



Nestlé Good food, Good life

Nestlés grundlegende Anforderungen für verantwortungsbewusste Beschaffung



Issuing department

ESG Strategy and Deployment

Target audience

Public

Date of approval

January 2024

Copyright

All rights belong to Société des Produits Nestlé S.A., Vevey, Switzerland.

© 2024, Société des Produits Nestlé S.A.

Inhalt

I. Einführung	2
<hr/>	
Präambel	2
Zweck	2
II. Geltungsbereich	2
<hr/>	
III. Überprüfungsmechanismen und Berichterstattung	3
<hr/>	
Überprüfungsmechanismen	3
Umgang mit Verstößen	3
Meldung von Verstößen	3
IV. Anforderungen	4
<hr/>	
Struktur der Anforderungen	4
Anforderungen für direkte Lieferanten	4
1. Managementsystem-Anforderungen in Bezug auf menschen- und umweltrechtliche Sorgfaltspflichten	4
2. Geschäftsethik, Compliance und Transparenz	5
3. Menschenrechte	5
4. Umwelt	9
5. Tierbasierte Produktion	10
6. Aquakultur und Fischerei	10
Anforderungen für ursprüngliche Bezugsquellen	11
1. Geschäftsethik, Compliance und Transparenz	11
2. Menschenrechte	11
3. Umwelt	15
4. Tierbasierte Produktion	16
5. Aquakultur und Fischerei	16
Anhänge	17
<hr/>	
Anhang 1 – Dazugehörige Rahmenwerke und Strategien von Nestlé	17
Anhang 2 – Definitionen für die Anforderungen	17
Anhang 3 – Referenzen	19
Anlage 4 – Liste der unter „Verwendung von Agrochemikalien“ genannten Pestizide	20

I. Einführung

Präambel

Die verantwortungsbewusste Beschaffung ist ein Grundpfeiler des übergeordneten Ziels von Nestlé, mit hochwertigen Nahrungsmitteln die Lebensqualität aller Menschen zu verbessern – sowohl heute als auch für kommende Generationen. Unser Schwerpunkt liegt dabei auf der systematischen Umsetzung unserer grundlegenden Anforderungen in unserer Lieferkette in Bezug auf die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG: Environmental, Social, Governance), um unsere Produktionspraktiken so zu verändern, dass sie sich positiv auf die Menschen, die Natur und das Klima auswirken. Mithilfe dieses Ansatzes schaffen wir die Grundlagen, um regenerative Lebensmittelsysteme in großem Maßstab voranzubringen.

Unsere grundlegenden Anforderungen für verantwortungsbewusste Beschaffung (die „Anforderungen“) tragen dazu bei, dass wir in unserer Lieferkette unsere Verpflichtungen gegenüber den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs), den Leitsätzen der Organisation für wirt-

schaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) für multinationale Unternehmen zum verantwortungsbewussten unternehmerischen Handeln, der Internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit umsetzen können.

Diese Anforderungen ergänzen andere Verpflichtungen, Strategien und Rahmenwerke von Nestlé, wie z. B. unser Human Rights Framework und die damit verbundenen Human Rights salient issue action plans, unsere Net Zero Roadmap, unser Agriculture Framework und unseren Forest Positive-Ansatz (siehe Anhang 1).

Diese Version von 2024 ersetzt den 2018 verabschiedeten Standard für verantwortungsbewusste Beschaffung.

Die unterstrichenen Begriffe sind in Anhang 2 definiert.

Zweck

EDiese Anforderungen müssen von allen Akteuren innerhalb unserer Lieferkette, seien sie nun direkt oder indirekt beteiligt, eingehalten werden, wie in Kapitel 2 näher beschrieben. Sie sind fester Bestandteil unserer Verträge mit unseren direkten Lieferanten.

Nestlé ist sich bewusst, dass einige soziale und ökologische Herausforderungen langfristige, maßgeschneiderte Maßnahmen erfordern, um ihre Ursachen zu bekämpfen. Um auf die komplexen Faktoren einzugehen, die zu diesen Herausforderungen beitragen, setzen wir ergänzende Rahmenwerke und

Strategien um, auf die in Anhang 1 verwiesen wird (z. B. Human Rights salient issue action plans, Agriculture Framework usw.). Dabei arbeiten wir auf zwei verschiedenen Ebenen:

- 1) Wir setzen Maßnahmen in unserer Lieferkette um, um Risiken zu bewerten, sie zu bewältigen und um die entsprechenden Aktivitäten sowie ihre Ergebnisse zu überwachen und darüber zu berichten.
- 2) Wir nutzen unseren Einfluss und Kollaborationen, um kollektive Engagements zur Lösung weit verbreiteter, systemischer Umweltprobleme und sozialer Probleme zu unterstützen.

II. Geltungsbereich

Die in Kapitel 4 dargelegten Anforderungen gelten für **direkte Lieferanten** und **ursprüngliche Bezugsquellen**, soweit zutreffend.

Direkte Lieferanten sind Unternehmen oder Einzelpersonen, die in einer direkten Geschäftsbeziehung zu Nestlé stehen (z. B. durch einen Vertrag oder weil sie Nestlé Rechnungen stellen), einschließlich ihrer Mitarbeiter:innen, Vertreter und Unterauftragnehmer. Co-Manufacturer werden als direkte Lieferanten betrachtet.

Ursprüngliche Bezugsquellen sind Unternehmen oder Personen, die für die Ernte oder Primärproduktion der Materialien und Zutaten verantwortlich sind, die wir für die Herstellung unserer Produkte beziehen (z. B. Bauernhof, Plantage, Fischereifahrzeug), einschließlich Verpackungsmaterial.

Handelt es sich bei den direkten Lieferanten um Unternehmen oder Einzelpersonen, die ursprüngliche Bezugsquellen darstel-

len, gelten die Anforderungen für **ursprüngliche Bezugsquellen**.

Handelt es sich bei den direkten Lieferanten nicht um Unternehmen oder Einzelpersonen, die als ursprüngliche Bezugsquellen gelten, sind die direkten Lieferanten dafür verantwortlich, die Anforderungen an die nächsten Ebenen der Lieferkette weiterzugeben, bis hin zu den **ursprünglichen Bezugsquellen**.

Die Anforderungen an die ursprünglichen Bezugsquellen berücksichtigen den Kontext des landwirtschaftlichen Betriebs, wie beispielsweise seine Größe (z. B. Hektar und Anzahl der Arbeitskräfte) und seine Struktur (d. h. formell oder informell).

Akademische Einrichtungen und Forschungszentren, mit denen wir zusammenarbeiten, fallen nicht in den Geltungsbereich dieser Anforderungen.

III. Überprüfungsmechanismen und Berichterstattung

Überprüfungsmechanismen

Wir überprüfen die Übereinstimmung mit und die Einhaltung dieser Anforderungen mithilfe unterschiedlicher Methoden auf verschiedenen Ebenen der Lieferkette. Dazu gehören Selbsterklärungen der Lieferanten, datenbasierte Bewertungen („desk-based“) und Audits oder Bewertungen durch zweite oder dritte Stellen. Welche Instrumente zur Bewertung der Compliance eingesetzt werden, liegt im Ermessen von Nestlé und hängt von der Ebene der Lieferkette und dem Risikoniveau ab. Bei der Risikobewertung werden verschiedene Kriterien berücksichtigt, z. B. die Länder der Geschäftstätigkeit und die Herkunftsländer (für Materialien und Zutaten), die Höhe der Ausgaben und die Art der an Nestlé gelieferten Waren oder Dienstleistungen.

Wir haben auch priorisierte Materialien und Zutaten identifiziert, die ein höheres Risiko in Bezug auf ökologische und/oder soziale Probleme darstellen. Bei diesen arbeiten wir eng mit unseren direkten Lieferanten und anderen Partnern zusammen, um ein Mapping der Lieferkette durchzuführen und Bewertungen in der vorgelagerten Lieferkette vorzunehmen.

Umgang mit Verstößen

Verstöße, die im Rahmen der oben beschriebenen Überprüfungsmechanismen oder auf andere Weise festgestellt werden, müssen von dem betreffenden Unternehmen durch einen mit Nestlé vereinbarten zeitgebundenen Aktionsplan gehandhabt werden, der gegebenenfalls Maßnahmen zur Vorbeugung, Schadensminderung und Behebung umfasst. Nestlé kann nach eigenem Ermessen und ohne jede Verantwortung beschließen, die Beziehung mit dem direkten Lieferanten auszusetzen oder die Aussetzung der nicht konformen Standorte, Unterauftragnehmer oder Unterlieferanten des direkten Lieferanten zu verlangen, bis ein Aktionsplan vereinbart wird. Dies kann auch während der Durchführung des Aktionsplans geschehen, falls Fristen nicht eingehalten werden oder Maßnahmen sich verzögern oder nicht wie vereinbart durchgeführt werden. Im Falle einer Aussetzung kann dem direkten Lieferanten, den Standorten, Subunternehmern oder Unterlieferanten die Wiederaufnahme in die Nestlé-Lieferkette gestattet werden, wenn der von Nestlé geforderte eindeutige Nachweis erbracht wird, dass die Praktiken auf das erforderliche Niveau verbessert wurden.

Meldung von Verstößen

Die direkten Lieferanten müssen Nestlé über alle tatsächlichen oder potenziellen schwerwiegenden nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt informieren und Nestlé über den Fortgang der Ermittlungen auf dem Laufenden halten sowie auf Wunsch Nestlé bei allen wesentlichen Schritten des Verfahrens bis hin zur Behebung beteiligen. Schwerwiegende nachteilige Auswirkungen müssen an die folgende E-Mail-Adresse gemeldet werden: hreddnotifications@nestle.com.

Direkte Lieferanten müssen alle Belege und Nachweise aufbewahren, um alle Sorgfaltsprozesse und Beschwerden betroffener Stakeholder angemessen zu dokumentieren, einschließlich der Aufzeichnungen zu durchgeführten Untersuchungen, und Nestlé auf Verlangen Einsicht in diese Aufzeichnungen gewähren. Auf die

Direkte Lieferanten

- Bewertungen der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten
- Audits vor Ort, die von unabhängigen Prüfungsgesellschaften nach den Best-Practice-Grundsätzen von Sedex und gemäß der SMETA-Methodik durchgeführt werden
- Audits der Responsible Business Alliance (RBA)
- Ecovadis-Fragebogen zur Selbsteinschätzung
- Sonstiges, wie von Nestlé verlangt

Ursprüngliche Bezugsquellen (für unsere priorisierten Materialien und Zutaten)¹

- Validierte Zertifizierungssysteme
- Validierte Branchensysteme oder -programme
- Validierte Initiativen für Landschaften und Geltungsbereiche

Nestlé behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit dem direkten Lieferanten in Übereinstimmung mit dem jeweiligen Vertrag zu beenden oder andere im jeweiligen Vertrag oder sonstige rechtlich vorgesehene Abhilfen geltend zu machen, wenn (i) der Aktionsplan nicht geeignet erscheint, um die Praktiken auf das erforderliche Niveau zu verbessern, (ii) der direkte Lieferant sich nicht bereit erklärt, einen Aktionsplan auszuarbeiten und umzusetzen, (iii) der vereinbarte Aktionsplan nicht oder in nicht zufriedenstellender Weise durchgeführt wurde oder (iv) der direkte Lieferant nicht innerhalb einer angemessenen Frist den Nachweis der verbesserten Praktiken erbringt.

Das Verfahren zur Aufstellung von Aktionsplänen zur Behebung von Verstößen stellt keinen Verzicht seitens Nestlé auf andere Rechte und Abhilfen dar, die in dem betreffenden Vertrag mit dem direkten Lieferanten oder nach geltendem Recht vorgesehen sind. Zur Klarstellung wird angemerkt, dass im Falle eines Widerspruchs zwischen dem genannten Verfahren und dem Vertrag zwischen Nestlé und dem Lieferanten der Vertrag maßgebend ist.

erste Aufforderung von Nestlé hin muss der Lieferant Nestlé einen Bericht mit detaillierten Informationen über das Erreichte sowie einen detaillierten Fortschrittsplan vorlegen und sich auf Wunsch einer Überprüfung in Bezug auf die Compliance unterziehen.

Wir ermutigen auch dazu, jeden Verdacht eines Verstoßes gegen unsere Anforderungen durch direkte Lieferanten oder einen Teil unserer Lieferkette über unser unabhängig betriebenes Meldesystem [Speak Up](#) zu melden. Die Meldungen können vertraulich über ein Webformular oder über eine gebührenfreie Telefonnummer vorgenommen werden.

¹ Herkunftsländer, die auf der Grundlage von Daten von Verisk Maplecroft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen als risikoarm eingestuft werden, werden nicht überprüft.

IV. Anforderungen

Struktur der Anforderungen

Die Anforderungen lassen sich in die folgenden Kategorien einteilen:

Wesentliche Anforderungen, die Anforderungen in Bezug auf bestimmte Praktiken oder Themen entsprechen.

Managementsystem-Anforderungen, die Folgendes umfassen:

- Verfahren zur Gewährleistung der wirksamen Umsetzung der wesentlichen Anforderungen und

- Due-Diligence-Systeme in Bezug auf die menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten

Die Anforderungen können von Zeit zu Zeit angepasst werden, wenn sich internationale Normen, nationale oder supranationale Vorschriften oder Branchenstandards ändern.

Die derzeitigen Anforderungen beruhen u. a. auf den in Anhang 3 genannten Leitprinzipien, Normen und Konventionen.

Anforderungen für direkte Lieferanten

1. Managementsystem-Anforderungen in Bezug auf menschen- und umweltrechtliche Sorgfaltspflichten

Dies gilt für unsere direkten Lieferanten, ggf. auch durch den Nachweis von Systemen zur Einhaltung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten der Muttergesellschaft.

1.1 Einbettung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten in die Richtlinien und Managementsysteme

- 1.1.1 Die direkten Lieferanten verfügen über Richtlinien oder Verpflichtungen, die alle in diesen Anforderungen festgelegten Auflagen abdecken.
- 1.1.2 Direkte Lieferanten verfügen über Managementsysteme und -prozesse, die mit den UNGPs übereinstimmen, um diese Richtlinien und Verpflichtungen umzusetzen.

1.2 Rückverfolgbarkeitssysteme

- 1.2.1 Direkte Lieferanten verfügen über Rückverfolgbarkeitssysteme für Materialien und Zutaten, die es ermöglichen, Risiken in Bezug auf die Menschenrechte und die Umwelt zu bewerten und festzustellen, ob die Produktions- und Verarbeitungseinheiten der ursprünglichen Bezugsquelle die Verpflichtungen und Richtlinien des Lieferanten einhalten, oder das Ausmaß und die Art der Probleme zu bestimmen, die gelöst werden müssen.

1.3 Identifizierung und Bewertung nachteiliger Auswirkungen bei eigenen Betriebsabläufen, Lieferketten und Geschäftsbeziehungen

- 1.3.1 Direkte Lieferanten bewerten tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen auf Menschen und Umwelt und nutzen diese Informationen, um Probleme, risikoreiche Abläufe, Regionen und Lieferketten zu priorisieren.

1.4 Behebung nachteiliger Auswirkungen

- 1.4.1 Auf der Grundlage der Ergebnisse ihrer Risikobewertung (siehe Punkt 3) verfügen die direkten Lieferanten über Aktionspläne zur Verhinderung, Abschwächung und Behebung potenzieller und tatsächlicher nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt, die sie durch ihre eigenen Aktivitäten verursachen oder zu denen sie beitragen oder die durch ihre Geschäftsbeziehungen direkt mit ihren Betriebsabläufen, Produkten oder Dienstleistungen

verbunden sind. Diese Maßnahmen sollten im Einklang mit den UNGPs die erhöhten Risiken berücksichtigen, die direkte Lieferanten eingehen, wenn sie in einem Konfliktgebiet tätig sind oder aus diesem Güter oder Dienstleistungen beziehen.

- 1.4.2 Direkte Lieferanten geben die Anforderungen bezüglich der Menschenrechte und der Umwelt kaskadierend an ihre jeweiligen Zulieferer und Subunternehmer weiter.

1.5 Beschwerdemanagement und Abhilfe

- 1.5.1 Direkte Lieferanten müssen einen wirksamen Beschwerde-mechanismus einführen oder sicherstellen, dass ein solcher allen betroffenen Interessengruppen zugänglich ist.
- 1.5.2 Direkte Lieferanten verfügen über Verfahren, um auf Beschwerden wirksam und zeitnah einzugehen.

1.6 Überwachung und Überprüfung

- 1.6.1 Die direkten Lieferanten verfolgen die Fortschritte und die Wirksamkeit ihrer Aktionspläne (siehe Punkt 4) durch Überwachung und die Messung ihrer Wirkung.
- 1.6.2 Direkte Lieferanten führen eine jährliche Überprüfung ihrer Managementsysteme für die menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten durch und nutzen die gewonnenen Erkenntnisse für eine kontinuierliche Verbesserung.
- 1.6.3 Direkte Lieferanten beauftragen eine zweite Partei mit der Überprüfung der Wirksamkeit ihrer Managementsysteme für die menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten.
- 1.6.4 Direkte Lieferanten haben einen kontinuierlichen Prozess der Zusammenarbeit mit ihren eigenen Lieferanten, der die Weitergabe der Anforderungen an die menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten, die Bewertung der diesbezüglichen Leistung ihrer eigenen Lieferanten, die Vereinbarung von Aktionsplänen für ihre Lieferanten, die Überwachung der Fortschritte und die Ergreifung von Maßnahmen umfasst.

1.7 Berichterstattung

- 1.7.1 Direkte Lieferanten berichten öffentlich über die tatsächlichen und potenziellen Risiken bei ihren eigenen Betriebsabläufen, bei ihren Lieferanten und in ihren Beschaffungsregionen sowie über die Maßnahmen, die zur Behebung dieser Risiken ergriffen werden.

2.2. Geschäftsethik, Compliance und Transparenz

Wesentliche Anforderungen

- 2.1 Alle internationalen, nationalen, regionalen oder lokalen Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, sowie alle anderen anwendbaren Gesetze, einschließlich derjenigen mit Bezug auf den internationalen Handel (z. B. Sanktionen, Ausfuhrkontrollen und Meldepflichten), die Korruptionsbekämpfung, die Menschenrechte, den Umweltschutz, die Entwaldung, den Datenschutz, die Vertraulichkeit und den Schutz der Privatsphäre, das geistige Eigentum sowie das Kartell- und Wettbewerbsrecht, müssen eingehalten werden.
- 2.2 Unzulässige Zahlungen für oder von Regierungsbeamten werden weder direkt noch indirekt angeboten, geleistet, gefordert oder angenommen und vertragliche Beziehungen zu Nestlé oder zu Unterauftragnehmern werden nicht wissentlich als Kanal für unzulässige Zahlungen an Regierungsbeamte genutzt.
- 2.3 Die mit Nestlé ausgetauschten Geschenke müssen angemessen, bescheiden und den Umständen entsprechend ausfallen und dürfen nicht den Anschein unzulässiger Einflussnahme oder unrechtmäßiger Vorteilsnahme erwecken. Geschenke sollten in der Regel nur bei geschäftsüblichen und kulturellen Anlässen gemacht werden und dürfen niemals Bargeld oder Bargeldäquivalente beinhalten.
- 2.4 Mahlzeiten, Bewirtungen und Unterhaltung müssen im vernünftigen Rahmen und angemessen sein, vorausgesetzt, sie sind dem zugrundeliegenden legitimen Zweck dienlich und stehen in einem angemessenen Verhältnis zu diesem. Eine angemessene Bewirtung darf nur in Verbindung mit legitimen Geschäftstreffen und Konferenzen angeboten werden. Sie darf niemals als Einzelleistung erbracht werden.
- 2.5 Jeder Interessenkonflikt, ob dabei nun Nestlé-Mitarbeiter:innen beteiligt sind oder nicht, muss ordnungsgemäß gemeldet werden.
- 2.6 Nestlé müssen alle Informationen über die Herkunft der für die Herstellung der Produkte verwendeten Materialien und Zutaten (falls zutreffend) und den Transport der Produkte sowie vollständige und genaue Aufzeichnungen über die Herstellung, Verpackung, Prüfung, Lagerung, den Versand und die Vernichtung der Produkte, Zutaten sowie Rechenschaftsberichte bezüglich der Produktionscodes zur Verfügung gestellt werden. Die Lieferanten geben ihr Einverständnis und stellen sicher, dass sie alle anderen erforderlichen Zustimmungen von relevanten Dritten für die Veröffentlichung von Informationen über die Lieferkette durch Nestlé im Rahmen der jährlichen Offenlegung der Lieferkette (einschließlich aber nicht beschränkt auf die Offenlegung gegenüber Behörden, Medien und anderen Organisationen) erhalten, um die Transparenz gegenüber allen relevanten Interessengruppen zu verbessern. Nestlé und die mit Nestlé verbundenen Unternehmen übernehmen gegenüber dem Lieferanten, dem Anbieter oder Dritten keine Verantwortung für die Nutzung dieser Informationen.
- 2.7 Alle Informationen über die an Nestlé gelieferten Produkte und Dienstleistungen, insbesondere über Treibhausgasemissionen, Recyclingfähigkeit der Verpackungen, regenerative Landwirtschaftspraktiken und Nachhaltigkeitsverpflichtungen, werden Nestlé offengelegt.

Managementsystem-Anforderungen

- 2.8 Es gibt eine wirksame Richtlinie zu Interessenkonflikten und organisatorische Verfahren zur Verhinderung und Minderung von Interessenkonflikten.
- 2.9 Angemessene interne Systeme sind vorhanden, um das Bewusstsein für alle geltenden Gesetze aufrechtzuerhalten und deren Einhaltung zu gewährleisten.
- 2.10 Es gibt angemessene interne Systeme zur Erfassung von Geschenken, die die festgelegten Schwellenwerte überschreiten.

3. Menschenrechte

3.1 Die Arbeitnehmer:innen werden gleichberechtigt, mit Respekt und Würde behandelt

Wesentliche Anforderungen

- 3.1.1 Kein:e Arbeitnehmer:in wird in irgendeiner Form psychisch, physisch, sexuell oder verbal misshandelt, eingeschüchtert oder belästigt.
- 3.1.2 Alle Arbeitnehmer:innen haben gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegschancen und werden bei der Beschäftigung, einschließlich in Bezug auf die Einstellung, Vergütung, Beförderung sowie auf Disziplinarmaßnahmen, Kündigung oder Ruhestand, nicht diskriminiert, auch nicht aufgrund ihres Geschlechts, einer Schwangerschaft, ihrer Religion, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Nationalität, ihres HIV/AIDS-Status, ihrer politischen Meinung sowie ihrer Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe oder ihrer ethnischen Herkunft.
- 3.1.3 Schwangerschaftstests oder andere Formen der Gesundheitsuntersuchung, die zu einer Diskriminierung führen könnten, sind verboten, es sei denn, sie sind gesetzlich vorgeschrieben. In solchen Fällen dürfen die Ergebnisse solcher Tests nur für offizielle Zwecke im Einklang mit den Gesetzen verwendet werden.
- 3.1.4 Die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer:innen

werden auf rechtmäßige und faire Weise verarbeitet und vor unbefugter Verarbeitung, unrechtmäßiger oder versehentlicher Zerstörung sowie vor Verlust und Missbrauch geschützt.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.1.5 Es gibt Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung jeglicher Form von psychischer, physischer, sexueller oder verbaler Misshandlung, Einschüchterung und Belästigung sowie jeglicher Form von Diskriminierung.
- 3.1.6 Die Arbeitnehmer:innen werden in angemessener Weise und regelmäßig über die Maßnahmen gegen Diskriminierung, Gewalt und Belästigung sowie über die verfügbaren Meldewege und -verfahren informiert.
- 3.1.7 Die Arbeitnehmer:innen, insbesondere Vorgesetzte, Aufsichtspersonal und Sicherheitspersonal, erhalten Informationen und Schulungen in barrierefreien Formaten über die Risiken von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und über die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen.

3.2 Die Arbeit erfolgt auf freiwilliger Basis

Wesentliche Anforderungen

- 3.2.1 Unter keinen Umständen wird Zwangsarbeit eingesetzt.

- Dazu gehören Menschenhandel, Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft und andere Formen der Zwangsarbeit.
- 3.2.2 Die Anwendung von Gewalt, die Androhung von Gewalt, Bestrafungen, Einsperren oder andere Methoden der Einschüchterung zur Nötigung von Arbeitnehmer:innen sind streng verboten.
- 3.2.3 Die Arbeitnehmer:innen können sich frei bewegen und werden nicht am Arbeitsplatz festgehalten, auch nicht in den zur Verfügung gestellten Wohnungen.
- 3.2.4 Kein:e Arbeitnehmer:in zahlt Einstellungsgebühren oder damit verbundene Kosten. Wenn Arbeitnehmer:innen Gebühren gezahlt haben, müssen diese vom Arbeitgeber erstattet werden.
- 3.2.5 Die Einbehaltung von persönlichen Dokumenten der Arbeitnehmer:innen (z. B. Reisepass, Personalausweis, Geburtsurkunde, Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis und andere Reisedokumente) ist verboten. Wenn das Vorlegen dieser Dokumente gesetzlich vorgeschrieben ist, erhalten Arbeitnehmer:innen diese so schnell wie möglich zurück.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.2.6 Es gibt Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen, dass die Arbeitnehmer:innen ungehindert eine Beschäftigung aufnehmen können und dass sie nicht daran gehindert werden, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, wenn sie dies wünschen, und dass ihre Freiheit sich zu bewegen nicht eingeschränkt wird.
- 3.2.7 Es gibt Richtlinien und Verfahren, um potenzielle Fälle von Einstellungsgebühren, die von Arbeitnehmer:innen gezahlt werden, zu erkennen, zu verhindern und zu beheben, z. B. durch die Überprüfung und Überwachung von Personal- und Arbeitsvermittlern, Schulungen für Wanderarbeitnehmer:innen vor und nach ihrer Ankunft usw.
- 3.2.8 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung) werden zu den Risiken von Zwangsarbeit und zu verantwortungsbewussten Einstellungspraktiken geschult, um ihre Beteiligung an Entscheidungen und Aktivitäten zur Risikoprävention und -minderung zu erhöhen.

3.3 Die Beschäftigungsbedingungen sind fair und transparent

Wesentliche Anforderungen

- 3.3.1 Alle Arbeitnehmer:innen erhalten einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die sie verstehen. Falls erforderlich, erhalten Arbeitnehmer:innen Erläuterungen der Arbeitsbedingungen mündlich oder anhand von Bildern.
- 3.3.2 Die Arbeitsverträge enthalten detaillierte Angaben zu den Arbeitsbedingungen, einschließlich der Art der Arbeit, der Arbeitszeiten, der Überstunden, des Arbeitsentgelts, der Sozialleistungen, des Urlaubs und der Vertragsdauer in einer für Arbeitnehmer:innen verständlichen Form und Sprache.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.3.3 Es gibt Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer:innen einen Arbeitsvertrag erhalten, den sie verstehen und dem sie freiwillig zugestimmt haben.
- 3.3.4 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B.

Personalabteilung) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können.

- 3.3.5 Für die ständigen Arbeitnehmer:innen werden aktuelle Aufzeichnungen geführt, die für alle Arbeitnehmer:innen folgende Angaben enthalten: Vollständiger Name, Geschlecht, Geburtsdatum und gezahltes Gehalt.

3.4 Das Mindestalter für die Beschäftigung wird eingehalten und junge Arbeitnehmer:innen werden geschützt

Wesentliche Anforderungen

- 3.4.1 Kinder im Alter von 15 Jahren oder darunter werden nicht beschäftigt.²
- 3.4.2 Kinder ab 13 Jahren (bzw. ab 12 Jahren in Ländern, in denen das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung auf 14 Jahre festgesetzt ist) dürfen nur dann leichte Arbeiten verrichten, wenn dies nach den örtlichen Gesetzen zulässig ist.
- 3.4.3 Kein Kind (definiert als alle Personen unter 18 Jahren) verrichtet gefährliche Arbeiten oder andere der schlimmsten Formen von Kinderarbeit.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.4.4 Es gibt eine Richtlinie, die zumindest das Mindestalter für alle Arbeitnehmer:innen, die Bedingungen, unter denen junge Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden können, und das Korrekturverfahren für den Fall, dass ein Fall von Kinderarbeit festgestellt wird, festlegt.
- 3.4.5 Ein Verfahren zur Überprüfung des tatsächlichen Alters von Arbeitnehmer:innen ist vorhanden und wird umgesetzt (z. B. Angabe des Mindestalters in Stellenanzeigen, Überprüfung der Originaldokumente zum Altersnachweis des Bewerbers usw.).
- 3.4.6 Ein Verfahren zur Behebung festgestellter Fälle von Kinderarbeit ist vorhanden und wird umgesetzt.
- 3.4.7 Relevante Funktionen und Mitarbeiter:innen werden in Bezug auf Kinderarbeit geschult, um ihre Beteiligung an Entscheidungen und Aktivitäten zur Risikoprävention und -minderung zu erhöhen.

3.5 Arbeitnehmer:innen steht es frei, eine Gewerkschaft zu gründen und/oder ihr beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen

Wesentliche Anforderungen

- 3.5.1 Die Beschäftigten können ihr Recht, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen oder ihr beizutreten, sich vertreten zu lassen und Tarifverhandlungen zu führen, frei ausüben, ohne Angst vor Einschüchterung, Diskriminierung oder Schikanen haben oder vorherige Genehmigungen einholen zu müssen, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.
- 3.5.2 Arbeitnehmervertreter:innen werden nicht aufgrund ihrer Rolle als Arbeitnehmervertreter:innen diskriminiert. Sie haben angemessenen Zugang zu den Arbeitsplätzen, um ihre Vertretungsaufgaben wahrzunehmen.
- 3.5.3 Dort, wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen nach lokalem Recht eingeschränkt ist, sind alternative Formen der Arbeitnehmer:innenvertretung, der Vereinigung und der Tarifverhandlungen zulässig.
- 3.5.4 Tarifverhandlungen werden in gutem Glauben aufgenommen, wenn sie von einer gesetzlich anerkannten

² Einige Länder haben sich dafür entschieden, das Mindestalter für die Beschäftigung auf 16 Jahre festzulegen. In anderen Ländern liegt es bei 14 Jahren als Übergangsmaßnahme, während sie ihre Bildungssysteme und ihre Wirtschaft stärken. In diesen Fällen ist das gesetzliche Mindestalter maßgebend.

repräsentativen Gruppe von Arbeitnehmer:innen beantragt werden.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.5.5 Es gibt Richtlinien und Verfahren zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer:innen und zur wirksamen Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen. Diese sollten sicherstellen, dass die Arbeitnehmervertreter:innen ihre repräsentativen Aufgaben am Arbeitsplatz wahrnehmen können.
- 3.5.6 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. die Personalabteilung) werden in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen geschult.

3.6 Den Arbeitnehmer:innen wird ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld geboten.

Wesentliche Anforderungen

- 3.6.1 Den Arbeitnehmer:innen wird ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, um arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden. Das Gleiche gilt für die Unterbringung, falls eine bereitgestellt wird.
- 3.6.2 Den Arbeitnehmer:innen wird je nach Bedarf kostenlos eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitgestellt.
- 3.6.3 Alle Arbeitnehmer:innen und Besucher, die den Produktionsstandort betreten, werden über die damit verbundenen Gefahren und die zu treffenden Maßnahmen im Falle eines Gesundheits- und Sicherheitsvorfalls informiert. Es gibt eine klare und angemessene Beschilderung oder Informationen darüber, wie im Notfall eine Evakuierung durchzuführen ist.
- 3.6.4 Die Arbeitnehmer:innen haben angemessenen Zugang zu kostenlosem und sicherem Wasser sowie zu kostenlosen und sicheren Sanitär- und Hygiene-Einrichtungen am Arbeitsplatz und in der Unterkunft, sofern eine bereitgestellt wird.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.6.5 Es gibt Richtlinien und Verfahren für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Krankheiten angemessen zu erkennen, zu bewerten und wirksam zu verhindern sowie die Ursachen aller Gefahren im Arbeitsumfeld zu minimieren oder zu beseitigen, soweit dies im vernünftigen Rahmen möglich ist.
- 3.6.6 Für verbleibende Gefahren werden Notfall- und Krisenpläne erstellt und regelmäßig durch Übungen oder andere Maßnahmen getestet.
- 3.6.7 Es wurde ein Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz eingerichtet, der sich aus einer ausgewogenen Gruppe von Vertretern des Managements und der Arbeitnehmer:innen zusammensetzt und regelmäßig zusammentritt, um den Arbeitsschutz kontinuierlich zu verbessern.
- 3.6.8 Die Arbeitnehmer:innen werden in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz angemessen geschult, einschließlich des Bewusstseins für die Risiken und Verfahren im Zusammenhang mit ihrer Arbeit, der angemessenen Verwendung von arbeitsrelevanten Werkzeugen und Maschinen sowie von PSA.

3.6.9 Mitarbeiter:innen, Auftragnehmer und andere Dritte, die die Produktionsstätte betreten, werden für das Thema Arbeitsschutz sensibilisiert und geschult, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, unsichere Situationen zu vermeiden und auf unerwartete Ereignisse schnell zu reagieren.

3.6.10 Arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Krankheiten werden analysiert und es werden Korrektur- und Präventivmaßnahmen ergriffen, um zu verhindern, dass sie sich wiederholen.

3.6.11 Es gibt Verfahren, um den Zugang zu kostenlosem Wasser sowie zu kostenlosen Sanitär- und Hygiene-Einrichtungen am Arbeitsplatz und in den zur Verfügung gestellten Unterkünften zu bewerten, zu ermöglichen und sicherzustellen.

3.7 Die Arbeitszeiten sind legal und angemessen

Wesentliche Anforderungen

- 3.7.1 Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit, einschließlich der Überstunden, darf nur unter den folgenden Umständen die örtlich geltenden gesetzlichen Bestimmungen oder 60 Stunden überschreiten, je nachdem, welche Regelung strenger ist:
- Es ist nach den lokalen Gesetzen zulässig.
 - Es ist aufgrund eines Tarifvertrags zulässig.
 - Es werden geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen getroffen.
 - Der Arbeitgeber kann nachweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie etwa unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.
- 3.7.2 Alle Überstunden sind freiwillig und werden mindestens entsprechend der lokalen Gesetze vergütet.
- 3.7.3 Die Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden Ruhezeit in jedem Sieben-Tage-Zeitraum sowie auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub. Müssen Arbeitnehmer:innen an einem Ruhetag arbeiten, weil die Kontinuität der Produktion oder des Dienstes dies erfordert, so müssen sie unmittelbar danach eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit erhalten, damit alle 14 Tage mindestens zwei Ruhetage gewährleistet sind.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.7.4 Es gibt eine schriftliche Arbeitszeitregelung, die den Arbeitnehmer:innen mitgeteilt wird. Darin ist festgelegt, dass Überstunden freiwillig sind.
- 3.7.5 Es gibt Verfahren, mit denen sichergestellt wird, dass die Arbeitszeiten den geltenden Gesetzen, Tarifverträgen (sofern zutreffend) und Branchenstandards entsprechen.
- 3.7.6 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können.
- 3.7.7 Ein Verfahren zur Erfassung und Überwachung der Arbeitszeiten und Überstunden aller Arbeitnehmer:innen ist vorhanden und wird umgesetzt. Dazu gehören auch die Aufzeichnung und Dokumentation der Zustimmung der Arbeitnehmer:innen zur Leistung von Überstunden.

3.8 Das Entgelt der Arbeitnehmer:innen ist fair

Wesentliche Anforderungen

- 3.8.1 Die für eine Standard-Arbeitswoche gezahlten Entgelte und Leistungen (einschließlich Sachleistungen) entsprechen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards bzw. den Tarifverträgen (sofern anwendbar), je nachdem, welcher Wert höher ist. Auf jeden Fall sollten die Entgelte immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu befriedigen und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zur ermöglichen.
- 3.8.2 Sachleistungen (z. B. Zahlung des Entgelts in Form von Waren oder Dienstleistungen anstelle von Bargeld) als Teil des Entgelts dürfen die gesetzlichen Grenzen nicht überschreiten.
- 3.8.3 Abgesehen von gesetzlich vorgeschriebenen Abzügen werden Entgeltabzüge nur mit schriftlicher Zustimmung der Arbeitnehmer:innen in einer ihnen verständlichen Sprache vorgenommen.
- 3.8.4 Die Entgelte werden pünktlich, regelmäßig und vollständig gezahlt.
- 3.8.5 Werden Arbeitnehmer:innen auf der Grundlage des Produktionsvolumens, Stücklohns, von Quoten oder ähnlichem vergütet, so muss der Entgeltsatz so bemessen sein, dass Arbeitnehmer:innen mindestens die gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards oder die tarifvertraglichen Vereinbarungen (falls zutreffend) verdienen, je nachdem, welcher Wert höher ist.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.8.6 Es gibt eine schriftliche Entgeltrichtlinie, die den Arbeitnehmer:innen in einer für sie verständlichen Sprache und Form mitgeteilt wird.
- 3.8.7 Es gibt Verfahren, die sicherstellen, dass die Entgeltpakete den geltenden Gesetzen, Tarifverträgen (sofern zutreffend) und Branchenstandards entsprechen, je nachdem, was strenger ist.
- 3.8.8 Es gibt ein Verfahren zur Dokumentation des Entgelts von Arbeitnehmer:innen und es werden Aufzeichnungen geführt, um nachzuweisen, dass die Arbeitnehmer:innen korrekt bezahlt werden, einschließlich der regulären Arbeitsstunden und der Überstunden, der Sozialleistungen, der Prämien/Boni und aller vereinbarten Abzüge.
- 3.8.9 Bei der Auszahlung des Entgelts erhalten die Arbeitnehmer:innen Entgeltabrechnungen, auf denen die geleistete reguläre Arbeitszeit und die geleisteten Überstunden, die gezahlten Entgelte und die Abzüge vermerkt sind, oder sie erhalten einen Nachweis darüber, wie ihr Entgelt berechnet wurde, wenn es nicht auf der Grundlage der Arbeitszeit berechnet wurde.
- 3.8.10 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können.

3.9 Das Land und die Ressourcen der indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften werden respektiert

Wesentliche Anforderungen

- 3.9.1 Das Recht zur Nutzung des Landes wird durch entsprechende Dokumente nachgewiesen, die das Eigentum, die Pacht oder die Nutzung oder anerkannte Gewohnheitsrechte belegen.

- 3.9.2 Der Erwerb, die Verpachtung oder die Veräußerung von Land sowie die Änderung der Landnutzung erfolgen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und unter Wahrung der Menschenrechte, insbesondere der (gesetzlichen und/oder gewohnheitsrechtlichen) Rechte auf Land und natürliche Ressourcen der indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften (Indigenous peoples and local communities, IPLCs), die davon betroffen oder potenziell betroffen sind.
- 3.9.3 Jede Aktivität, die die Rechte, das Land, die Ressourcen, die Gebiete, die Lebensgrundlage und die Ernährungssicherheit der indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften beeinträchtigen könnte, wie z. B. land- und forstwirtschaftliche Entwicklungen, kann nur vorbehaltlich deren freier, vorheriger und informierter Zustimmung (Free, Prior and Informed Consent, FPIC) erfolgen. Wenn die freie, vorherige und informierte Zustimmung nicht eingeholt oder respektiert wurde, muss jeglicher entstandene Schaden behoben und wiedergutmacht werden.
- 3.9.4 Wenn Produktions- oder Erhaltungsmaßnahmen ihre Rechte, ihr Land, ihre Ressourcen, ihre Gebiete, ihre Lebensgrundlagen oder ihre Ernährungssicherheit beeinträchtigen, werden die indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften durch geeignete Maßnahmen entschädigt oder berücksichtigt, die die ausgehandelten Ergebnisse eines Prozesses der freien, vorherigen und informierten Zustimmung widerspiegeln.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.9.5 Es gibt eine schriftliche Richtlinie zur Achtung der Land- und Ressourcenrechte indigener Völker und lokaler Gemeinschaften, einschließlich einer Nulltoleranz für Landraub, und des Schutzes von Umwelt- und Menschenrechtsverteidigern (environmental and human rights defenders, HRDs).
- 3.9.6 Es sind Verfahren vorhanden, um Verletzungen von Landrechten wirksam zu ermitteln, zu bewerten und zu beheben. Diese Verfahren sollten Folgendes umfassen:
 - Die Durchführung von Bewertungen vor dem Erwerb eines Anspruchs an Land oder Ressourcen (z. B. neue Käufe, Lizenzen oder Konzessionen oder Erneuerungen oder Änderungen bestehender Ansprüche).
 - Die Durchführung eines Verfahrens zur Einholung der freien, vorherigen und informierten Zustimmung vor jeder Aktivität, einschließlich Akquisitionen, die sich auf die Rechte, das Land, die Ressourcen, die Gebiete, die Lebensgrundlagen und die Ernährungssicherheit indigener Völker und lokaler Gemeinschaften auswirken können, und zwar auf kulturell angemessene Weise, in Übereinstimmung mit den Traditionen, Normen und Werten dieser Völker und Gemeinschaften und durch die von ihnen gewählten Vertreter und Institutionen.
 - Ein wirksamer Beschwerdemechanismus, der auch Landrechte umfasst.
 - Schutz der indigenen Völker und lokaler Gemeinschaften sowie ihrer Mitglieder, die sich als Umwelt- und Menschenrechtsverteidigern betätigen.
- 3.9.7 Einschlägige Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Verantwortliche für Nachhaltigkeit, Beziehungen zum Gemeinwesen) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können.

3.10 Arbeitnehmer:innen und betroffene Rechteinhaber:innen haben Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

Wesentliche Anforderungen

- 3.10.1 Ein transparenter und fairer Beschwerdemechanismus ist eingerichtet. Er steht allen offen, die von den Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen des Unternehmens betroffen sein könnten, einschließlich der Arbeitnehmer:innen und indigenen Völker sowie lokaler Gemeinschaften.
- 3.10.2 Die Vertraulichkeit von Beschwerdeführer:innen wird gewährleistet, es sei denn, Beschwerdeführer:innen stimmen einer Offenlegung der Identität ausdrücklich zu.
- 3.10.3 Der Beschwerdemechanismus wird den direkten Lieferanten mitgeteilt, z. B. durch Aufnahme in die Verträge der Lieferanten.
- 3.10.4 Es gibt keinen Missbrauch, keine Drohungen, Einschüchterungen oder Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern, eine Beschwerde einreichen, an einer Untersuchung teilnehmen oder

Hinweise auf Aktivitäten in den Betriebsabläufen des Unternehmens oder der Lieferkette geben. Dazu können Arbeitnehmer:innen und ihre Vertreter, indigene Völker und lokale Gemeinschaften sowie Umwelt- und Menschenrechtsverteidigern gehören.

- 3.10.5 Auf Beschwerden wird auf effektive, zeitnahe, transparente und gerechte Weise eingegangen.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.10.6 Es gibt eine schriftliche Richtlinie, die besagt, dass Arbeitnehmer:innen oder Hinweisgeber, die Missstände melden, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.
- 3.10.7 Es gibt Verfahren zur Erfassung, Überwachung und Verfolgung des Fortschritts und der Wirksamkeit von Abhilfemaßnahmen.
- 3.10.8 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung, Beschwerdemanagement) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können.

4. Umwelt

4.1 Wälder, Ökosysteme und Biodiversität

Wesentliche Anforderungen

- 4.1.1 Alle Materialien und Zutaten, die an Nestlé geliefert werden, erfüllen die Anforderungen der Entwaldungs- und Umwandlungsfreiheit im Abschnitt „Ursprüngliche Bezugsquellen“ sowie alle einschlägigen geltenden Gesetze.

Managementsystem-Anforderungen

- 4.1.2 Es gibt dokumentierte Verfahren oder Prozesse, die eine wirksame Umsetzung des Verzichts auf Entwaldung und Umwandlung sowie die Einhaltung der einschlägigen Gesetze gewährleisten.

4.2 Schutz von Wasser und natürlichen Ressourcen

Wesentliche Anforderungen

- 4.2.1 Die vor Ort erforderlichen Lizenzen oder Genehmigungen für die Entnahme und Nutzung von Wasser werden eingeholt, aufrechterhalten und/oder erneuert.
- 4.2.2 Die Wasserentnahme wird überwacht und die durch Lizenzen oder Genehmigungen erlaubten Mengen werden nicht überschritten.
- 4.2.3 Lokale Wasserressourcen werden effizient genutzt und negative Auswirkungen auf andere Wassernutzer, einschließlich Gemeinden, Wildtieren und Ökosystemen im gleichen Einzugsgebiet, werden gemildert.
- 4.2.4 Die Qualität der Abwässer wird überwacht und die Abwässer werden gemäß den örtlichen Gesetzen, Vorschriften und einschlägigen ISO-Normen behandelt, bevor sie in die Umwelt gelangen.

Managementsystem-Anforderungen

- 4.2.5 Es gibt Richtlinien und Verfahren zur Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen für eine nachhaltige Bewirtschaftung der Wasserressourcen und zur wirksamen Abmilderung negativer Auswirkungen, einschließlich der Auswirkungen auf andere Wassernutzer.

4.3 Verpackung

Wesentliche Anforderungen

- 4.3.1 Der ökologische Fußabdruck der Kunststoff- und Faserpackungen wird in dem von Nestlé geforderten Format offengelegt.
- 4.3.2 Es werden Initiativen ergriffen, um die Verwendung von neuen Kunststoffen und Fasern zu reduzieren, und zwar durch:
 - Erkundung von Möglichkeiten zur deren Reduzierung.
 - Die Verwendung von recyceltem Material für die Verpackung.
 - Die Neugestaltung der Verpackungsformate.
 - Die Ermöglichung einer Wiederverwendung und durch Nachfülllösungen.
- 4.3.3 Die Regeln für nachhaltige Verpackungen von Nestlé, die auf der Website von Nestlé von Zeit zu Zeit veröffentlicht und aktualisiert werden, werden eingehalten.
- 4.3.4 Es werden aktive Schritte zum Ausbau der lokalen Abfallwirtschaftsinfrastruktur (Sammlung, Sortierung und Recycling) unternommen. Dies könnte erreicht werden durch:
 - Die Förderung von Neutralitäts-, Sammel- und Recyclingprojekten.
 - Investitionen in die Infrastruktur der Abfallwirtschaft.
 - Die Durchführung von Kommunikationskampagnen oder die Sensibilisierung für die Kreislaufwirtschaft.
 - Die Sicherstellung, dass Fabrikabfälle gesammelt und entsorgt werden, wo dies möglich ist.
 - Sicherstellung, dass sich eine angemessene Sortierkennzeichnung auf ihren Produkten befindet, wo dies möglich ist.

Managementsystem-Anforderungen

- 4.3.5 Es gibt Richtlinien und Verfahren für den ökologischen Fußabdruck der Verpackungen.
- 4.3.6 Es gibt Managementpläne zur Verringerung der Verwendung von neuen Kunststoffen und Fasern.

- 4.3.7 Es gibt Managementpläne, die die Einhaltung der Regeln von Nestlé für nachhaltige Verpackungen belegen.
- 4.3.8 Es gibt Managementpläne, aus denen hervorgeht, dass aktive Schritte zum Ausbau der lokalen Abfallwirtschaftsinfrastruktur (Sammlung, Sortierung und Recycling) unternommen werden.

4.4 Klima

Wesentliche Anforderungen

- 4.4.1 Es gibt einen zeitgebundenen Plan mit Maßnahmen in Bezug auf Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Treibhausgasemissionen (THG), um den THG-Fußabdruck in Übereinstimmung mit wissenschaftlich begründeten Zielen, die im Einklang mit dem Pariser Abkommen oder einem gleichwertigen Standard stehen, zu verringern.
- 4.4.2 Auf Anfrage werden Daten zur Treibhausgasreduzierung oder -minderung für an Nestlé gelieferte Waren oder Dienstleistungen mitgeteilt. Das Unternehmen stimmt zu, dass diese Daten von Nestlé für die Berichterstattung und Buchführung über ihre eigenen Treibhausgasreduktionsziele verwendet werden.

Managementsystem-Anforderungen

- 4.4.3 Es gibt eine schriftliche Richtlinie, die besagt, dass die Bekämpfung des Klimawandels durch Maßnahmen erfolgt.
- 4.4.4 Es sind Verfahren vorhanden, um den Fortschritt und die Wirksamkeit von Klimaschutzmaßnahmen im Hinblick auf konkrete Ziele zu erfassen, zu verfolgen und regelmäßig darüber zu berichten.

4.5 Biomasse

Wesentliche Anforderungen

- 4.5.1 Bei der Beschaffung und Kultivierung von Biomasse zum Zweck der Energiegewinnung wird die lokale Lebensmittelversorgung und -sicherheit berücksichtigt. Dies ermöglicht ein Gleichgewicht zwischen der Förderung erneuerbarer und kohlenstoffarmer alternativer Energien und der Wahrung der Ernährungssicherheit und des Lebensunterhalts der von der Landwirtschaft abhängigen Bevölkerung.

Managementsystem-Anforderungen

- 4.5.2 Es gibt Richtlinien und Verfahren, um nachzuweisen, dass die Biomasseproduktion die lokale Ernährungssicherheit nicht gefährdet.

5. Tierbasierte Produktion

Diese Anforderungen gelten für die Beschaffung von Milch und Molkereiprodukten sowie Fleisch, Geflügel und Eiern.

Wesentliche Anforderungen

- 5.1 Alle von Tieren stammenden Materialien, die bei der Herstellung der an Nestlé verkauften Produkte verwendet werden, erfüllen in vollem Umfang die geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften zum Schutz von Nutztieren.

Managementsystem-Anforderungen

- 5.2 Es gibt Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen, dass alle von Tieren stammenden Materialien sämtliche geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften zum Schutz von Nutztieren erfüllen.
- 5.3 Eine wirksame und schnelle Rückverfolgbarkeit tierischer Erzeugnisse entlang der Lieferkette ist vorhanden.

6. Aquakultur und Fischerei

Diese Anforderungen gelten für die Beschaffung von Fischen und Meeresfrüchten.

Wesentliche Anforderungen

- 6.1 Es werden keine gefährdeten, bedrohten oder geschützten Arten gemäß der Roten Liste der IUCN oder gemäß CITES-Anhang I bezogen. Für Produkte, die gemäß CITES-Anhang II gehandelt werden, ist Folgendes vorhanden: (i) ordnungsgemäße Genehmigungen und Bescheinigungen; (ii) ein transparenter NDF (Non-Detriment Finding) nach einem angemessenen Standard.
- 6.2 Illegale, unregulierte und nicht gemeldete (illegal, unregulated or unreported, IUU) Fischerei ist verboten.

Es werden keine Materialien und Zutaten von Schiffen bezogen, die an illegaler, unregulierter oder nicht gemeldeter Fischerei beteiligt sind oder auf der Überwachungsliste für Schiffe stehen, die derartige Fischerei betreiben.

- 6.3 In geschützten und/oder empfindlichen Lebensräumen wird keine Aquakultur betrieben.

Managementsystem-Anforderungen

- 6.4 ERichtlinien und Verfahren, die die Auswirkungen von Fischerei und Aquakultur auf das Ökosystem berücksichtigen, sind vorhanden.

Anforderungen für ursprüngliche Bezugsquellen

1. Geschäftsethik, Compliance und Transparenz

Wesentliche Anforderungen

- 1.1 Alle internationalen, nationalen, regionalen oder lokalen Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, sowie alle anderen anwendbaren Gesetze, einschließlich derjenigen mit Bezug auf den internationalen Handel (z. B. Sanktionen, Ausfuhrkontrollen und Meldepflichten), die Korruptionsbekämpfung, die Menschenrechte, den Umweltschutz, die Entwaldung, den Datenschutz, die Vertraulichkeit

und den Schutz der Privatsphäre, das geistige Eigentum sowie das Kartell- und Wettbewerbsrecht, müssen eingehalten werden.

- 1.2 Unzulässige Zahlungen für oder von Regierungsbeamten werden weder direkt noch indirekt angeboten, geleistet, gefordert oder angenommen und vertragliche Beziehungen zu Nestlé oder zu Unterauftragnehmern werden nicht wissentlich als Kanal für unzulässige Zahlungen an Regierungsbeamte genutzt.

2. Menschenrechte

2.1 Die Arbeitnehmer:innen werden gleichberechtigt, mit Respekt und Würde behandelt

Wesentliche Anforderungen

- 2.1.1 Kein:e Arbeitnehmer:in wird in irgendeiner Form psychisch, physisch, sexuell oder verbal misshandelt, eingeschüchtert oder belästigt.
- 2.1.2 Alle Arbeitnehmer:innen haben gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegschancen und werden bei der Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Vergütung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung oder Ruhestand, nicht diskriminiert, auch nicht aufgrund ihres Geschlechts, einer Schwangerschaft, ihrer Religion, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Nationalität, ihres HIV/AIDS-Status, ihrer politischen Meinung, der Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe oder ihrer ethnischen Herkunft.
- 2.1.3 Die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer:innen werden auf rechtmäßige und faire Weise verarbeitet und vor unbefugter Verarbeitung, unrechtmäßiger oder versehentlicher Zerstörung, Verlust und Missbrauch geschützt. (*)

- 2.2.2 Die Anwendung von Gewalt, die Androhung von Gewalt, Bestrafungen, Einsperren oder andere Methoden der Einschüchterung zur Nötigung von Arbeitnehmer:innen sind streng verboten.

- 2.2.3 Die Arbeitnehmer:innen können sich frei bewegen und werden nicht am Arbeitsplatz festgehalten, auch nicht in den zur Verfügung gestellten Wohnungen.
- 2.2.4 Kein Arbeitnehmer:innen zahlt Gebühren für seine Einstellung oder damit verbundene Kosten. Wenn Arbeitnehmer:innen Gebühren gezahlt haben, müssen diese vom Arbeitgeber erstattet werden.
- 2.2.5 Die Einbehaltung von persönlichen Dokumenten der Arbeitnehmer:innen (z. B. Reisepass, Personalausweis, Geburtsurkunde, Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis und andere Reisedokumente) ist verboten. Wenn das Vorlegen dieser Dokumente gesetzlich vorgeschrieben ist, erhalten Arbeitnehmer:innen diese so schnell wie möglich zurück.

Managementsystem-Anforderungen

Managementsystem-Anforderungen

- 2.1.4 Es gibt Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung jeglicher Form von psychischer, physischer, sexueller oder verbaler Misshandlung, Einschüchterung, Belästigung sowie jeglicher Form von Diskriminierung. (*)
- 2.1.5 Die Arbeitnehmer:innen werden in angemessener Weise und regelmäßig über die Maßnahmen gegen Diskriminierung, Gewalt und Belästigung sowie über die verfügbaren Meldewege und -verfahren informiert. (*)
- 2.1.6 Die Arbeitnehmer:innen, insbesondere Vorgesetzte, Aufsichtspersonal und Sicherheitspersonal, erhalten Informationen und Schulungen in barrierefreien Formaten zu den Risiken von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und zu den damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen. (*)

- 2.2.6 Es gibt Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen, dass die Arbeitnehmer:innen ungehindert eine Beschäftigung aufnehmen können, dass sie nicht daran gehindert werden, ihre Arbeitsstelle aufzugeben, wenn sie dies wünschen, und dass ihre Freiheit sich zu bewegen nicht eingeschränkt wird. (*)

- 2.2.7 Es gibt Richtlinien und Verfahren, um potenzielle Fälle von Einstellungsgebühren, die von den Arbeitnehmer:innen gezahlt werden, zu erkennen, zu verhindern und zu beheben, z. B. durch die Überprüfung und Überwachung von Personal- und Arbeitsvermittlern, Schulungen für Wanderarbeitnehmer:innen vor und nach ihrer Ankunft usw. (*)
- 2.2.8 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung) werden zu den Risiken von Zwangsarbeit und zu verantwortungsbewussten Einstellungspraktiken geschult, um ihre Beteiligung an Entscheidungen und Aktivitäten zur Risikoprävention und -minderung zu erhöhen. (*)

2.2 Die Arbeit erfolgt auf freiwilliger Basis

Wesentliche Anforderungen

- 2.2.1 Unter keinen Umständen wird Zwangsarbeit eingesetzt. Dazu gehören Menschenhandel, Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft und andere Formen der Zwangsarbeit.

2.3 Die Beschäftigungsbedingungen sind fair und transparent

Wesentliche Anforderungen

- 2.3.1 Alle Arbeitnehmer:innen erhalten einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die sie verstehen. Falls erforderlich, erhalten

Die mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Anforderungen gelten nicht für landwirtschaftliche Kleinbetriebe oder Kleinbauern.

Arbeitnehmer:innen Erläuterungen der Arbeitsbedingungen mündlich oder anhand von Bildern. (*)

- 2.3.2 Die Arbeitsverträge enthalten detaillierte Angaben zu den Arbeitsbedingungen, einschließlich der Art der Arbeit, der Arbeitszeiten, der Überstunden, des Arbeitsentgelts, der Sozialleistungen, des Urlaubs und der Vertragsdauer in einer für Arbeitnehmer:innen verständlichen Form und Sprache. (*)

Managementsystem-Anforderungen

- 2.3.3 Es gibt Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer:innen einen Arbeitsvertrag erhalten, den sie verstehen und dem sie freiwillig zugestimmt haben. (*)
- 2.3.4 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können. (*)
- 2.3.5 Für die ständigen Arbeitnehmer:innen werden aktuelle Aufzeichnungen geführt, die für alle Arbeitnehmer:innen folgende Angaben enthalten: Vollständiger Name, Geschlecht, Geburtsdatum und gezahltes Gehalt. Kleinbauern können die oben genannten Informationen mündlich weitergeben.

2.4 Das Mindestalter für eine Beschäftigung wird eingehalten und junge Arbeitnehmer:innen sind geschützt

Wesentliche Anforderungen

- 2.4.1 Kinder im Alter von 15 Jahren oder darunter werden nicht beschäftigt.³
- 2.4.2 Kinder ab 13 Jahren (bzw. ab 12 Jahren in Ländern, in denen das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung auf 14 Jahre festgesetzt ist) dürfen nur dann leichte Arbeiten verrichten, wenn dies nach den örtlichen Gesetzen zulässig ist.
- 2.4.3 Kein Kind (definiert als alle Personen unter 18 Jahren) verrichtet gefährliche Arbeiten oder andere der schlimmsten Formen von Kinderarbeit.

Managementsystem-Anforderungen

- 2.4.4 Es gibt eine Richtlinie, die zumindest das Mindestalter für alle Arbeitnehmer:innen, die Bedingungen, unter denen junge Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden können, und das Verfahren für den Fall, dass ein Fall von Kinderarbeit festgestellt wird, festlegt. (*)
- 2.4.5 Ein Verfahren zur Überprüfung des tatsächlichen Alters von Arbeitnehmer:innen ist vorhanden und wird umgesetzt (z. B. Angabe des Mindestalters in Stellenanzeigen, Überprüfung der Originaldokumente zum Altersnachweis des Bewerbers usw.).
- 2.4.6 Es gibt ein Verfahren zur Beendigung aller festgestellten Fälle von Kinderarbeit.
- 2.4.7 Relevante Funktionen und Mitarbeiter:innen werden in Bezug auf Kinderarbeit geschult, um ihre Beteiligung an Entscheidungen und Aktivitäten zur Risikoprävention und -minderung zu erhöhen. (*)

2.5 Arbeitnehmer:innen steht es frei, eine Gewerkschaft zu gründen und/oder ihr beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen

Wesentliche Anforderungen

- 2.5.1 Die Beschäftigten können ihr Recht, eine Gewerkschaft ihrer

Wahl zu gründen oder ihr beizutreten, sich vertreten zu lassen und Tarifverhandlungen zu führen, frei ausüben, ohne Angst vor Einschüchterung, Diskriminierung oder Schikanen haben oder vorherige Genehmigungen einholen zu müssen, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. (*)

- 2.5.2 Arbeitnehmervertreter:innen werden nicht aufgrund ihrer Rolle als Arbeitnehmervertreter:innen diskriminiert. Sie haben angemessenen Zugang zu den Arbeitsplätzen, um ihre Vertretungsaufgaben wahrzunehmen. (*)
- 2.5.3 Dort, wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen nach lokalem Recht eingeschränkt ist, sind alternative Formen der Arbeitnehmer:innenvertretung, der Vereinigung und der Tarifverhandlungen zulässig. (*)
- 2.5.4 Tarifverhandlungen werden in gutem Glauben aufgenommen, wenn sie von einer gesetzlich anerkannten repräsentativen Gruppe von Arbeitnehmer:innen beantragt werden. (*)

Managementsystem-Anforderungen

- 2.5.5 Es gibt Richtlinien und Verfahren zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer:innen und zur wirksamen Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen. Diese sollten sicherstellen, dass die Arbeitnehmervertreter:innen ihre repräsentativen Aufgaben am Arbeitsplatz wahrnehmen können. (*)
- 2.5.6 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. die Personalabteilung) werden in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen geschult. (*)

2.6 Den Arbeitnehmer:innen wird ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld geboten

Wesentliche Anforderungen

- 2.6.1 Den Arbeitnehmer:innen wird ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, um arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden. Das Gleiche gilt für die Unterbringung, wenn diese bereitgestellt wird.
- 2.6.2 Den Arbeitnehmer:innen wird je nach Bedarf kostenlos eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitgestellt.
- 2.6.3 Die Arbeitnehmer:innen haben angemessenen Zugang zu kostenlosem und sicherem Wasser sowie zu kostenlosen und sicheren Sanitär- und Hygiene-Einrichtungen am Arbeitsplatz und in der Unterkunft, sofern eine Unterkunft bereitgestellt wird.

Managementsystem-Anforderungen

- 2.6.4 Es gibt Richtlinien und Verfahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Krankheiten angemessen zu erkennen, zu bewerten und wirksam zu verhindern sowie die Ursachen aller Gefahren im Arbeitsumfeld zu minimieren oder zu beseitigen, soweit dies vernünftigerweise möglich ist. (*)
- 2.6.5 Für verbleibende Gefahren werden Notfall- und Krisenpläne erstellt und regelmäßig durch Übungen oder andere Mittel getestet. (*)
- 2.6.6 Die Arbeitnehmer:innen werden in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz angemessen geschult, einschließlich des Bewusstseins für die Risiken und Verfahren im Zusammenhang mit ihrer Arbeit, der angemessenen Ver-

Die mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Anforderungen gelten nicht für landwirtschaftliche Kleinbetriebe oder Kleinbauern.

³ Einige Länder haben sich dafür entschieden, das Mindestalter für die Beschäftigung auf 16 Jahre festzulegen. In anderen Ländern liegt es bei 14 Jahren, als Übergangsmaßnahme, während sie ihre Bildungssysteme und ihre Wirtschaft stärken. In diesen Fällen ist das gesetzliche Mindestalter maßgebend.

wendung von arbeitsrelevanten Werkzeugen und Maschinen sowie von PSA. (*)

- 2.6.7 Arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Krankheiten werden analysiert, und es werden Korrektur- und Präventivmaßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung zu verhindern. (*)

2.7 Die Arbeitszeiten sind legal und angemessen

Wesentliche Anforderungen

- 2.7.1 Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit darf 60 Stunden nur in Ausnahmefällen überschreiten (z. B. wenn die örtlichen Rechtsvorschriften dies zulassen, wenn es sich um saisonale Arbeitsspitzen handelt oder wenn bestimmte Tätigkeiten innerhalb eines kurzen Zeitraums erledigt werden müssen, um Ernteaufträge zu vermeiden).
- 2.7.2 Alle Überstunden sind freiwillig und werden mindestens nach den lokalen Gesetzen vergütet.
- 2.7.3 Die Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden Ruhezeit in jedem Sieben-Tage-Zeitraum sowie auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub. Eine Ausnahme von dieser Regel ist nur möglich, wenn:
- Die Arbeitnehmer:innen an einem Ruhetag arbeiten müssen, weil ein echter Bedarf besteht (z. B. saisonale Arbeitsspitzen oder bestimmte Tätigkeiten, die innerhalb eines kurzen Zeitraums abgeschlossen werden müssen, um Ernteverluste zu vermeiden). In diesem Fall müssen sie nach höchstens 21 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit oder die in den örtlichen Vorschriften vorgesehene Ruhezeit erhalten, je nachdem, welche Regelung strenger ist.
 - Die Arbeitnehmer:innen einen flexibleren Urlaub beantragen, der ihren tatsächlichen Bedürfnissen entspricht (z. B. wenn der Betrieb zu weit vom Wohnort der Familie entfernt ist, um eine 24-stündige Ruhepause einzulegen). In diesem Fall muss der Wunsch der Arbeitnehmer:innen dokumentiert werden. In allen Fällen gilt die Höchstdauer von 21 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen oder die in den örtlichen Vorschriften vorgesehene Dauer.

Managementsystem-Anforderungen

- 2.7.4 Es gibt eine schriftliche Arbeitszeitregelung, die den Arbeitnehmer:innen mitgeteilt wird. Darin ist festgelegt, dass Überstunden freiwillig sind. (*)
- 2.7.5 Es gibt Verfahren, mit denen sichergestellt wird, dass die Arbeitszeiten im Einklang stehen mit den geltenden Gesetzen, Tarifverträgen (sofern anwendbar) und Branchenstandards für Arbeitszeiten, Pausen und Feiertage. (*)
- 2.7.6 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können. (*)
- 2.7.7 Ein Verfahren zur Erfassung und Überwachung der Arbeitszeiten und Überstunden aller Arbeitnehmer:innen ist vorhanden und wird umgesetzt. Dazu gehören auch die Aufzeichnung und Dokumentation der schriftlichen Zustimmung der Arbeitnehmer:innen zur Leistung von Überstunden. (*)

2.8 Das Entgelt der Arbeitnehmer:innen ist fair

Wesentliche Anforderungen

- 2.8.1 Die für eine Standard-Arbeitswoche gezahlten Entgelte und Leistungen (einschließlich Sachleistungen) entsprechen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards bzw. den Tarifverträgen (sofern anwendbar), je nachdem, welcher Wert höher ist.
- 2.8.2 Die Entgelte werden pünktlich, regelmäßig und vollständig gezahlt.
- 2.8.3 Werden Arbeitnehmer:innen auf der Grundlage des Produktionsvolumens, des Stücklohns, von Quoten oder ähnlichem vergütet, so muss der Entgeltsatz so bemessen sein, dass Arbeitnehmer:innen mindestens die gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards oder die tarifvertraglichen Vereinbarungen (falls zutreffend) verdienen, je nachdem, welcher Wert höher ist.

Managementsystem-Anforderungen

- 2.8.4 Es gibt eine schriftliche Entgeltrichtlinie, die den Arbeitnehmer:innen in einer für sie verständlichen Sprache und Form mitgeteilt wird. (*)
- 2.8.5 Es gibt Verfahren, die sicherstellen, dass die Entgeltpakete den geltenden Gesetzen, Tarifverträgen (sofern zutreffend) und Branchenstandards entsprechen, je nachdem, was strenger ist. (*)
- 2.8.6 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können. (*)
- 2.8.7 Es gibt ein Verfahren zur Dokumentation des Entgelts von Arbeitnehmer:innen und es werden Aufzeichnungen geführt, um nachzuweisen, dass die Arbeitnehmer:innen korrekt bezahlt werden, einschließlich der regulären Arbeitsstunden und der Überstunden, der Sozialleistungen, der Prämien/Boni und aller vereinbarten Abzüge. (*)
- 2.8.8 Bei der Auszahlung des Entgelts erhalten die Arbeitnehmer:innen Entgeltabrechnungen, auf denen die geleistete reguläre Arbeitszeit und die geleisteten Überstunden, die gezahlten Entgelte und die Abzüge vermerkt sind, oder sie erhalten einen Nachweis darüber, wie ihr Entgelt berechnet wurde, wenn es nicht auf der Grundlage der Arbeitszeit berechnet wurde. (*)

2.9 Das Land und die Ressourcen der indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften werden respektiert

Wesentliche Anforderungen

- 2.9.1 Das Recht zur Nutzung des Landes wird durch entsprechende Dokumente nachgewiesen, die das Eigentum, die Pacht, die Nutzung oder anerkannte Gewohnheitsrechte belegen. Im Falle von Kleinbauern kann auf eine Dokumentation verzichtet werden, wenn diese nicht allgemein verfügbar ist, sofern das Recht auf Nutzung des Landes durch andere Möglichkeiten nachgewiesen werden kann (z. B. durch eine mündliche Bestätigung von Nachbarn, Gemeindevorstehern, Verpächtern usw.).
- 2.9.2 Der Erwerb, die Verpachtung oder die Veräußerung von Land sowie die Änderung der Landnutzung erfolgen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und unter Wahrung der Menschenrechte, insbesondere der (gesetzlichen und/oder

Die mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Anforderungen gelten nicht für landwirtschaftliche Kleinbetriebe oder Kleinbauern.

- gewohnheitsrechtlichen) Rechte auf Land und natürliche Ressourcen der indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften, die davon betroffen oder potenziell betroffen sind.
- 2.9.3 Jede Aktivität, die die Rechte, das Land, die Ressourcen, die Gebiete, die Lebensgrundlage und die Ernährungssicherheit der indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften beeinträchtigen könnte, wie z. B. land- und forstwirtschaftliche Entwicklungen, unterliegt ihrer freien, vorherigen und informierten Zustimmung. Wenn die freie, vorherige und informierte Zustimmung nicht angewandt oder respektiert wurde, muss der entstandene Schaden behoben und wiedergutmacht werden.
- 2.9.4 Wenn Produktions- oder Erhaltungsmaßnahmen ihre Rechte, ihr Land, ihre Ressourcen, ihre Gebiete, ihre Lebensgrundlagen oder ihre Ernährungssicherheit beeinträchtigen, werden die indigenen Völker und lokalen Gemeinschaften durch geeignete Maßnahmen entschädigt oder berücksichtigt, die die ausgehandelten Ergebnisse eines Prozesses der freien, vorherigen und informierten Zustimmung widerspiegeln.

Managementsystem-Anforderungen

- 2.9.5 Es gibt eine schriftliche Richtlinie zur Achtung der Land- und Ressourcenrechte indigener Völker und lokaler Gemeinschaften, einschließlich einer Nulltoleranz für Landraub, und des Schutzes von Umwelt- und Menschenrechtsverteidigern. (*)
- 2.9.6 Es sind Verfahren vorhanden, um Verletzungen von Landrechten wirksam zu ermitteln, zu bewerten und zu beheben. (*) Diese sollten Verfahren für Folgendes umfassen:
- Die Durchführung von Bewertungen vor dem Erwerb eines Anspruchs an Land oder Ressourcen (z. B. neue Käufe, Lizenzen oder Konzessionen oder Erneuerungen oder Änderungen bestehender Ansprüche).
 - Die Durchführung eines Verfahrens zur Einholung der freien, vorherigen und informierten Zustimmung vor jeder Aktivität, einschließlich Akquisitionen, die sich auf die Rechte, das Land, die Ressourcen, die Gebiete, die Lebensgrundlagen und die Ernährungssicherheit indigener Völker und lokaler Gemeinschaften auswirken können, und zwar auf kulturell angemessene Weise, in Übereinstimmung mit den Traditionen, Normen und Werten dieser Völker und Gemeinschaften und durch die von ihnen gewählten Vertreter und Institutionen.
 - Ein wirksamer Beschwerdemechanismus, der auch Landrechte umfasst.

- Der Schutz der indigenen Völker und lokaler Gemeinschaften sowie ihrer Mitglieder, die als Umwelt- und Menschenrechtsverteidigern fungieren.

- 2.9.7 Einschlägige Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Verantwortliche für Nachhaltigkeit, Beziehungen zum Gemeinwesen) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können. (*)

2.10 Arbeitnehmer:innen und betroffene Rechteinhaber:innen haben Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

Wesentliche Anforderungen

- 2.10.1 Ein transparenter und fairer Beschwerdemechanismus ist eingerichtet. Er steht allen offen, die von den Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen betroffen sein könnten, einschließlich der Arbeitnehmer:innen und indigenen Völker sowie lokaler Gemeinschaften. (*)
- 2.10.2 Die Vertraulichkeit von Beschwerdeführer:innen wird gewährleistet, es sei denn, Beschwerdeführer:innen stimmen einer Offenlegung der Identität ausdrücklich zu. (*)
- 2.10.3 Es gibt keinen Missbrauch, keine Drohungen, Einschüchterungen oder Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern, eine Beschwerde einreichen, an einer Untersuchung teilnehmen oder Hinweise auf Aktivitäten in den Betriebsabläufen des Unternehmens oder der Lieferkette geben. Dazu können Arbeitnehmer:innen und ihre Vertreter, indigene Völker, lokale Gemeinschaften sowie Umwelt- und Menschenrechtsverteidiger gehören.
- 2.10.4 Auf Beschwerden wird auf effektive, zeitnahe, transparente und gerechte Weise eingegangen. (*)

Managementsystem-Anforderungen

- 2.10.5 Es gibt eine schriftliche Richtlinie, die besagt, dass Arbeitnehmer:innen oder Hinweisgeber, die Missstände melden, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden. (*)
- 2.10.6 Es gibt Verfahren zur Erfassung, Überwachung und Verfolgung des Fortschritts und der Wirksamkeit von Abhilfemaßnahmen. (*)
- 2.10.7 Die relevanten Funktionen und Mitarbeiter:innen (z. B. Personalabteilung, Beschwerdemanagement) werden geschult, um sicherzustellen, dass sie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren verstehen und umsetzen können. (*)

Die mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Anforderungen gelten nicht für landwirtschaftliche Kleinbetriebe oder Kleinbauern.

3. Umwelt

3.1 Wälder, natürliche Ökosysteme und Biodiversität

Wesentliche Anforderungen

- 3.1.1 Bei der Rohstoffproduktion werden die einschlägigen Rechtsvorschriften des Produktionslandes beachtet, einschließlich derjenigen bezüglich Landnutzungsrechten, Umweltschutz, forstwirtschaftlicher Vorschriften, einschließlich der Waldbewirtschaftung, und des Erhalts der Biodiversität, sofern diese direkt mit der Holzernte im Zusammenhang stehen.
- 3.1.2 Es gibt keine Ausweitung oder Produktion auf Flächen, die aus natürlichen Wäldern und anderen natürlichen Ökosystemen umgewandelt wurden, nach den Stichtagen für Rohstoffsektoren, wo sie vorhanden sind, aber auf keinen Fall später als am 31. Dezember 2020. Dazu gehören Primärwälder, Schutzgebiete (z. B. IUCN-Schutzgebiete der Kategorien I bis IV, UNESCO-Welterbestätten, Feuchtgebiete auf der Ramsar-Liste), Wälder mit hohem Kohlenstoffbestand (HCS), Feuchtgebiete, Savannen und Torfgebiete, unabhängig von ihrer Tiefe (außer wenn landwirtschaftliche Praktiken den Torf schützen), sowie Uferpuffer, die an aquatische Ökosysteme angrenzen (außer wenn dies mit dem geltenden Recht vereinbar ist).
- 3.1.3 Die Beeinträchtigung der ökologischen Integrität oder der Funktionsweise von Wäldern, natürlichen Ökosystemen oder agroforstwirtschaftlichen Systemen wird verhindert und gemildert.
- 3.1.4 Negative Auswirkungen von Landwirtschaft und Aquakultur auf die ökologische Integrität angrenzender natürlicher Ökosysteme werden verhindert und abgemildert.
- 3.1.5 Negative Auswirkungen auf seltene, bedrohte und gefährdete Arten werden verhindert und abgemildert.
- 3.1.6 Das Abbrennen von Land ist verboten. Wenn es unbedingt notwendig und von den Behörden erlaubt ist, gilt Folgendes:
- Sorgen Sie für effektivere Verbrennungsbedingungen auf dem Feld (z. B. Tau- und Feuchtigkeitsbedingungen, um das Abbrennen der Flächen im Rahmen der Zuckerrohrernte zu kontrollieren) und dafür, dass Schwelbrände reduziert werden.
 - Das „Zurückbrennen“ wird praktiziert, indem Grenzen gesetzt werden, insbesondere am Ende der Felder, und das Feuer von den Zaunreihen ferngehalten wird, um ein unkontrollierbares Abbrennen zu verhindern.
 - Achten Sie auf günstige Wetterbedingungen und sichere Windgeschwindigkeiten.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.1.7 Es gibt dokumentierte Verfahren oder Prozesse, die eine wirksame Umsetzung des Verzichts auf Entwaldung und Umwandlung sowie die Einhaltung der einschlägigen Gesetze gewährleisten. (*)
- 3.1.8 Bei der Holzproduktion gibt es einen Waldbewirtschaftungsplan. (*)
- 3.1.9 Es wird ein Rauch- und Überwachungsmanagementplan verwendet, der mögliche Auswirkungen auf die Natur und den Menschen abmildert und wirksame Maßnahmen zur Kontrolle und zur Steuerung von Bränden innerhalb der Grenzen ihres Gebiets aufzeigt. (*)

- 3.1.10 Falls eine Entwaldung oder Umwandlung festgestellt wird, wird eine wirksame Sanierung durch einen angemessenen, öffentlich zugänglichen Sanierungsplan durchgeführt. (*)

3.2 Schutz von Wasser und natürlichen Ressourcen

Wesentliche Anforderungen

- 3.2.1 Die örtlich erforderlichen Lizenzen oder Genehmigungen für die Entnahme und Nutzung von Wasser werden eingeholt, aufrechterhalten und/oder erneuert und die durch Lizenzen oder Genehmigungen erlaubten Wassermengen werden nicht überschritten.
- 3.2.2 Lokale Wasserressourcen werden effizient genutzt und negative Auswirkungen auf andere Wassernutzer, einschließlich Gemeinden, Wildtieren und Ökosystemen im gleichen Einzugsgebiet, werden gemildert.
- 3.2.3 Wasserressourcen und Gewässer werden vor Verschmutzung geschützt. Beispiele für verantwortungsbewusste Praktiken sind:
- Verhinderung des Abflusses, Maximierung des Wasserrückhalts und Minimierung der Bodenerosion;
 - Sicherstellung angemessener Pufferzonen um Gewässer.
- 3.2.4 Die Abwässer werden vor der Einleitung in die Umwelt aufbereitet. Beispiele für verantwortungsbewusste Praktiken sind:
- Angemessene Aufbereitung landwirtschaftlicher Abwässer vor der Einleitung in die Umwelt;
 - Spülung von Sanitär- und Waschwasser (z. B. Toiletten, Wasser für die Reinigung von Melkständen, Waschwasser für die Viehzucht) weg von Oberflächengewässern;
 - Wiederverwendung von Wasser, wenn dies möglich ist, oder Behandlung des Wassers vor der Einleitung (z. B. Milchwasserscheider).
- 3.2.5 Restwasser, das für die Reinigung von Pestizidausbringungsgeräten verwendet wird, wird auf dem Feld oder in einem speziellen Auffangbereich freigesetzt.
- 3.2.6 Bewässerungssysteme werden optimiert, um den Wasserverbrauch zu minimieren und den Transport von Chemikalien, Nährstoffen oder Sedimenten von der Bodenoberfläche oder der Wurzelzone in Oberflächen- oder Grundwasserkörper zu vermeiden.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.2.7 Es gibt dokumentierte Verfahren zur Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen für eine nachhaltige Bewirtschaftung der Wasserressourcen und zur wirksamen Abmilderung negativer Auswirkungen, einschließlich der Auswirkungen auf andere Wassernutzer. (*)

3.3 Verwendung von Agrochemikalien

Wesentliche Anforderungen

- 3.3.1 Es werden nur Pestizide verwendet, die in dem Land gesetzlich zugelassen sind.
- 3.3.2 Die Verwendung der in Anlage 4 aufgeführten Pestizide wird bei der Anwendung auf dem Feld vermieden. Diese Pestizide sind in den Listen der Stockholmer POPs, des

Die mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Anforderungen gelten nicht für landwirtschaftliche Kleinbetriebe oder Kleinbauern.

Rotterdamer PIC oder des Montrealer Protokolls über Stoffe, die zum Abbau der Ozonschicht führen, aufgeführt oder als WHO Ia und WHO Ib oder als bekanntes Karzinogen (GHS Carcinogenic 1A gemäß ECHA, Carcinogenic to human (Group 1) gemäß IARC) eingestuft.

- 3.3.3 Gesetzlich zugelassene Pestizide werden ausschließlich zur Bekämpfung von Unkraut, Krankheiten oder invasiven Arten und Schädlingen eingesetzt. Die Entscheidung für den Einsatz synthetischer Pestizide beruht auf der vorherigen Überwachung, Bewertung und Prognose des Schädlingsdrucks und nicht auf einem systematischen Ansatz.
- 3.3.4 Gefahrstoffe, Chemikalien und gefährliche Substanzen werden sicher gelagert, gehandhabt, recycelt, wiederver-

wendet und gemäß den Empfehlungen der Hersteller entsorgt. Es werden nur gesetzlich zugelassene chemische Substanzen verwendet.

Managementsystem-Anforderungen

- 3.3.5 Es gibt einen ganzjährigen Nährstoffmanagementplan, mit dem die Ausbringung von Düngemitteln entsprechend dem Bedarf der Pflanzen (wann und wo) überwacht und optimiert wird. (*)
- 3.3.6 Dokumentierte Verfahren sind vorhanden, um die Umsetzung von Maßnahmen zur Kontrolle und Optimierung der Verwendung von Agrochemikalien sicherzustellen. (*)

4. Tierbasierte Produktion

Diese Anforderungen gelten für die Beschaffung von Milch und Molkereiprodukten, Fleisch, Geflügel und Eiern.

Wesentliche Anforderungen

- 4.1 Alle von Tieren stammenden Materialien, die bei der Herstellung der an Nestlé verkauften Produkte verwendet werden, erfüllen in vollem Umfang die geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften zum Schutz von Nutztieren.
- 4.2 Die Tiere haben Zugang zu tierärztlicher Versorgung. (*)
- 4.3 Die Verwendung von Antimikrobiotika für nicht therapeutische Zwecke wird auf ein Minimum reduziert und folgt den geltenden Gesetzen.

Managementsystem-Anforderungen

- 4.4 Ein übergreifendes Betriebsmanagement (tierärztliche Aufzeichnungen, Richtlinien zur Tierpflege usw.) wird unterhalten, um die Risiken für Tiere und Arbeiter zu minimieren. (*)
- 4.5 Ein effektives Rückverfolgungssystem für tierische Erzeugnisse entlang der Lieferkette ist vorhanden. (*)
- 4.6 Es gibt ein Tierschutzprogramm, das sich an den Fünf Freiheiten der Weltgesundheitsorganisation für das Tierwohl orientiert und auf die Ernährungs-, Umwelt-, Gesundheits- und Verhaltensbedürfnisse von Nutztieren eingeht. (*)
- 4.7 Mitarbeiter:innen, die mit Tieren zu tun haben, werden im humanen Umgang mit Tieren und im Tierschutz geschult. (*)

5. Aquakultur und Fischerei

Diese Anforderungen gelten für die Beschaffung von Fisch und Meeresfrüchten.

Wesentliche Anforderungen

- 5.1 Es werden keine gefährdeten, bedrohten oder geschützten Arten gemäß der Roten Liste der IUCN oder gemäß CITES-Anhang I gehandelt. Für Produkte, die gemäß CITES-Anhang II gehandelt werden, ist Folgendes vorhanden: (i) ordnungsgemäße Genehmigungen und Bescheinigungen; (ii) ein transparenter NDF (Non-Detriment Finding) nach einem angemessenen Standard.
- 5.2 Illegale, unregulierte und nicht gemeldete Fischerei ist verboten. Es werden keine Materialien oder Zutaten von Schiffen bezogen, die an illegaler, unregulierter oder nicht gemeldeter Fischerei beteiligt sind oder auf der Überwachungsliste für Schiffe stehen, die derartige Fischerei betreiben.
- 5.3 In Fangverbotszonen und Meeresschutzgebieten wird nicht gefischt.

- 5.4 Hochgradig zerstörerische Fanggeräte oder Fangmethoden, einschließlich Dredging-Fischereimethoden, Dynamit, Zyanid, Muro-ami oder Hochsee-Treibnetze, werden nicht eingesetzt.
- 5.5 Der Beifang wird auf ein Minimum reduziert und es werden Maßnahmen zur effizienten Nutzung des Fangs ergriffen.
- 5.6 Umladungen auf See sind verboten, es sei denn, sie erfolgen in Notfällen oder unter direkter Aufsicht von Regierungs- oder Vollzugspersonal.
- 5.7 Schiffe, die länger als 24 Stunden auf See sind, sind mit Funkgeräten und Schiffsüberwachungssystemen wie GPS ausgestattet.
- 5.8 In geschützten und/oder empfindlichen Lebensräumen wird keine Aquakultur betrieben.

Managementsystem-Anforderungen

- 5.9 Dokumentierte Richtlinien und Verfahren, die die Auswirkungen von Fischerei und Aquakultur auf das Ökosystem berücksichtigen, sind vorhanden. (*)

Die mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Anforderungen gelten nicht für landwirtschaftliche Kleinbetriebe oder Kleinbauern.

Anhänge

Anhang 1 – Dazugehörige Rahmenwerke und Strategien von Nestlé

[Corporate Business Principles](#)
[Nestlé Human Rights Policy](#)
[Human Rights Framework and Roadmap](#)
[Human Rights salient issue action plans](#)
[Nestlé Net Zero Roadmap](#)

[Forest Positive Strategy](#)
[The Nestlé Agriculture Framework](#)
[The Nestlé Policy on Environmental Sustainability](#)
[The Rules of Sustainable Packaging](#)

Anhang 2 – Definitionen für die Anforderungen

Falls die Definitionen in den geltenden Rechtsvorschriften weniger streng sind als die nachstehenden, sind letztere für die Zwecke der Erfüllung der Anforderungen maßgebend.

Agrochemikalien: Eine Agrochemikalie ist ein chemisches Produkt, das in der Landwirtschaft verwendet wird. In den meisten Fällen bezieht sich der Begriff Agrarchemie auf Pestizide, einschließlich Insektiziden, Herbiziden, Fungiziden und Nematiziden, synthetischer Düngemittel, Hormonen und anderer chemischer Wachstumsmittel.

Arbeiter: Bezieht sich auf angestellte Arbeiter, unabhängig davon, ob sie direkt vom Unternehmen angestellt sind oder über Personalvermittlungsagenturen, Arbeitsvermittler und Dienstleister eingestellt wurden.

Beschwerdemechanismus: Jedes routinemäßige Verfahren, durch das Beschwerden im Zusammenhang mit unternehmensbezogenen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte oder die Umwelt vorgebracht und um Abhilfe ersucht werden kann. Diese sind direkt für Einzelpersonen und Gemeinschaften zugänglich, die von einem Unternehmen nachteilig betroffen sein könnten. Sie werden in der Regel von Unternehmen verwaltet, allein oder in Zusammenarbeit mit anderen, einschließlich relevanter Interessengruppen.

Biodiversität: Biodiversität, d. h. die Variabilität zwischen lebenden Organismen auf der Ebene der Ökosysteme, der Arten und der Gene. Sie umfasst aquatische und terrestrische Ökosysteme, einschließlich Wäldern und Böden, und erbringt eine Vielzahl von Diensten.

Diskriminierung: Jede ungerechtfertigte Unterscheidung, jeder Ausschluss oder jede Bevorzugung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen oder sozialen Herkunft, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, einer Behinderung oder sonstiger nicht berufsbezogener Merkmale, die dazu führt, dass die Chancengleichheit oder die Gleichbehandlung in Beschäftigung oder Beruf aufgehoben oder beeinträchtigt wird.

Einstellungsgebühr und damit verbundene Kosten: Jede Gebühr, die im Rahmen des Einstellungsverfahrens anfällt, um den Arbeitnehmer:innen eine Beschäftigung oder einen

Arbeitsplatz zu verschaffen, unabhängig von der Art, dem Zeitpunkt oder dem Ort, an dem sie erhoben oder eingezogen wird. Zu den Einstellungsgebühren gehören Zahlungen für Personaldienstleistungen, die von Personalvermittlern angeboten werden, Zahlungen, die im Falle der Einstellung von Arbeitnehmer:innen mit dem Ziel geleistet werden, sie zur Ausführung von Arbeiten für einen Dritten zu beschäftigen, Zahlungen, die im Falle der direkten Einstellung durch den Arbeitgeber geleistet werden, oder Zahlungen, die erforderlich sind, um Einstellungsgebühren von Arbeitnehmer:innen einzutreiben. Zu den damit verbundenen Kosten gehören medizinische Kosten, Versicherungskosten, Kosten für Kompetenz- und Qualifikationstests, Schulungs- und Orientierungskosten, Ausrüstungskosten, Reise- und Unterkunftskosten oder Verwaltungskosten.

Entwaldung: Verlust von natürlichem Wald durch (i) Umwandlung in landwirtschaftliche Nutzfläche oder andere nicht forstliche Landnutzung; (ii) Umwandlung in eine Baumplantage oder (iii) schwere und anhaltende Verschlechterung. Eine starke Verschlechterung (Szenario iii der Definition) stellt auch dann eine Entwaldung dar, wenn das Land anschließend nicht für eine andere als eine forstliche Nutzung verwendet wird. Der Verlust von natürlichem Wald, der dieser Definition entspricht, gilt als Entwaldung, unabhängig davon, ob er mit den örtlichen Gesetzen vereinbar ist oder nicht.

Freie, vorherige und informierte Zustimmung: Ein kollektives Menschenrecht indigener Völker und lokaler Gemeinschaften auf Erteilung oder Verweigerung ihrer Zustimmung vor der Aufnahme von Aktivitäten, die ihre Rechte, ihr Land, ihre Ressourcen, ihre Gebiete, ihre Lebensgrundlage und ihre Ernährungssicherheit beeinträchtigen können. Es ist ein Recht, das durch Vertreter ihrer Wahl und in einer Weise ausgeübt wird, die mit ihren eigenen Bräuchen, Werten und Normen übereinstimmt.

Gefährliche Arbeit: Arbeiten, die für Kinder (definiert als Personen unter 18 Jahren) von Natur aus gefährlich sind, wie z. B. das Roden von Feldern, der Einsatz von Macheten, das Ausbringen von Pestiziden, das Heben von Lasten, die in keinem Verhältnis zur Größe des Kindes stehen, oder übermäßig lange Arbeitszeiten, Nachtarbeit oder Arbeiten bei hohen Temperaturen. Gefährliche Arbeit ist eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Indigene Völker: Obwohl es im internationalen Recht keine formale Definition indigener Völker gibt, teilweise aufgrund der Unterschiede in den lokalen Kontexten und weil ein wesentliches Recht indigener Völker die Selbstidentifikation und Selbstbestimmung ist, verstehen wir gemeinsame Merkmale indigener Völker so, dass sie die Selbstidentifikation als indigene Völker einschließen; ausgeprägte soziale, wirtschaftliche oder politische Systeme, eine eigene Sprache, Kultur und Glaubensvorstellungen, eine starke Bindung an die Gebiete und die sie umgebenden natürlichen Ressourcen, die Bildung nicht dominierender Gesellschaftsgruppen, eine historische Kontinuität mit vorkolonialen oder vor der Besiedlung bestehenden Gesellschaften sowie die Entschlossenheit, ihre angestammten Lebensräume und Systeme als eigenständige Völker und Gemeinschaften zu erhalten und zu reproduzieren.

Kinderarbeit: Arbeit, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung schadet. Das schließt auch die Beeinträchtigung ihrer Bildung mit ein.

Kleinbauer oder landwirtschaftlicher Kleinbetrieb: Eine Person oder Familie, die eine kleine landwirtschaftliche Fläche besitzt und bewirtschaftet, die sich von größeren Erzeugern in einem ähnlichen Umfeld und einer ähnlichen geografischen Lage unterscheidet. Es gibt keine allgemeingültige Definition für die genaue Größe eines landwirtschaftlichen Kleinbetriebs, da sie von Land zu Land oder Region zu Region sowie von Lieferkette zu Lieferkette sehr unterschiedlich sein kann. Die folgenden Merkmale können verwendet werden, um zu definieren, was ein Kleinbauer in einem bestimmten Kontext ist: Abhängigkeit von der Familienarbeit, ob der Betrieb eine Haupteinkommensquelle ist, Bodenbeschaffenheit, wirtschaftliche (z. B. fehlender Zugang zu Kapital, Maschinen oder Technologie) oder informationelle Einschränkungen (z. B. fehlende technische Kenntnisse).

Leichte Arbeit: Arbeiten, die die Gesundheit und Sicherheit der Kinder nicht gefährden und ihre schulische oder berufliche Ausbildung nicht behindern. Sie sollte auch nicht länger als 14 Stunden pro Woche ausgeübt werden.

Lokale Gemeinschaften: Bezieht sich auf – traditionelle oder andere – Gemeinschaften, die in der Nähe von Betriebsabläufen und Geschäftsbeziehungen leben oder von diesen potenziell betroffen sind.

Menschen- und umweltrechtliche Sorgfaltspflichten: Ein Risikomanagementverfahren für Unternehmen, mit dem sie tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt bei ihren eigenen Betriebsabläufen, in der Lieferkette und in anderen Geschäftsbeziehungen ermitteln, verhindern, abmildern und darüber Rechenschaft ablegen können.

Natürliches Ökosystem: Ein Ökosystem, das in Bezug auf Artenzusammensetzung, Struktur und ökologischer Funktion im Wesentlichen demjenigen ähnelt, das in einem bestimm-

ten Gebiet ohne größere menschliche Einflüsse zu finden ist oder wäre.

a) Weitgehend „unberührte“ natürliche Ökosysteme, die in der jüngeren Geschichte keinen größeren menschlichen Einflüssen ausgesetzt waren.

b) Natürliche Ökosysteme, die durch menschliche oder natürliche Ursachen (z. B. Ernte, Feuer, Klimawandel, invasive Arten oder andere) teilweise geschädigt wurden, bei denen das Land jedoch nicht in eine andere Nutzung umgewandelt wurde und bei denen ein Großteil der Zusammensetzung, Struktur und ökologischen Funktion des Ökosystems erhalten bleibt oder von denen erwartet wird, dass sie sich auf natürliche Weise oder durch Steuerung zur ökologischen Wiederherstellung regenerieren.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA): Dazu gehören Schutzhelme, Handschuhe, Augenschutz, Schutz- und/oder Warnkleidung, Sicherheitsschuhe, Sicherheitsgurte und Atemschutzgeräte.

Rohmaterialien: Bezieht sich auf die Zutaten und Materialien, die in die Herstellung der Lebensmittelprodukte oder Papierverpackungen unseres Unternehmens eingehen.

Schlimmste Formen von Kinderarbeit: Dazu gehören alle Formen der Sklaverei, des Menschenhandels, der Schuldknechtschaft und andere Arten von Zwangsarbeit, der Einsatz eines Kindes zur Prostitution oder zur Herstellung von Pornografie oder pornografischen Darbietungen sowie der Einsatz eines Kindes für illegale Aktivitäten wie Betteln oder den Verkauf von Drogen.

Schwerwiegende nachteilige Auswirkungen: Eine schwerwiegende nachteilige Auswirkung aufgrund eines der folgenden Kriterien: (i) wenn sie aufgrund ihrer Art oder ihrer Folgen auf die Menschenrechte oder die Umwelt besonders schwerwiegend ist; (ii) oder wenn sie eine große Anzahl von Personen oder ein großes Umweltgebiet betrifft; (iii) oder wenn sie irreversibel ist oder durch die Maßnahmen, die zur Wiederherstellung der vor der Auswirkung bestehenden Situation erforderlich sind, besonders schwer zu beheben ist.

Sicherer und gesunder Arbeitsplatz: Ein Arbeitsplatz, an dem wirksame Maßnahmen ergriffen wurden, um potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle sowie berufsbedingte Verletzungen oder Krankheiten zu verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr in Verbindung stehen oder bei ihrer Ausübung auftreten.

Überprüfung durch eine zweite Partei: Überprüfung, die von einem verbundenen Unternehmen durchgeführt wird, das ein Interesse an dem zu überprüfenden Unternehmen oder Betrieb hat, wie z. B. der Geschäftskunde eines Produktions-/Verarbeitungsbetriebs oder ein Auftragnehmer, der auch andere Dienstleistungen als die Überprüfung anbietet.

Umwandlung: Umwandlung eines natürlichen Ökosystems in eine andere Landnutzung oder tiefgreifende Veränderung der Artenzusammensetzung, Struktur oder Funktion eines natürlichen Ökosystems.

Umwelt- und Menschenrechtsverteidigern: Einzelpersonen oder Gruppen, die sich mit friedlichen Mitteln für den Schutz und die Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten oder für den Schutz der Umwelt, einschließlich Wasser, Luft, Land, Flora und Fauna, einsetzen.

Wald: Flächen von mehr als 0,5 Hektar mit Bäumen, die höher als 5 Meter sind und einen Überschirmungsgrad von mehr als 10 Prozent haben, oder Bäume, die diese Werte vor Ort erreichen können. Flächen, die überwiegend landwirtschaftlich oder anderweitig genutzt werden, fallen nicht darunter.

Anhang 3 – Referenzen

Die Anforderungen und zugehörigen Definitionen basieren unter anderem auf den folgenden Leitprinzipien, Standards und Konventionen.

Allgemein

- Rahmeninitiative zur Rechenschaftspflicht
- OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) zu Wirtschaft und Menschenrechten

Compliance und Unternehmensethik

- OECD-Grundsätze der Corporate Governance
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Menschenrechte

- Freiwillige Leitlinien der FAO zur Verwaltung von Land und Landbesitz
- Die grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
 - IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
 - IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
 - IAO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100)
 - IAO-Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105)
 - IAO-Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)
 - IAO-Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Nr. 138)
 - IAO-Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981 (Nr. 155)
 - IAO-Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182)
 - IAO-Übereinkommen zur Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29) und sein Protokoll von 2014
 - Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998), geändert im Jahr 2022
- Sonstige einschlägige Übereinkommen, Grundsätze und Leitlinien der IAO
 - IAO, Übereinkommen über die Arbeitszeit (Industrie), 1919 (Nr. 1)

Diese Definition sollte nicht so interpretiert werden, dass sie den Schutz oder die Bestimmungen der nationalen Forstgesetze abschwächt oder einschränkt, auch nicht, wenn diese Gesetze für rechtlich eingestufte Wälder gelten, die Baumplantagen sind oder derzeit wenig oder gar keinen Baumbestand haben.

Zwangsarbeit: Jede Arbeit, die unfreiwillig ist und zu der Arbeitnehmer:innen gezwungen werden. Dazu gehören alle Formen von Schuldknechtschaft, Menschenhandel und moderner Sklaverei.

- IAO, Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930 (Nr. 30)
- IAO, Übereinkommen über den Schutz der Löhne, 1949 (Nr. 95)
- IAO, Übereinkommen über den Mutterschutz, 1952 (Nr. 183)
- ILO, Verhaltenskodex für Sicherheit und Gesundheit in der Landwirtschaft, 2010
- IAO, Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019 (Nr. 190)
- Allgemeine Grundsätze und operative Leitlinien der IAO für faire Einstellung und Definition von Einstellungsgebühren und damit verbundenen Kosten, 2019
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker

Umwelt

- Zwischenstaatliche wissenschaftlich-politische Plattform für Biodiversität und Ökosystemleistungen
- Internationaler Verhaltenskodex für den Umgang mit Pestiziden – Richtlinien für hochgefährliche Pestizide
- Montrealer Protokoll über Stoffe, die zu einem Abbau der Ozonschicht führen
- Pariser Abkommen gemäß dem Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe
- Allianz für Wasserwirtschaft Internationaler Standard für Wasserbewirtschaftung
- Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen (CITES)
- Toolkit „Ansatz für einen hohen Kohlenstoffbestand“
- Rote Liste der bedrohten Arten der Internationalen Union für die Erhaltung der Natur (IUCN)
- Rotterdamer Übereinkommen über das Verfahren der vorherigen Zustimmung nach Inkennzeichnung (PIC) für bestimmte gefährliche Chemikalien und Pestizide im internationalen Handel
- Von der WHO empfohlene Klassifizierung von Pestiziden nach Gefährlichkeit und Richtlinien für die Klassifizierung, Ausgabe 2019

Anlage 4 – Liste der unter „Verwendung von Agrochemikalien“ genannten Pestizide

Aktiver Wirkstoff	Hauptverwendung	Aktiver Wirkstoff	Hauptverwendung
2,4,5-T	Herbizid	Fenamiphos	Insektizid
Acrolein	Herbizid	Flucythrinat	Insektizid
Alachlor	Herbizid	Formaldehyd	Bakterizid
Aldicarb	Insektizid	Formetanat	Insektizid
Aldrin	Insektizid	Furathiocarb	Insektizid
Allylalkohol	Herbizid	HCH	Insektizid
Arsenverbindungen	Mehrfachnutzungen	Heptachlor	Insektizid
Azinphos-ethyl	Insektizid	Heptenophos	Insektizid
Azinphos-Methyl	Insektizid	Hexachlorbenzol	Fungizid
Binapacryl	Fungizid, Akarizid	Hexachlorbutadien	Fungizid
Blasticidin-S	Fungizid	Isoxathion	Insektizid
Bromophos-ethyl	Insektizid	Mecarbam	Insektizid
Busulfan	Insektizid	Methamidophos	Insektizid
Butocarboxim	Insektizid	Methidathion	Insektizid
Butoxycarboxim	Insektizid	Methiocarb	Insektizid
Cadusafos	Insektizid	Methoxychlor	Insektizid
Camphechlor	Insektizid	Mevinphos	Insektizid
Captafol	Fungizid	Mirex	Insektizid
Carbofuran	Insektizid	Monocrotophos	Insektizid
Chlordan	Insektizid	Nikotin	Insektizid
Chlordecon	Insektizid	Omethoat	Insektizid
Chlordimeform	Insektizid	Oxydemeton-Methyl	Insektizid
Chlorethoxyfos	Insektizid	Parathion	Insektizid
Chlorfenvinphos	Insektizid	Parathion-Methyl	Insektizid
Chlormephos	Insektizid	Pentachlorbenzol	Fungizid
Chlorbenzilat	Akarizid	Pentachlorphenol	Mehrfachnutzungen
Coumaphos	Insektizid	Phorat	Insektizid
DDT	Insektizid	Phosphamidon	Insektizid
Demeton-Methyl	Insektizid	Propetamphos	Insektizid
Dicofol	Akarizid	Quecksilberverbindungen	Fungizid
Dicrotophos	Insektizid	Sulfluramid	Insektizid
Dieldrin	Insektizid	Sulfotep	Insektizid
Dinoseb	Herbizid	Tebupirimfos	Insektizid
Dinoterb	Herbizid	Thiofanox	Insektizid
Disulfoton	Insektizid	Thiometon	Insektizid
DNOC	Mehrfachnutzungen	Thiotepa	Insektizid
Edifenphos	Fungizid	Triazophos	Insektizid
Endosulfan	Insektizid	Tributylzinn-Verbindungen	Fungizid
Endrin	Insektizid	Trichlorfon	Insektizid
EPN	Insektizid	Vamidothion	Insektizid
Ethiofencarb	Insektizid		
Ethoprophos	Insektizid		
Famphur	Insektizid		

Hinweis: Diese Liste der Wirkstoffe umfasst stillschweigend ihre verschiedenen Salze, Ester, Unterverbindungen und Isomere, die mit ihren Verwendungen in Verbindung gebracht werden können