

Chính sách Nhân quyền của Cargill

Giới thiệu

Cargill tham gia nhiều ngành để kết nối người nông dân với thị trường, người tiêu dùng với nguồn nguyên liệu và các gia đình với nhu yếu phẩm hàng ngày.

Cargill hiện đang ở vị thế đặc biệt với khả năng tác động đến nhiều chuỗi cung ứng trên toàn cầu. Năng lực tìm nguồn cung ứng và sản xuất các nguyên liệu thô như đậu nành, cọ và ca cao cũng như vận chuyển quốc tế và vận tải hàng hoá thương mại giúp Cargill có khả năng tác động và làm việc cùng các bên liên quan trong nhiều chuỗi giá trị đa dạng mà chúng ta hoạt động.

Với phạm vi tiếp cận toàn cầu cùng dấu ấn trên các khu vực địa lý, chúng ta có trách nhiệm thấu hiểu và quản lý tác động của chúng ta đối với nhân quyền của những người trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng. Chúng ta đều hiểu cách đối nhân xử thế, cách trao quyền cho cộng đồng và cách phục vụ khách hàng là chìa khoá giúp cả công ty phát triển.

Mục đích và Phạm vi

Chính sách Nhân quyền nêu rõ cam kết của chúng ta về nhân quyền trong các hoạt động và chuỗi cung ứng, áp dụng cho Cargill Incorporated và các chi nhánh của Cargill. Chúng ta cũng kỳ vọng các nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của công ty tuân thủ các nguyên tắc này, đồng thời kêu gọi họ áp dụng các chính sách tương tự cho chính doanh nghiệp của mình.

Cam kết tôn trọng Nhân quyền của Cargill

Nhân quyền là nguyên tắc cơ bản tại Cargill và các giá trị cùng văn hoá lấy con người làm trọng, ủng hộ hành động và thực hiện trách nhiệm bảo vệ con người và hành tinh là kim chỉ nam cho mọi hoạt động. Chúng ta cam kết tôn trọng nhân quyền của tất cả nhân viên tại Cargill cũng như tất cả những người có cuộc sống và sinh kế liên quan tới chúng ta. Cargill tuân thủ luật pháp địa phương và tôn trọng nhân quyền được quốc tế công nhận trong mọi hoạt động, chuỗi cung ứng cũng như cộng đồng có sự hiện diện của chúng ta. Chúng ta áp dụng các tiêu chuẩn và tuyên bố quốc tế như Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UNGPs), Dự luật Nhân quyền Quốc tế và các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế tại Nơi làm việc. Với tư cách là công ty đã ký kết [Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc](#), chúng ta cũng cam kết thúc đẩy nhân quyền.

Cách chúng ta hoàn thành Cam kết này

Quản lý

Giám đốc Phát triển bền vững (CSO) của Cargill báo cáo trực tiếp với Giám đốc điều hành và chịu trách nhiệm giám sát việc triển khai các chính sách và chương trình của công ty nhằm thực hiện các cam kết về phát triển bền vững toàn cầu của Cargill, trong đó gồm cả nhân quyền. Phó chủ tịch toàn cầu về Bền vững xã hội, Trưởng nhóm Nhân quyền toàn cầu và Trưởng phòng Cung ứng có trách nhiệm toàn cầu báo cáo thông qua CSO chịu trách nhiệm đưa ra các chiến lược nhân quyền và cung ứng có trách nhiệm, đồng thời điều phối việc triển khai các chiến lược đó thông qua một nhóm đa dạng đến từ nhiều bộ phận. Quy trình triển khai Chính sách Nhân quyền của Cargill chịu sự giám sát của một nhóm nhỏ các thành viên trong Ban điều hành của Cargill, bao gồm Giám đốc nhân sự, Tổng cố vấn kiêm Giám đốc tuân thủ, Giám đốc hoạt động kinh doanh và Giám đốc chuyển đổi chuỗi cung ứng và Giám đốc phát triển bền vững.

Khung chính sách

Khung chính sách Nhân quyền gồm Chính sách Nhân quyền này cùng các chính sách, quy tắc và chương trình khác được mô tả bên dưới. Tổ hợp hướng dẫn này giúp chúng ta hoàn thành cam kết về nhân quyền và lồng ghép các hoạt động nhân quyền vào từng hoạt động cũng như chuỗi cung ứng của chính Cargill.

Quy tắc ứng xử của Cargill

Cargill đã xây dựng một bộ giá trị vững chắc: làm điều đúng đắn, lấy con người làm trọng và vươn xa hơn. [Quy tắc ứng xử](#) của Cargill đặt ra các tiêu chuẩn đạo đức và tuân thủ của công ty khi kinh doanh trên toàn thế giới và quy tắc này được coi là hướng dẫn thực hiện công việc hàng ngày cho nhân viên. Quy tắc của chúng ta dựa trên bảy Nguyên tắc hướng dẫn đã thấm nhuần vào văn hoá công ty và đóng vai trò là quy chuẩn hành vi đối với tất cả nhân viên.

Quy tắc ứng xử dành cho Nhà cung cấp

Cập nhật tháng 1 năm

Quy tắc ứng xử dành cho Nhà cung cấp của chúng ta kêu gọi các đối tác là nhà cung cấp ủng hộ những Nguyên tắc hướng dẫn tương tự như thế. Chúng ta tin rằng cam kết chung về hành vi ứng xử có đạo đức và tính chính trực này chính là nền tảng vững chắc cho các mối quan hệ đáng tin cậy trong công việc giúp tạo ra giá trị chung.

Chính sách cụ thể về chuỗi cung ứng

Những chính sách và cam kết cụ thể về chuỗi cung ứng của Cargill gồm:

- Về ca cao: Lời hứa của Cargill về ca cao đề ra phương pháp bảo vệ quyền trẻ em, nâng cao nhận thức về các vấn đề lao động và cải thiện quy tắc làm việc bằng cách đào tạo và giáo dục nông dân, cộng đồng và các gia đình trồng ca cao.
- Về dầu cọ: Chính sách về dầu cọ bền vững của Cargill đưa ra cam kết trong việc công nhận và duy trì quyền của người lao động, người bản địa và cộng đồng địa phương trong chuỗi cung ứng dầu cọ.
- Về đậu nành: Chính sách về đậu nành bền vững có nguồn gốc Nam Mỹ của Cargill thiết lập cam kết về sản xuất đậu nành bền vững, đảm bảo tính minh bạch cũng như bền vững trong chuỗi cung ứng đậu nành Nam Mỹ, tôn trọng và bảo vệ quyền của người lao động, người dân bản địa và cộng đồng. Kế hoạch hành động vì Đậu nành Nam Mỹ của Cargill mô tả lộ trình hoàn thành những cam kết này.

Các vấn đề nhân quyền nổi bật

Các vấn đề nhân quyền nổi bật của Cargill giữ vị trí cốt lõi trong chiến lược nhân quyền của chúng ta và được đánh giá là phù hợp với UNGP thông qua các đánh giá nhân quyền, tham vấn nội bộ và bên ngoài, cũng như sự tham gia vào các diễn đàn hợp tác nhiều bên liên quan và được các cố vấn bên ngoài kiểm chứng.

Chúng ta ưu tiên các hành động vì con người đối với những lĩnh vực có rủi ro cao nhất trong các hoạt động và chuỗi cung ứng của công ty, đồng thời tìm cách xác định và giải quyết khi phát sinh tác động tiêu cực, khắc phục những tác động do chúng ta gây ra hoặc góp phần gây ra. Chúng ta cũng nỗ lực tập trung vào những lĩnh vực được hưởng lợi tích cực nhất dựa trên sức ảnh hưởng của Cargill để tạo nên sự thay đổi.

Các vấn đề nhân quyền nổi bật của Cargill gồm:

1. Sức Khỏe và An Toàn
2. Tiếng nói của người lao động
3. Tiền lương và giờ làm việc công bằng
4. Lao động cưỡng bức
5. Lao động trẻ em
6. Quyền sử dụng đất đai

Thúc đẩy bình đẳng và trao quyền cho phụ nữ là chìa khoá giải quyết các nguyên nhân gốc rễ gây ra các vấn đề nhân quyền nổi bật của Cargill và chúng ta sẽ tận dụng điều này làm tiêu chuẩn xuyên suốt trong quá trình làm việc. Chúng ta nỗ lực đảm bảo sự công bằng trong đối đãi và tiếp cận cơ hội, đồng thời trao quyền cho phụ nữ và thúc đẩy bình đẳng cho tất cả mọi người để góp sức thay đổi xã hội rộng lớn ngoài kia.

Danh sách này chưa liệt kê đầy đủ tất cả vấn đề nhân quyền tại các đơn vị kinh doanh của Cargill và chúng tôi sẽ tiếp tục làm việc cũng như cập nhật danh sách này nếu cần. Cargill sẽ đánh giá các vấn đề nhân quyền trong công ty bằng cách thực hiện đánh giá nhân quyền định kỳ dựa trên rủi ro.

Sức khỏe và An toàn

Chúng ta cam kết duy trì văn hóa lấy con người làm trọng và tiến hành mọi hoạt động kinh doanh theo phương châm bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của những người có cuộc sống liên quan tới chúng ta. Tuy đảm bảo an toàn là một chặng đường đòi hỏi sự tập trung và cống hiến liên tục, nhưng chúng ta sẽ giữ đúng cam kết này bằng cách xây dựng các chương trình cơ bản một cách có hệ thống với mục đích bảo vệ nhân viên của công ty và đảm bảo một nơi làm việc an toàn, lành mạnh cho tất cả mọi người.

Tiếng nói của người lao động

Quyền tự do lập hội

Cargill tôn trọng quyền tự chọn của người lao động trong việc thành lập hoặc tham gia một tổ chức lao động hợp pháp mà không sợ bị trả thù, đe dọa hoặc quấy rối. Chúng ta cam kết đối thoại mang tính xây dựng với nhân viên và / hoặc những đại diện được họ tự do lựa chọn.

Chống quấy rối / Chống bạo lực

Cần đối xử với tất cả người lao động một cách đường hoàng và tôn trọng, đảm bảo họ cảm thấy an toàn về sức khoẻ, cảm xúc và tâm lý. Cargill không dung thứ cho hành vi quấy rối hoặc bạo lực dưới mọi hình thức. Chúng ta sẽ lập tức điều tra tất cả cáo buộc theo luật pháp hiện hành và chính sách của công ty.

Không phân biệt đối xử

Cargill cam kết xây dựng cũng như duy trì một môi trường làm việc hoà nhập, công bằng và đa dạng, tại đó tất cả nhân viên đều được đối xử một cách đường hoàng và tôn trọng. Cargill nghiêm cấm phân biệt đối xử đối với bất kỳ nhân viên hoặc ứng viên nào dựa trên chủng tộc, sắc tộc, màu da, tôn giáo, nguồn gốc quốc gia, tổ tiên, giới tính, phái tính, bản dạng giới, biểu hiện giới tính, xu hướng tình dục, độ tuổi, tình trạng khuyết tật, có thai, thông tin di truyền, tình trạng hôn nhân, tình trạng gia đình, tình trạng công dân, tình trạng cựu chiến binh, tình trạng quân đội, liên kết đoàn thể, liên kết chính trị và/hoặc bất kỳ tình trạng nào khác được pháp luật bảo vệ. Cargill kiên quyết đẩy lùi mọi hình thức phân biệt đối xử và luôn cam kết tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả mọi người.

Tiền Lương Và Giờ làm việc công bằng

Tiền lương công bằng

Cargill cam kết trả mức lương cạnh tranh, công bằng và hợp lý, bao gồm mức thu nhập đủ khả năng hỗ trợ nhân viên của chúng ta và gia đình của họ. Chúng ta tuân thủ luật pháp địa phương và sẽ còn làm nhiều hơn thế nếu cần thực hiện cam kết lấy con người làm trọng và kiến tạo thế giới theo cách an toàn, có trách nhiệm và bền vững.

Giờ làm việc

Chúng ta tuân thủ luật pháp hiện hành về giờ làm việc và giờ làm thêm để tạo ra môi trường làm việc an toàn lành mạnh, từ đó thực hiện cam kết cải thiện sức khoẻ của người lao động. Khi không có giới hạn pháp lý hoặc giới hạn pháp lý ở mức có thể ảnh hưởng bất lợi đến an toàn, sức khoẻ và hạnh phúc của người lao động, chúng ta sẽ quản lý số giờ làm việc và số ngày nghỉ mỗi tuần một cách hợp lý.

Lao động cưỡng bức

Cargill không chấp nhận việc sử dụng lao động cưỡng bức dưới mọi hình thức – bao gồm lao động phạm nhân, lao động ép buộc, lao động lệ thuộc và bất kỳ hình thức buôn bán hoặc nô lệ hiện đại nào – trong mọi hoạt động và chuỗi cung ứng của chính chúng ta. Chúng ta sẽ loại bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức ra khỏi các hoạt động và chuỗi cung ứng bằng cách:

- **Tuyển dụng có trách nhiệm:** Người lao động không cần trả phí tuyển dụng hoặc các khoản phí tương tự để có được việc làm. Chi phí tuyển dụng do người sử dụng lao động chịu.
- **Thông báo rõ các điều khoản và điều kiện làm việc:** Cần cho người lao động biết các điều khoản và điều kiện làm việc bằng ngôn ngữ họ hiểu và thông báo rõ ràng khi có thay đổi. Người lao động có quyền tự do chấm dứt hợp đồng lao động khi đã thông báo hợp lý và người lao động nước ngoài nhập cư hoặc tạm thời phải được đối xử và bảo vệ một cách bình đẳng như những người lao động khác.
- **Cho phép người lao động được tự do đi lại:** Người lao động phải được tự do đi lại và không bị người sử dụng lao động cấm đoán bằng hành vi lạm dụng, vũ lực, đe dọa bạo lực hoặc trả thù. Người lao động cần có quyền quản lý giấy tờ tùy thân và tài sản có giá trị khác của họ.

Lao động trẻ em

Tại Cargill, chúng ta luôn nỗ lực nói không với lao động trẻ em trong các hoạt động và chuỗi cung ứng của công ty. Chúng ta triển khai các hệ thống thẩm định có thiết kế phù hợp với mục đích xác định, ngăn chặn và khắc phục tình trạng lao động trẻ em. Chúng ta sẽ không thuê người chưa đủ độ tuổi lao động hợp pháp hoặc đang ở độ tuổi đi học bắt buộc (tùy theo mức nào thấp hơn). Người lao động dưới 18 tuổi tại Cargill sẽ không được giao công việc nguy hiểm cho tâm lý, sức khoẻ hoặc khả năng giao tiếp hoặc tước đi cơ hội đi học của họ. Trong chuỗi cung ứng của Cargill, chúng ta giảm nhẹ tình trạng dễ bị tổn thương ở trẻ em đối với lao động trẻ em bằng cách hỗ trợ các gia đình và hộ sản xuất nhà nông thông qua các nỗ lực phòng ngừa như tăng cường tạo thu nhập, tiếp cận giáo dục và cơ hội việc làm. Phương pháp tích hợp của chúng ta kết hợp biện pháp phòng ngừa với hệ thống giám sát theo chuỗi cung ứng và dựa trên mạng lưới các hoạt động phát triển cộng đồng để giải quyết những nhu cầu quan trọng.

Quyền sử dụng đất đai

Chúng ta cam kết tôn trọng tài nguyên đất đai và quyền sử dụng của mọi người, đặc biệt là đối với người bản địa, cộng đồng địa phương và các nhóm dân tộc thiểu số hoặc nhóm người dân tộc, đồng thời tuân thủ nguyên tắc đồng thuận trên tinh thần tự nguyện, báo trước và được cung cấp thông tin như một yếu tố cốt lõi để bảo vệ các quyền đó. Chúng ta cũng tôn trọng các quyền và tự do của những người bảo vệ nhân quyền và môi trường, công nhận vai

Cập nhật tháng 1 năm

trò quan trọng của họ trong việc bảo vệ quyền sử dụng đất đai, thúc đẩy nhân quyền và phát triển bền vững với môi trường. Cargill ủng hộ Hướng dẫn tự nguyện của Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp (FAO) về Quyền sử dụng có trách nhiệm đối với đất đai, đánh bắt thủy sản và khai thác rừng để đảm bảo bảo vệ quyền sử dụng đất của người dân địa phương.

Thẩm định nhân quyền

Để thực hiện được chiến lược, chúng ta cần duy trì quy trình quản lý rủi ro nhằm chủ động xác định và quản lý tác động của nhân quyền. Chúng ta liên tục cải tiến chương trình thẩm định nhân quyền để xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và chịu trách nhiệm trước tác động của nhân quyền trong các hoạt động và chuỗi cung ứng của công ty. Chúng ta áp dụng Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền và Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) dành cho Doanh nghiệp kinh doanh đa quốc gia.

Một số quốc gia và chuỗi cung ứng mà chúng ta hoạt động xuất hiện những rủi ro đặc biệt cao trên diện rộng liên quan tới các tác động bất lợi đến nhân quyền. Điều này đồng nghĩa rằng chúng ta cần tăng cường thẩm định nhân quyền để đánh giá những rủi ro này và khắc phục nếu thích hợp.

Chính sách thẩm định doanh nghiệp của Cargill nhằm công khai minh bạch quá trình thẩm định xác định rủi ro và những nỗ lực để đảm bảo sản phẩm của chúng ta luôn tuân thủ các quy tắc. Những nỗ lực của chúng ta trong lĩnh vực này được thực hiện bởi một nhóm chọn lọc từ nhiều chuyên ngành khác nhau nhằm triển khai quá trình thẩm định này trong toàn doanh nghiệp.

Cơ chế khắc phục và khiếu nại

Theo Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, khi chúng ta gây ra hoặc góp phần gây ra tác động bất lợi cho mọi người, chúng ta cần đưa ra biện pháp hoặc góp phần khắc phục, bao gồm sử dụng **kênh khiếu nại** hiện có. Chúng ta tiếp tục nâng cao nhận thức về các kênh khiếu nại của công ty cho người lao động và các thành viên cộng đồng, kể cả trong chuỗi cung ứng của chúng ta.

Các cá nhân có thể ẩn danh để nêu bất kỳ mối lo ngại nào về hành vi của một nhân viên hoặc doanh nghiệp làm việc với Cargill thông qua **Đường dây mở về đạo đức của Cargill** hoạt động 24/7 dành cho nhân viên và các bên thứ ba ở bất kỳ đâu trên thế giới (tuân theo giới hạn pháp lý của một số quốc gia). Kênh này do bên thứ ba quản lý để đảm bảo tính bảo mật và tránh hành vi trả thù.

Tháng 1 năm 2024