



ADAMA

---

# Съвременното робство 2019

---

## **Нашите политики относно робството и трафика на хора**

ADAMA се ангажира да защитава правата на човека. Ние отдаваме голямо значение на тази ценност и я разглеждаме като крайъгълен камък на нашите дейности. Освен това влагаме големи усилия в идентифицирането и осъществяването на бизнес с партньори, които се стремят да осъществяват дейността си по подобен начин.

Етичният кодекс на Adama (преработен през 2018 г.) е ръководство за етичните стандарти, които се очакват от всички наши служители като представители на Групата, когато работят с държавни органи, доставчици, клиенти, конкуренти и общността, в която извършваме дейността си. Той очертава нашите стопански, социални и екологични отговорности и ясно определя стандартите, които очакваме от нашите служители и партньори.

През 2018 г. всички служители на Adama преминаха онлайн или присъствено обучение по всички аспекти на нашия Етичен кодекс, който е достъпен на адрес: [www.adama.com](http://www.adama.com)

## **Нашите практики в областта на заетостта**

В ADAMA работят над 6 600 души в повече от 45 държави. В края на 2017 г. 97% от служителите ни работеха на пълен работен ден. ADAMA предпочита да наема своя персонал на постоянна, а не на временна основа. По този начин по-голямата част от служителите получават пълна заплата и придобивки.

Служителите на договор се наемат за изпълнение на специални сезонни проекти чрез попълване на временно свободни работни места, предимно в заводите (в Индия, Израел и Бразилия) и съобразно сезонните изисквания.

ADAMA се ангажира да осигури безопасна работна среда на своите служители и стриктно спазва всички съответни законови разпоредби за защита на здравето на своите служители. За да осигурим безопасна работна среда, ние прилагаме съответна и адаптирана програма за безопасност във всеки наш завод

Условията за наемане на работа в ADAMA се определят от колективни трудови договори, лични договори или други договорености в съответствие със съответните закони в различните държави, в които работим. В много случаи сме установили процедури и политики за наемане на работа, които надхвърлят стандартите, изисквани от закона. Ние не използваме договаряне само на работна ръка, подизпълнителски договори, споразумения за работа от дома или схеми за чиракуване, за да избегнем задълженията на работодателя.

ADAMA спазва всички съответни трудови и осигурителни закони във всички държави, в които осъществяваме дейност, включително изплащането на изискваната минимална или по-висока заплата.

ADAMA осигурява на своите служители всички обезщетения, изисквани от закона, а в много случаи - над законовите изисквания. За да си помогнем при определянето на критериите за заплатите и обезщетенията, ние провеждаме годишни проучвания на заплатите (сравнителни показатели за заплатите), които ни помагат да оценим стандарта за нашите условия спрямо пазара във всяка държава. Нашата цел е да осигуряваме възнаграждения, които са равностойни на тези на местните пазари или ги надхвърлят.

ADAMA признава правото на нашите служители да се присъединяват към синдикати, да водят колективни преговори и да се ползват от всички права, които им се предоставят чрез членството им в тези синдикати. Ние никога не сме ограничавали свободата на сдружаване и продължаваме да подкрепяме процеса на колективни преговори и да защитаваме правата на всички служители. Приблизително 34% от нашите служители са представени от колективни трудови договори, които обикновено обхващат размера на заплатите, работното време, други условия на труд, някои придобивки за служителите и уреждане на трудови спорове.

## **Корпоративна социална отговорност**

Нашите водещи принципи в корпоративното управление са прозрачност и простота. Стремим се да интернализираме ценностите на корпоративната социална отговорност в нашата корпоративна култура и да продължим да проявяваме постоянство в откритостта и прозрачността.

През 2017 г. Adama публикува шестия си доклад за корпоративната социална отговорност (КСО), изготвен в съответствие с рамката на стандартите GRI<sup>1</sup> на ниво "Core". Докладът предоставя информация на всички наши заинтересовани страни, включително на нашите клиенти, служители, инвеститори, бизнес партньори, членове на общността и правителствени и неправителствени организации. През 2017 г. Adama предприе нови и значителни мерки за консолидиране на съдържанието на нашия доклад за КСО, включително в партньорство с Ecovadis, водещ доставчик на услуги за изготвяне на рейтинги и карти за оценка на КСО. Предоставихме задълбочени данни за въпросника за КСО на дружеството, с което ще продължим да работим и в бъдеще. През 2017 г. също така осъществихме процес за определяне на съществеността, за да идентифицираме проблемите на устойчивото развитие, а в доклада резултатите са групирани в три области - служители, околна среда, грижа за околната среда и корпоративно управление. Докладът е достъпен на адрес [https://www.adama.com/documents/130172/7253197/CSR\\_adama\\_2016-2017\\_Final.pdf](https://www.adama.com/documents/130172/7253197/CSR_adama_2016-2017_Final.pdf).

### **Производство и снабдяване**

Adama разполага със 7 глобални центъра за разработване на продукти и 21 производствени обекта - както за синтез, така и за формулиране. Ние непрекъснато разширяваме производствения си капацитет. Правим това предимно чрез създаване на нови производствени мощности в съществуващите ни съоръжения за синтез, формулиране и опаковане, както и чрез интегриране на производствени мощности, собственост на придобити дружества. Приблизително половината от производството на нашите активни съставки се осъществява в един от нашите заводи, а 80% от продуктите ни се произвеждат и/или формулират в нашите обекти. Това ни позволява да гарантираме качеството на нашите продукти и да осигурим възприемането на добри практики в областта на заетостта. Окончателното формулиране и опаковане - които изискват не толкова сложни

производствени съоръжения - се извършват или в тези основни заводи, или в държавата на клиента, или в близка държава при строги правила и насоки, които включват подробни одити на качеството и ефективността на доставчиците.

Adama се снабдява с материали от целия свят, най-вече от Китай и Индия. Нашите доставчици са производители на химикали, което е сложна и квалифицирана дейност, изискваща служители с висше образование, и смятаме, че те са по-малко уязвими към експлоатация чрез практики на модерно робство в сравнение с други сектори.

### **Оценка на риска**

Adama смята, че нашите дейности са изложени на нисък или много нисък риск от насилствен или принудителен труд или детски труд.

Adama не използва насилствен, робски или принудителен труд, нито участва в каквато и да е форма на експлоататорски практики за детски труд. При спазване на приложимото законодателство, Adama може да разреши на деца на възраст 14-18 години да участват в лятна работа, производствен стаж или практика (но не при опасни условия и не през нощта), в съответствие с местното приложимо законодателство и под надзор от ръководството.

### **Бъдещи инициативи**

От 2019 г. Adama ще предприеме положителни действия в рамките на нашия отдел за снабдяване, за да обърне внимание на въпроса за съвременното робство и да гарантира, че нашите доставчици разбират, че спазването на справедливи условия на труд е ключова част от одобрението на доставчика. Ще бъде въведена система за одит на доставчиците.

### **Докладване**

В допълнение към поверителния процес на докладване на нарушения на Етичния кодекс, посочен същия, Adama управлява услугата Speak Up, която представлява поверителна гореща линия, позволяваща на всеки, включително на външни трети лица, да докладва за потенциални опасения по отношение на проблема със съвременното робство чрез независима услуга, която е достъпна на всички езици, с които работи Adama.

<sup>1</sup> GRI – Глобална инициатива за докладване



ADAMA

ADAMA