

Протидія рабству (ред. 2019 р.)

Наша політика щодо протидії рабству та торгівлі людьми

ADAMA прагне захищати права людини. Ми приділяємо цій цінності велике значення і розглядаємо її як наріжний камінь нашої діяльності. Крім того, ми докладаємо великих зусиль для виявлення та ведення бізнесу з партнерами, які прагнуть вести свій бізнес подібним чином.

Кодекс поведінки ADAMA (оновлений у 2018 році) є посібником з етичних стандартів, які очікуються від усіх наших працівників як представників Групи, коли вони мають справу з державними органами, постачальниками, клієнтами, конкурентами та спільнотою, у якій ми ведемо свою діяльність. Він окреслює нашу ділову, соціальну та екологічну відповідальність та чітко визначає стандарти, яких ми очікуємо від наших працівників та наших партнерів.

У 2018 році всі співробітники ADAMA пройшли навчання в режимі он-лайн або навчання віч-на-віч з усіх аспектів нашого Кодексу поведінки. Кодекс поведінки доступний на веб-сайті www.adama.com

Наша практика працевлаштування

В ADAMA працює понад 6600 людей у більш ніж 45 країнах світу. Наприкінці 2017 року 97% наших співробітників працювали на штатних посадах. ADAMA вважає за краще працевлаштовувати свій персонал на постійній, а не тимчасовій основі. Таким чином, переважна більшість працівників отримує повну заробітну плату та допомогу.

Працівники за контрактом наймаються для реалізації спеціальних сезонних проектів шляхом заповнення тимчасових вакансій, насамперед на заводах (в Індії, Ізраїлі та Бразилії) та відповідно до сезонних вимог.

ADAMA прагне надавати безпечне робоче середовище для своїх співробітників і суворо дотримується всіх відповідних законодавчих норм для захисту здоров'я своїх працівників. Щоб організувати безпечне робоче середовище, ми впроваджуємо відповідну спеціальну програму безпеки на кожному з наших об'єктів

Умови працевлаштування в ADAMA визначаються колективними договорами, особистими договорами або іншими домовленостями відповідно до законодавства в різних країнах нашої діяльності. У багатьох випадках ми встановлюємо додаткові процедури та політики працевлаштування, що виходять за рамки стандартів, передбачених законодавством. Ми не використовуємо трудові договори, субпідряди, домовленості про роботу на дому або схеми навчання учнів на виробництві, щоб уникнути зобов'язань роботодавця.

ADAMA дотримується всіх відповідних законів про працю та зайнятість у всіх країнах нашої діяльності, включаючи виплату необхідної мінімальної заробітної плати або тієї, що її перевищує.

ADAMA надає своїм працівникам усі переваги, передбачені законодавством, а в багатьох випадках - вище законодавчих вимог. Щоб допомогти нам визначити критерії щодо заробітної плати та виплат, ми проводимо щорічне дослідження ринку щодо рівня заробітної плати (орієнтири заробітної плати), які допомагають нам оцінювати стандарти наших положень та умов порівняно з ринком у кожній країні. Наша мета - забезпечити винагороду, еквівалентну тій, що є на місцевих ринках, або яка її перевищує.

ADAMA визнає право наших співробітників вступати до профспілок, вести колективні переговори та користуватися усіма правами, доступними для них через членство в цих профспілках. Ми ніколи не обмежували свободу асоціацій, і продовжуємо підтримувати процес колективних переговорів та захищати права всіх працівників. Приблизно 34% наших працівників представлені колективними договорами, які загалом охоплюють норми оплати праці, робочий час, інші умови працевлаштування, певні виплати працівникам та впорядковане вирішення трудових спорів.

Корпоративна соціальна відповідальність

Наші провідні принципи корпоративного управління - це прозорість та простота. Ми прагнемо усвідомити цінності корпоративної соціальної відповідальності у нашій корпоративній культурі та продовжувати наполегливо працювати щодо розкриття інформації та прозорості.

У 2017 році ADAMA опублікувала свій шостий звіт про корпоративну соціальну відповідальність ADAMA (КСВ), підготовлений відповідно до рамок стандартів GRI на центральному рівні. Звіт надає інформацію всім нашим зацікавленим сторонам, включаючи наших клієнтів, працівників, інвесторів, ділових партнерів, членів спільноти, а також урядові та неурядові організації. У 2017 році ADAMA вжила нових і значних заходів для зміцнення змісту нашого звіту з КСВ, включаючи

партнерство з Ecovadis, провідним постачальником рейтингів КСВ та послуг з оцінкою показників. Ми ретельно внесли доповнення в анкету компанії з КСВ, з якою ми будемо працювати і надалі. У 2017 році ми також провели процес суттєвості, щоб визначити проблеми сталого розвитку. Звіт об'єднав результати у три сфери: працівники, екологічність та корпоративне управління. Звіт доступний за адресою https://www.adama.com/documents/130172/7253197/CSR_adama_2016-2017_Final.pdf.

Виробництво та закупівлі

ADAMA має 7 глобальних центрів розробки продуктів та 21 виробничий майданчик - як синтез, так і формуляції.

Ми постійно розширюємо свої виробничі потужності. Ми робимо це насамперед шляхом створення нових виробничих можливостей на наших існуючих потужностях з синтезу, рецептури та пакування, а також шляхом інтеграції виробничих потужностей, що належать придбаним компаніям. Приблизно половина виробництва наших активних інгредієнтів відбувається на одному з наших заводів, при цьому 80% нашої продукції виробляється та/або формується на наших підприємствах. Це дозволяє нам гарантувати якість нашої продукції та прийняти належну практику працевлаштування. Остаточне формулювання та пакування - які вимагають менш складних виробничих потужностей - завершуються або на цих основних заводах, у країні замовника, або в сусідній країні відповідно до суворих правил та вказівок, які включають детальний аудит якості та ефективності постачальників.

ADAMA закуповує матеріали у всьому світі та значною мірою у Китаї та Індії. Наші постачальники є виробниками хімічних речовин, що є складною та кваліфікованою діяльністю, яка вимагає роботи працівників із вищим рівнем освіти, і ми вважаємо, що наша вразливість до експлуатації за допомогою сучасної практики рабства менша, ніж у інших галузях промисловості.

Оцінка ризику

ADAMA вважає, що наші операції мають низький або дуже низький ризик примусової чи обов'язкової праці або дитячої праці.

ADAMA не використовує примусову, кабальну чи обов'язкову працю, а також не бере участі у будь-якій формі експлуататорської практики дитячої праці. З урахуванням чинного законодавства, ADAMA може дозволити дітям у віці 14-18 років брати участь у літній роботі, виробничому працевлаштуванні або стажуванні (але не в небезпечних умовах або в нічний час) відповідно до місцевого чинного законодавства та під наглядом керівництва.

Майбутні ініціативи

З 2019 року ADAMA вживатиме позитивних заходів у відділі закупівель, щоб висвітлити проблему сучасного рабства та переконатися, що постачальники розуміють, що дотримання справедливих умов праці є ключовою частиною схвалення постачальників. Буде запроваджено систему аудиту постачальників.

Звітування

На додаток до конфіденційного кодексу поведінки, який повідомляє про порушення правил поведінки, викладений у Кодексі поведінки, ADAMA запускає службу «Висловлюйтесь!» (Speak Up), яка є конфіденційною гарячою лінією, що дозволяє будь-кому, включаючи сторонніх третіх сторін, повідомляти про потенційну стурбованість проблемою сучасного рабства через незалежну службу, яка доступний усіма мовами.