenstemming met de UNGP's - vastgesteld door middel van mensenrechtenevaluaties, intern en extern overleg en betrokkenheid bij samenwerkingsfora met meerdere belanghebbenden.

Wij prioriteren onze acties op de gebieden met het grootste risico voor mensen in onze activiteiten en toeleveringsketens en trachten negatieve effecten te identificeren en aan te pakken waar deze zich voordoen en de effecten die wij hebben veroorzaakt of waartoe wij hebben bijgedragen te herstellen. We proberen ons ook te concentreren op gebieden waar we de grootste positieve impact kunnen hebben, door onze invloed te gebruiken om verandering teweeg te brengen.

Cargill's belangrijkste mensenrechtenkwesties zijn:

1. Gezondheid en veiligheid
2. De stem van de arbeider
3. Eerlijke lonen en werkuren
4. Dwangarbeid
5. Kinderarbeid
6. Landrechten

Het bevorderen van gelijkheid en empowerment van vrouwen staat centraal bij het aanpakken van de onderliggende oorzaken van onze belangrijkste mensenrechtenkwesties en wij zullen dit als een transversale lens gebruiken bij de uitvoering van ons werk. Wij streven naar een eerlijke behandeling en toegang tot kansen en dragen tegelijkertijd bij aan brede maatschappelijke veranderingen door vrouwen mondiger te maken en gelijkheid voor iedereen te bevorderen.

Dit is niet bedoeld als een volledige lijst van alle mensenrechtenkwesties in onze bedrijven, en wij zullen deze lijst zo nodig blijven bijwerken. Cargill zal zijn mensenrechtenkwesties beoordelen door periodieke, op risico's gebaseerde mensenrechtenevaluaties uit te voeren.

Gezondheid en veiligheid

Wij streven naar een cultuur waarin onze mensen op de eerste plaats komen en waarin al onze bedrijfsactiviteiten worden uitgevoerd op een manier die de gezondheid en veiligheid beschermt van degenen wier leven wij raken. Hoewel veiligheid een reis is die voortdurende aandacht en toewijding vereist, komen wij dit streven na door systematisch voort te bouwen op onze basisprogramma's die zijn ontworpen om onze mensen te beschermen en een veilige, gezonde werkplek voor iedereen te garanderen.

De stem van de arbeider

Vrijheid van vergadering

Cargill respecteert het recht van werknemers om, indien zij dat wensen, een wettelijk erkende arbeidsorganisatie op te richten of zich daarbij aan te sluiten, zonder angst voor represailles, intimidatie of pesten. Wij streven naar een constructieve dialoog met onze werknemers en/of hun vrij gekozen vertegenwoordigers.

Bijgewerkt in januari

Anti-intimidatie / Anti-geweld

Alle werknemers moeten met waardigheid en respect worden behandeld en zich fysiek, emotioneel en psychologisch veilig voelen. Cargill tolereert geen enkele vorm van intimidatie of geweld. Wij zullen alle beschuldigingen onmiddellijk onderzoeken in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en ons beleid.

Non-discriminatie

Cargill wil een diverse, rechtvaardige en inclusieve werkomgeving creëren en in stand houden waar alle werknemers met waardigheid en respect worden behandeld. Cargill verbiedt, in overeenstemming met het reeds lange tijd bestaande beleid voor gelijke arbeidskansen, dat werknemers of sollicitanten worden gediscrimineerd of gepest op basis van hun ras, etniciteit, huidskleur, religie, afkomst, afstamming, sekse, geslacht, geslachtsidentiteit, geslachtsuitdrukking, seksuele geaardheid, leeftijd, beperking, zwangerschap, genetische informatie, burgerlijke staat, familiestatus, staatsburgerschap, veteranenstatus, militaire status, vakbondslidmaatschap, politieke gezindheid of enige andere door de wet beschermde status. Cargill is fel gekant tegen elke vorm van discriminatie en blijft zich inzetten voor gelijke kansen voor iedereen.

Eerlijke lonen en werkuren

Eerlijke lonen

Cargill streeft ernaar een concurrerend, eerlijk en billijk loon te bieden, waaronder een leefbaar loon dat onze werknemers en hun gezinnen ondersteunt. Wij houden ons aan de plaatselijke wetgeving en gaan waar nodig verder dan dat om onze belofte na te komen om mensen op de eerste plaats te zetten en de wereld op een veilige, verantwoordelijke en duurzame manier te voeden.

Werkuren

Wij streven ernaar het welzijn van de werknemers te verbeteren door middel van een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder de naleving van de toepasselijke wetgeving inzake werktijden, inclusief overwerk. Wanneer er geen wettelijke limiet bestaat of de wettelijke limiet op een niveau ligt dat ten koste gaat van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, zullen wij het aantal werkuren en rustdagen per week op passende wijze beheren.

Dwangarbeid

Cargill tolereert geen enkele vorm van dwangarbeid - inclusief alle soorten gevangenisarbeid, dwangarbeid, schuldarbeid en elke vorm van moderne slavernij of mensenhandel - waar dan ook in onze eigen activiteiten en toeleveringsketens. Wij zullen maatregelen nemen om elke vorm van dwangarbeid uit onze eigen activiteiten en toeleveringsketens te bannen door middel van de volgende acties:

- **Verantwoord werven:** Werknemers mogen geen wervingskosten of soortgelijke vergoedingen betalen om werk te krijgen. De aanwervingskosten moeten door de werkgever worden gedragen.
- **De arbeidsvoorwaarden transparant naleven:** De arbeidsvoorwaarden moeten aan de werknemers worden meegedeeld in een taal die zij begrijpen, en wijzigingen moeten op transparante wijze worden doorgegeven. Werknemers moeten de vrijheid hebben hun dienstverband met een redelijke opzegtermijn te beëindigen en buitenlandse migrerende of tijdelijke werknemers moeten dezelfde behandeling en bescherming krijgen als andere werknemers.
- **De vrijheid van verkeer voor werknemers:** Werknemers moeten zich vrij kunnen verplaatsen en mogen niet door hun werkgever worden beperkt door misbruik, fysiek geweld of dreiging met geweld of represailles. De werknemers moeten de controle behouden over hun persoonlijke identificatiedocumenten en andere waardevolle bezittingen.

Kinderarbeid

Bij Cargill werken we eraan om kinderarbeid uit onze activiteiten en toeleveringsketens te bannen. Wij passen goed ontworpen due diligence systemen toe die bedoeld zijn om kinderarbeid op te sporen, te voorkomen en te verhelpen. Wij nemen geen personen aan die jonger zijn dan de wettelijke arbeidsleeftijd of de leerplichtige leeftijd (wat het laagste is). Werknemers van Cargill die jonger zijn dan 18 jaar krijgen geen werk toegewezen dat mentaal, fysiek of sociaal gevaarlijk is of dat hen de mogelijkheid ontnemt om naar school te gaan. In onze toeleveringsketens verminderen we de kwetsbaarheid van kinderen voor kinderarbeid door boerenfamilies en producenten te ondersteunen via preventie-inspanningen zoals het verbeteren van inkomensgeneratie, toegang tot onderwijs en werk. Onze geïntegreerde aanpak combineert preventie met een op de leveringsketen gebaseerd controlesysteem en wordt ondersteund door een netwerk van gemeenschapsontwikkelingsactiviteiten om in kritieke behoeften te voorzien.

Landrechten

Wij verbinden ons ertoe de landbronnen en eigendomsrechten voor iedereen te respecteren, met name voor inheemse volkeren, lokale gemeenschappen en etnische of minderheidsgroepen, en het beginsel van vrije, voorafgaande en geïnformeerde toestemming in acht te nemen als kernelement om die rechten te beschermen. Wij respecteren ook de rechten en vrijheden van verdedigers van mensenrechten en milieu, en erkennen de cruciale rol die zij spelen bij de bescherming van landeigendomsrechten, de bevordering van mensenrechten en ecologische duurzaamheid. Cargill ondersteunt de vrijwillige richtlijnen van de Voedsel- en Landbouworganisatie (FAO) inzake

verantwoord beheer van land, visserij en bossen, die ervoor zorgen dat de landeigendomsrechten van de lokale bevolking worden beschermd.

Due diligence inzake mensenrechten

Fundamenteel voor onze strategie is een risicobeheerproces om de gevolgen voor de mensenrechten proactief vast te stellen en te beheren. Wij verbeteren voortdurend ons due diligence-programma inzake mensenrechten om de gevolgen voor de mensenrechten van onze activiteiten en toeleveringsketens vast te stellen, te voorkomen, te beperken en te verantwoorden. Wij laten ons leiden door de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de Guidelines for Multinational Business Enterprises van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

In bepaalde landen en toeleveringsketens waar wij actief zijn, zijn er bijzonder hoge, systemische risico's op negatieve gevolgen voor de mensenrechten. Dit betekent dat wij verscherpte zorgvuldigheid op het gebied van de mensenrechten moeten betrachten om deze risico's te beoordelen en waar nodig te verhelpen.

[Cargills due diligencebeleid](#) brengt duidelijkheid in ons due diligenceproces om risico's te identificeren en ervoor te zorgen dat onze producten aan de regels voldoen. Ons werk op dit gebied wordt ondersteund door een multidisciplinair team om dit proces in al onze bedrijven te implementeren.

Sanering en klachtenregelingen

In overeenstemming met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights zetten wij ons in om, wanneer wij nadelige gevolgen voor mensen hebben veroorzaakt of daartoe hebben bijgedragen, een oplossing te bieden of bij te dragen, onder meer via onze bestaande [klachtenkanaal](#). Wij blijven onze klachtenkanalen beter bekend maken bij werknemers en leden van de gemeenschap, ook in onze toeleveringsketens.

Mensen kunnen anoniem hun bezorgdheid uiten over het gedrag van een werknemer of bedrijf van Cargill via de [Ethics Open Line van Cargill](#), die 24 uur per dag en 7 dagen per week beschikbaar is voor werknemers en derden overal ter wereld (met inachtneming van de wettelijke beperkingen van bepaalde landen). Dit kanaal wordt beheerd door een derde partij om de vertrouwelijkheid en bescherming tegen represailles te waarborgen.

januari 2024