



Nestlé Good food, Good life

Exigences fondamentales de Nestlé en matière d'achats responsables



Service émetteur

Stratégie ESG et déploiement

Public cible

Public

Date d'approbation

Janvier 2024

Copyright

Tous les droits appartiennent à la Société des Produits Nestlé S.A., Vevey, Suisse.

© 2024, Société des Produits Nestlé S.A.

Sommaire

I. Introduction	2
<hr/>	
Préambule	2
Raison d'être	2
II. Applicabilité	2
<hr/>	
III. Mécanismes de vérification et rapports	3
<hr/>	
Mécanismes de vérification	3
Traitement des cas de non-conformité	3
Signalement des cas de non-conformité	3
IV. Exigences	4
<hr/>	
Structure des exigences	4
Exigences pour les fournisseurs directs	4
1. Exigences relatives au système de gestion de la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (HREDD)	4
2. Ethique commerciale, conformité et transparence	5
3. Droits humains	5
4. Environnement	8
5. Production animale	9
6. Aquaculture et pêche	10
Exigences pour les Origines	10
1. Ethique commerciale, conformité et transparence	10
2. Droits humains	10
3. Environnement	13
4. Production animale	14
5. Aquaculture et pêche	15
Annexes	16
<hr/>	
Annexe 1 – Cadres et stratégies connexes de Nestlé	16
Annexe 2 – Définitions applicables aux exigences	16
Annexe 3 – Références	18
Annexe 4 – Liste des pesticides visés à la rubrique « Utilisation de produits agrochimiques ».	19

I. Introduction

Préambule

S'approvisionner avec soin est un pilier fondamental de la raison d'être de Nestlé, qui consiste à croire en la force d'une bonne alimentation pour améliorer la qualité de vie de tous aujourd'hui, ainsi que celle des générations futures. Notre objectif est de veiller à ce que nos exigences fondamentales en matière d'approvisionnement responsable soient systématiquement satisfaites tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, contribuant ainsi à transformer les pratiques de production d'une manière qui aura un impact positif sur les personnes, la nature et le climat. Cette approche nous aide à jeter les bases nécessaires pour faire progresser les systèmes alimentaires régénératifs à grande échelle.

Nos Exigences fondamentales en matière d'approvisionnement responsable (les « Exigences ») contribuent à la mise en œuvre, dans notre chaîne d'approvisionnement, de notre détermination à appliquer les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), les Principes directeurs de l'Organisation de coopération

et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des affaires, la Charte internationale des droits de l'homme et les principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ces Exigences complètent d'autres engagements, stratégies et cadres de Nestlé, tels que notre Cadre du devoir de vigilance en matière de droits humains et les plans d'action pour les enjeux fondamentaux associés, notre Feuille de route Zéro émissions nettes, notre cadre pour l'agriculture et notre stratégie « Forest Positive » (voir Annexe 1).

La présente version 2024 remplace et annule le Standard Nestlé pour des achats responsables adopté en 2018.

Les termes soulignés sont définis à l'Annexe 2.

Raison d'être

Ces Exigences doivent être respectées par tous les acteurs faisant partie, directement ou indirectement, de notre chaîne d'approvisionnement, comme décrit au chapitre 2. Elles font partie intégrante de nos contrats avec nos fournisseurs directs.

Nestlé reconnaît que certaines questions sociales et environnementales nécessitent des interventions à long terme et sur mesure pour s'attaquer à leurs causes profondes. Pour faciliter la prise en compte des facteurs complexes qui contribuent à ces enjeux, nous mettons en œuvre des cadres et des stratégies complémentaires, comme indiqué à l'Annexe 1

(p. ex., les Plans d'action sur les enjeux fondamentaux des droits humains, le Cadre pour l'agriculture), et travaillons à deux niveaux différents :

- 1) Nous prenons des mesures dans notre chaîne d'approvisionnement afin d'évaluer les risques, de les traiter, et de contrôler les activités et leurs résultats et d'en rendre compte.
- 2) Nous utilisons l'effet de levier et la collaboration pour soutenir activement l'engagement collectif afin de contribuer à la résolution des problèmes environnementaux et sociaux systémiques et généralisés.

II. Applicabilité

Les Exigences, énoncées au chapitre IV, s'appliquent aux **fournisseurs directs** et aux **Origines**, selon le cas.

Les fournisseurs directs sont des entités ou des personnes ayant une relation commerciale directe avec Nestlé (p. ex. par le biais d'un contrat ou parce qu'ils établissent des factures au nom de Nestlé), y compris leurs employés, agents et sous-traitants. Les co-fabricants sont considérés comme des fournisseurs directs.

Les Origines sont des entités ou des personnes responsables de la récolte ou de la production primaire des matières premières et des ingrédients que nous achetons pour la fabrication de nos produits (p. ex., les exploitations, les plantations, les bateaux de pêche), y compris les matériaux d'emballage.

Lorsque les fournisseurs directs sont également des entités ou des individus considérés comme Origines, les exigences relatives aux **Origines** s'appliquent.

Lorsque les fournisseurs directs ne sont pas des entités ou des individus considérés comme Origines, il leur incombe de répercuter les exigences aux niveaux suivants de la chaîne d'approvisionnement, jusqu'à la ou les **Origines**.

Les exigences applicables aux Origines tiennent compte du contexte de l'exploitation, notamment de sa taille (p. ex., nombre d'hectares et nombre de travailleurs) et de sa structure (formelle ou informelle).

Les institutions universitaires et les centres de recherche avec lesquels nous collaborons ne sont pas concernés par ces Exigences.

III. Mécanismes de vérification et rapports

Mécanismes de vérification

Nous vérifions l'alignement et le respect de ces Exigences à l'aide de différentes méthodes, à différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Il s'agit notamment de l'auto-déclaration, des évaluations documentaires et des audits ou des évaluations de sites de seconde ou tierce partie. Les outils utilisés pour évaluer la conformité dépendent, à la discrétion de Nestlé, du niveau de chaîne d'approvisionnement et du niveau de risque. Le risque est évalué en tenant compte de différents critères, tels que le(s) pays d'activité et d'origine (pour les matières premières et ingrédients), le niveau des dépenses et le type de biens ou de services fournis à Nestlé.

Nous avons également identifié les matières premières et ingrédients prioritaires qui présentent un risque plus élevé de problèmes environnementaux et/ou sociaux. Dans ces cas-là, nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs directs et d'autres partenaires pour établir une cartographie de la chaîne d'approvisionnement et procéder à des évaluations de la chaîne d'approvisionnement en amont.

Traitement des cas de non-conformité

Les non-conformités identifiées par les mécanismes de vérification décrits ci-dessus ou de toute autre manière doivent être traitées par l'entité concernée au moyen d'un plan d'action assorti d'échéances et convenu avec Nestlé, qui comprendra des actions de prévention, d'atténuation et de remédiation, le cas échéant. Nestlé peut décider, à sa seule discrétion et sans aucune responsabilité, de suspendre la relation avec le fournisseur direct ou d'exiger la suspension des sites, sous-traitants ou fournisseurs de niveau inférieur non conformes du fournisseur direct jusqu'à ce qu'un plan d'action soit convenu, ou pendant l'exécution du plan d'action, si les échéances ou les actions sont retardées ou ne sont pas exécutées comme convenu. En cas de suspension, le fournisseur direct, les sites, les sous-traitants ou les fournisseurs de rang inférieur peuvent être autorisés à réintégrer la chaîne d'approvisionnement de Nestlé s'il est clairement prouvé, comme l'exige Nestlé, que les pratiques se sont améliorées pour atteindre le niveau requis.

Signalement des cas de non-conformité

Les fournisseurs directs doivent notifier à Nestlé tout impact négatif grave, réel ou potentiel, sur les droits humains ou l'environnement, en tenant Nestlé informée de l'avancement de toute enquête et doivent, sur demande, consulter Nestlé concernant toutes les étapes matérielles du processus jusqu'à la remédiation. Les impacts négatifs graves doivent être notifiés à l'adresse électronique suivante : hreddnotifications@nestle.com.

Les fournisseurs directs doivent conserver toutes les pièces justificatives et preuves afin de tenir un registre adéquat de tous les processus de diligence raisonnable, des réclamations soumises par les parties prenantes concernées, y compris les dossiers relatifs aux enquêtes menées, et permettre à

Fournisseurs directs

- Evaluation de la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (HREDD)
- Audits de sites réalisés par des sociétés d'audit indépendantes selon les principes des bonnes pratiques de Sedex et la méthodologie SMETA
- Audits de la Responsible Business Alliance (RBA)
- Questionnaire d'auto-évaluation EcoVadis
- Tout autre moyen pouvant être exigé par Nestlé

Origines (pour nos matières premières et ingrédients prioritaires)¹

- Programmes de certification validés
- Systèmes ou programmes sectoriels validés
- Initiatives collectives en faveur des territoires et juridictions validées

Nestlé se réserve le droit de mettre fin à la relation commerciale avec le fournisseur direct conformément au contrat concerné, ou d'exercer tout autre recours prévu dans le contrat concerné ou en vertu de la législation applicable, dans le cas où (i) le plan d'action semble inadapté pour améliorer les pratiques jusqu'au niveau requis, (ii) le fournisseur direct n'accepte pas d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action, (iii) le plan d'action convenu n'a pas été exécuté ou mis en œuvre de manière satisfaisante ou (iv) le fournisseur direct n'apporte pas la preuve de l'amélioration des pratiques dans un délai raisonnable.

Le processus de mise en place de plans d'action pour remédier aux non-conformités ne doit pas représenter ou être compris comme une renonciation aux autres droits et recours de Nestlé, tels que définis dans le contrat concerné avec le fournisseur direct ou en vertu de la législation en vigueur. Par souci de clarté, en cas de conflit entre la procédure visée et le contrat conclu entre Nestlé et le fournisseur, le contrat prévaut.

Nestlé d'accéder à ces dossiers sur demande. A la première demande de Nestlé, le fournisseur doit envoyer un rapport à Nestlé avec des informations détaillées sur ce qui a été réalisé, un plan de progression détaillé et, sur demande, se soumettre à un processus de vérification de la conformité.

Nous encourageons également le signalement de tout soupçon de non-respect de nos exigences par les fournisseurs directs ou toute autre partie de notre chaîne d'approvisionnement par le biais de notre système [Speak Up](#), un système de signalement géré de manière indépendante. Les rapports peuvent être soumis de manière confidentielle via un formulaire web ou en appelant un numéro gratuit.

¹ Les pays d'origine classés comme présentant un faible risque pour les questions environnementales, sociales et de gouvernance sur la base des données de Verisk Maplecroft ne font pas l'objet d'une vérification.

IV. Exigences

Structure des exigences

Les Exigences sont réparties dans les catégories suivantes :

Exigences concrètes, qui sont des exigences relatives à des pratiques ou à des sujets spécifiques.

Exigences relatives aux systèmes de gestion, qui sont :

- les processus visant à assurer la mise en œuvre effective des exigences concrètes, et
- les systèmes de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (HREDD).

Les Exigences peuvent être modifiées de temps à autre, en fonction de l'évolution des normes internationales, des réglementations nationales ou supranationales ou des normes sectorielles.

Les Exigences actuelles sont fondées, entre autres, sur les principes directeurs, les normes et les conventions mentionnés à l'Annexe 3.

Exigences pour les fournisseurs directs

1. Exigences relatives au système de gestion de la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (HREDD)

Elles s'appliquent à nos fournisseurs directs et peuvent être attestées par les systèmes HREDD mis en place par la société mère, le cas échéant.

1.1. Intégration de l'approche HREDD dans les politiques et les systèmes de gestion

- 1.1.1 Les fournisseurs directs sont dotés de politiques ou ont pris des engagements qui couvrent toutes les exigences énoncées dans les présentes Exigences.
- 1.1.2 Les fournisseurs directs disposent de systèmes et de processus de gestion, conformes aux UNGP, pour mettre en œuvre ces politiques et engagements.

1.2 Systèmes de traçabilité

- 1.2.1 Les fournisseurs directs ont mis en place des systèmes de traçabilité des matières premières et des ingrédients qui permettent d'évaluer les risques en matière de droits humains et d'environnement et de s'assurer que les unités de production et de transformation des Origines respectent les engagements et les politiques du fournisseur, ou qui permettent de déterminer l'ampleur et la nature des problèmes à résoudre.

1.3 Identification et évaluation des impacts négatifs dans ses propres opérations, chaînes d'approvisionnement et relations commerciales

- 1.3.1 Les fournisseurs directs évaluent les impacts négatifs réels et potentiels sur les personnes et l'environnement et utilisent ces informations pour hiérarchiser les problèmes, les opérations à haut risque, les régions et les chaînes d'approvisionnement.

1.4 Traiter les impacts négatifs

- 1.4.1 Sur la base des résultats de leur évaluation des risques (conformément au point 1.3 ci-dessus), les fournisseurs directs ont mis en place des plans d'action destinés à prévenir, atténuer et remédier aux impacts négatifs potentiels et réels sur les droits humains et l'environnement qu'ils peuvent provoquer ou auxquels ils peuvent contribuer par leurs propres activités, ou qui peuvent être

directement liés à leurs opérations, produits ou services par leurs relations commerciales. Ces actions doivent prendre en considération les risques accrus encourus par le fournisseur direct lorsqu'il opère ou s'approvisionne dans une zone touchée par un conflit, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies.

- 1.4.2 Les fournisseurs directs transmettent en cascade les exigences en matière de droits humains et d'environnement à leurs fournisseurs et sous-traitants respectifs.

1.5 Gestion des réclamations et remédiation

- 1.5.1 Les fournisseurs directs mettent en œuvre ou garantissent l'existence d'un mécanisme de réclamation efficace accessible à toutes les parties prenantes concernées.
- 1.5.2 Les fournisseurs directs ont mis en place des procédures pour traiter les réclamations de manière efficace et rapide.

1.6 Contrôle et vérification

- 1.6.1 Les fournisseurs directs suivent effectivement les progrès et l'efficacité de leurs plans d'action (conformément au point 1.4 ci-dessus) par le biais d'un suivi et d'une mesure de l'impact.
- 1.6.2 Les fournisseurs directs procèdent à un examen annuel de leurs systèmes de gestion HREDD et utilisent les enseignements tirés pour s'améliorer en permanence.
- 1.6.3 Les fournisseurs directs font appel à une deuxième partie pour valider l'efficacité de leurs systèmes de gestion HREDD.
- 1.6.4 Les fournisseurs directs ont mis en place un processus de dialogue permanent avec leurs propres fournisseurs, qui comprend la transmission en cascade des exigences HREDD, l'évaluation des performances de leurs propres fournisseurs, l'approbation des plans d'action de leurs fournisseurs, le suivi des progrès et la prise de mesures.

1.7 Rapports

- 1.7.1 Les fournisseurs directs rendent compte publiquement des risques réels et potentiels liés à leurs activités, à leurs fournisseurs et à leurs régions d'approvisionnement, ainsi que des mesures prises pour faire face à ces risques.

2. Ethique commerciale, conformité et transparence

Exigences concrètes

- 2.1 Toutes les lois et réglementations internationales, nationales, fédérales, d'état ou locales dans les pays où se déroulent les activités, et toutes les autres lois applicables, y compris celles relatives au commerce international (relatives aux sanctions, aux contrôles des exportations et aux obligations de déclaration), à la lutte contre la corruption, aux droits humains, à l'environnement, à l'interdiction de la déforestation, à la protection des données, à la confidentialité et au respect de la vie privée, à la propriété intellectuelle ainsi qu'aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence, doivent être respectées.
- 2.2 Aucun paiement inapproprié destiné à des fonctionnaires ou provenant de fonctionnaires n'est proposé, effectué, sollicité ou accepté, directement ou indirectement, et les relations contractuelles avec Nestlé ou avec des sous-traitants ne sont pas sciemment utilisées comme véhicule pour des paiements inappropriés à des fonctionnaires.
- 2.3 Les cadeaux échangés avec Nestlé doivent être raisonnables, modestes et appropriés aux circonstances et ne doivent pas donner l'impression d'une influence inappropriée ou d'avantages illégitimes. Les cadeaux ne doivent normalement être offerts qu'à l'occasion d'événements commerciaux et culturels habituels et ne doivent jamais comprendre d'espèces ou de quasi-espèces.
- 2.4 Les repas, les réceptions et les divertissements doivent être raisonnables et appropriés, et doivent être proportionnés à l'objectif légitime sous-jacent. Des divertissements raisonnables et appropriés peuvent être proposés uniquement dans le cadre de réunions et de conférences professionnelles légitimes. Ils ne peuvent jamais être offerts de manière isolée.
- 2.5 Tout conflit d'intérêts, impliquant ou non un employé de Nestlé, doit être dûment signalé.
- 2.6 Toutes les informations doivent être fournies à Nestlé concernant l'origine des matières premières et des ingrédients utilisés pour fabriquer les produits (le cas échéant) et les transporter, ainsi que des registres complets et précis concernant la fabrication, l'emballage, les tests, le stockage, l'expédition et la destruction des produits et de leurs ingrédients, y compris les registres de comptabilité des codes de production. Les fournisseurs donnent leur accord, et doivent obtenir tout autre accord nécessaire de la part des tiers concernés, pour la divulgation publique par Nestlé d'informations relatives à la chaîne d'approvisionnement (y compris, sans limitation, aux autorités, aux médias et à d'autres organisations) dans le cadre de son exercice annuel de divulgation de la chaîne d'approvisionnement, afin d'accroître la transparence vis-à-vis de toutes les parties prenantes concernées. Nestlé et ses sociétés affiliées n'auront aucune responsabilité envers le fournisseur, le prestataire ou tout autre tiers en ce qui concerne l'utilisation de ces informations.
- 2.7 Toutes les informations relatives aux produits et services fournis à Nestlé, y compris, mais sans s'y limiter, les émissions de gaz à effet de serre, la recyclabilité des emballages, les pratiques d'agriculture régénérative et les engagements en matière de développement durable, sont communiquées à Nestlé.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 2.8 Une politique et des processus organisationnels efficaces en matière de conflits d'intérêts visant à prévenir et à atténuer les conflits d'intérêts sont en place.
- 2.9 Des systèmes internes adéquats sont en place pour assurer la connaissance et le respect de toutes les lois applicables.
- 2.10 Des systèmes internes adéquats sont en place pour enregistrer les cadeaux dépassant les seuils fixés.

3. Droits humains

3.1 Les travailleurs sont traités équitablement, avec respect et dignité

Exigences concrètes

- 3.1.1 Aucun travailleur n'est soumis à une forme quelconque d'abus, d'intimidation ou de harcèlement psychologique, physique, sexuel ou verbal.
- 3.1.2 Tous les travailleurs bénéficient de l'égalité des chances en matière d'emploi et de promotion et ne font l'objet d'aucune discrimination dans le cadre de leur emploi, notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'avancement, de mesures disciplinaires, de licenciement ou de retraite, ou fondée sur le sexe, la grossesse, la race, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la nationalité, le statut VIH/sida, les opinions politiques, le milieu social ou l'origine ethnique.
- 3.1.3 Le recours à des tests de grossesse ou à d'autres formes de test de santé susceptibles d'entraîner une discrimination est interdit, sauf si la loi l'exige. Dans ce cas, les résultats de ces tests doivent être utilisés uniquement à des fins officielles, conformément à la loi.
- 3.1.4 Les données à caractère personnel des travailleurs sont traitées de manière licite et loyale et sont protégées contre tout traitement non autorisé, toute destruction illicite ou accidentelle, toute perte ou tout usage abusif.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.1.5 Des politiques et des procédures sont en place pour prévenir toute forme d'abus psychologique, physique, sexuel ou verbal, d'intimidation, de harcèlement, ainsi que toute forme de discrimination.
- 3.1.6 Les travailleurs sont informés de manière appropriée et régulière des politiques contre la discrimination, la violence et le harcèlement, ainsi que des canaux et procédures de signalement disponibles.
- 3.1.7 Les travailleurs, en particulier les supérieurs hiérarchiques, les superviseurs et le personnel de sécurité, reçoivent des informations et une formation dans des formats accessibles sur les risques de discrimination, de violence et de harcèlement au travail, ainsi que sur les mesures de prévention et de protection correspondantes.

3.2 Le travail est effectué volontairement

Exigences concrètes

- 3.2.1 Le travail forcé n'est en aucun cas utilisé. Il s'agit du travail des victimes de la traite des êtres humains, du travail en prison, du travail en servitude ou d'autres formes de travail forcé.

- 3.2.2 Le recours à la violence, aux menaces de violence, aux punitions, à l'enfermement ou à toute autre méthode d'intimidation pour contraindre les travailleurs est strictement interdit.
- 3.2.3 Les travailleurs sont libres de leurs mouvements et ne sont pas confinés dans les locaux du lieu de travail, y compris les logements mis à leur disposition.
- 3.2.4 Aucun travailleur ne paie de frais de recrutement ou de frais connexes. Si les travailleurs ont payé des frais, ceux-ci doivent être remboursés par l'employeur.
- 3.2.5 La confiscation des documents personnels des travailleurs (p. ex., passeport, carte d'identité, acte de naissance, permis de travail ou de séjour ou autres documents de voyage) est interdite. Lorsque la présentation de ces documents est exigée par la loi, ils sont restitués au travailleur dans les plus brefs délais.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.2.6 Des politiques et des procédures sont en place pour garantir que les travailleurs occupent un emploi volontairement, qu'ils ne sont pas empêchés de quitter leur emploi s'ils le souhaitent et qu'ils sont libres de leurs mouvements.
- 3.2.7 Des politiques et des procédures sont en place pour identifier, prévenir et remédier à tout cas potentiel de frais de recrutement payés par les travailleurs, notamment par l'examen et le contrôle des agences de recrutement et des courtiers en main-d'œuvre, des formations des travailleurs migrants avant leur départ et après leur arrivée, etc.
- 3.2.8 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation sur les risques de travail forcé et les pratiques de recrutement responsable afin d'accroître leur participation aux décisions et aux activités de prévention et d'atténuation des risques.

3.3 Les conditions d'emploi sont équitables et transparentes

Exigences concrètes

- 3.3.1 Tous les travailleurs reçoivent un contrat de travail dans une langue qu'ils comprennent. Si nécessaire, les conditions d'emploi sont expliquées verbalement ou sous forme d'images au travailleur.
- 3.3.2 Les contrats de travail précisent les conditions de travail, notamment la nature du travail, les horaires, les heures supplémentaires, la rémunération, les avantages sociaux, les congés et la durée du contrat, dans un format et une langue que les travailleurs comprennent.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.3.3 Des politiques et des procédures sont en place pour garantir que tous les travailleurs disposent d'un contrat de travail qu'ils comprennent et qu'ils ont librement accepté.
- 3.3.4 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents.
- 3.3.5 Des registres sont tenus à jour pour les travailleurs permanents. Ils contiennent les informations suivantes pour chaque travailleur : le nom complet, le sexe, la date de naissance et les salaires versés.

3.4 L'âge minimum d'admission à l'emploi est respecté et les jeunes travailleurs sont protégés

Exigences concrètes

- 3.4.1 Aucun enfant âgé de 15 ans ou moins n'est employé.²
- 3.4.2 Les enfants âgés de 13 ans ou plus (ou de 12 ans ou plus dans les pays qui ont fixé l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans) ne peuvent effectuer que des travaux légers lorsque la législation locale l'autorise.
- 3.4.3 Aucun enfant (défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans) n'effectue de travaux dangereux ou autres pires formes de travail des enfants.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.4.4 Une politique stipulant, au minimum, l'âge minimum pour tous les travailleurs, les conditions dans lesquelles les jeunes travailleurs peuvent être employés et le processus de remédiation à suivre dans le cas où un cas de travail des enfants est identifié, est en place.
- 3.4.5 Un processus de vérification de l'âge réel des travailleurs est en place et mis en œuvre (p. ex., mention de l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'offre d'emploi, vérification des documents originaux attestant de l'âge du candidat).
- 3.4.6 Un processus visant à remédier aux cas de travail des enfants identifiés est en place et mis en œuvre.
- 3.4.7 Les fonctions et les employés concernés reçoivent une formation sur le travail des enfants afin d'accroître leur participation aux décisions et aux activités de prévention et d'atténuation des risques.

3.5 Les travailleurs sont libres de former un syndicat et/ou d'y adhérer et de négocier collectivement.

Exigences concrètes

- 3.5.1 Les travailleurs peuvent librement exercer leur droit de former un syndicat de leur choix ou d'y adhérer, de se faire représenter et de négocier collectivement, sans craindre l'intimidation, la discrimination, le harcèlement ou la nécessité d'obtenir des autorisations préalables, à moins que la loi ne l'exige.
- 3.5.2 Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination en raison de ce rôle. Ils ont un accès raisonnable aux lieux de travail pour exercer leurs fonctions de représentants.
- 3.5.3 Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la législation locale, d'autres formes de représentation des travailleurs, d'association et de négociation sont autorisées.
- 3.5.4 Les négociations collectives sont engagées de bonne foi lorsqu'elles sont demandées par un groupe de représentants des travailleurs légalement reconnu.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.5.5 Des politiques et des procédures sont en place pour défendre la liberté d'association des travailleurs et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Celles-ci doivent garantir que les représentants des travailleurs peuvent exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- 3.5.6 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation sur la liberté d'association et la négociation collective.

² Certains pays ont choisi de fixer l'âge minimum d'admission à l'emploi à 16 ans. D'autres l'ont fixé à 14 ans comme mesure transitoire pendant qu'ils renforcent leurs systèmes éducatifs et leurs économies. Dans ces cas, c'est l'âge minimum légal qui prévaut.

3.6 Les travailleurs bénéficient d'un environnement de travail sain et sûr

Exigences concrètes

- 3.6.1 Les travailleurs bénéficient d'un environnement de travail sûr et sain afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies liés au travail. Il en va de même pour le logement, lorsqu'il est fourni.
- 3.6.2 Les travailleurs reçoivent gratuitement un équipement de protection individuelle (EPI) si nécessaire.
- 3.6.3 Tous les travailleurs et visiteurs qui pénètrent sur le site sont informés des dangers inhérents à celui-ci et des mesures à prendre en cas d'incident lié à la santé et à la sécurité. Une signalisation claire et appropriée ou des informations sont fournies sur les modalités d'évacuation en cas d'urgence.
- 3.6.4 Les travailleurs bénéficient d'un accès adéquat à l'eau potable, à l'assainissement et à l'hygiène (WASH) sur le lieu de travail et dans les logements fournis.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.6.5 Des politiques et des processus en matière de santé et de sécurité au travail (SST) sont en place pour identifier, évaluer et prévenir efficacement les accidents, les blessures et les maladies liés au travail, et pour minimiser ou éliminer, dans la mesure du possible, les causes de tous les dangers présents sur le lieu de travail.
- 3.6.6 Lorsque des dangers subsistent, des plans d'urgence et de secours sont établis pour faire face aux risques résiduels et sont régulièrement testés par le biais d'exercices ou d'autres moyens.
- 3.6.7 Un comité de santé et de sécurité, composé d'un groupe équilibré de représentants de la direction et de travailleurs, est mis en place et se réunit régulièrement afin d'améliorer continuellement la santé et la sécurité au travail.
- 3.6.8 Les travailleurs reçoivent une formation appropriée en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne les risques et les procédures inhérents à leur travail, l'utilisation appropriée des outils et des machines liés à leur travail, ainsi que les EPI.
- 3.6.9 Les employés, les entrepreneurs et les autres tiers qui pénètrent sur le site de travail sont sensibilisés et formés à la SST afin d'être en mesure d'éviter les situations dangereuses et de réagir rapidement en cas d'événements inattendus.
- 3.6.10 Les accidents, les blessures et les maladies liés au travail sont analysés et des actions correctives et préventives sont mises en œuvre pour éviter qu'ils ne se reproduisent.
- 3.6.11 Des procédures sont en place pour évaluer, traiter et garantir l'accès gratuit à l'eau potable, à l'assainissement et à l'hygiène (WASH) sur le lieu de travail et dans tout logement fourni.

3.7 Les horaires de travail sont légaux et décents

Exigences concrètes

- 3.7.1 Le nombre total d'heures de travail hebdomadaires, y compris les heures supplémentaires, ne peut excéder les exigences légales locales ou 60 heures, la valeur la plus stricte étant retenue, que dans les circonstances suivantes :
 - la législation locale l'autorise ;
 - le dépassement est autorisé par une convention collective, le cas échéant ;
 - des mesures appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
 - l'employeur peut démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles, telles que des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.

3.7.2 Toutes les heures supplémentaires sont volontaires et sont rémunérées, au minimum, conformément à la législation locale.

- 3.7.3 Les travailleurs ont droit à au moins 24 heures de repos consécutives par période de sept jours, ainsi qu'aux congés annuels légaux. S'il est demandé aux travailleurs de travailler un jour de repos en raison d'un besoin réel de continuité de la production ou du service, ils doivent bénéficier d'une période équivalente de repos compensatoire immédiatement après, de manière à assurer un minimum de deux jours de repos par période de quatorze jours.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.7.4 Une politique écrite sur les heures de travail est en place et communiquée aux travailleurs. Elle stipule que les heures supplémentaires sont volontaires.
- 3.7.5 Des processus sont en place pour garantir que les heures de travail sont conformes aux lois en vigueur, aux conventions collectives (le cas échéant) et aux normes sectorielles.
- 3.7.6 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents.
- 3.7.7 Un processus d'enregistrement et de suivi des heures de travail et des heures supplémentaires de tous les travailleurs est en place et mis en œuvre. Il s'agit notamment d'enregistrer et de documenter le consentement des travailleurs à effectuer des heures supplémentaires.

3.8 La rémunération des travailleurs est juste

Exigences concrètes

- 3.8.1 Les salaires et avantages (y compris en nature) versés pour une semaine de travail standard répondent au moins aux normes minimales légales ou sectorielles, ou aux exigences fixées dans les conventions collectives (le cas échéant), les normes ou exigences les plus élevées étant retenues. En tout état de cause, les salaires devraient toujours être suffisants pour couvrir les besoins élémentaires et fournir un certain revenu discrétionnaire.
- 3.8.2 Le paiement d'une partie du salaire en nature (p. ex., le paiement des salaires en biens ou en services plutôt qu'en espèces) ne doit pas dépasser les limites légales.
- 3.8.3 En dehors des déductions légales, les déductions salariales ne sont effectuées qu'avec le consentement écrit des travailleurs, dans une langue qu'ils comprennent.
- 3.8.4 Les salaires sont payés à temps, régulièrement et intégralement.
- 3.8.5 Lorsqu'un travailleur est rémunéré sur la base du volume produit, d'un taux à la pièce, de quotas ou d'éléments similaires, le taux de rémunération permet au travailleur de gagner au moins le montant prévu par les normes minimales légales ou sectorielles, ou le montant spécifié dans les conventions collectives (le cas échéant), le plus élevé des deux étant retenu.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.8.6 Une politique écrite en matière de rémunération est en place et communiquée aux travailleurs dans une langue et un format qu'ils comprennent.
- 3.8.7 Des processus sont en place pour faire en sorte que les rémunérations soient conformes aux lois en vigueur, aux conventions collectives (le cas échéant) et aux normes sectorielles, les plus strictes étant retenues.
- 3.8.8 Un processus de documentation de la rémunération des travailleurs est en place et des dossiers sont tenus à jour afin de démontrer que les travailleurs sont payés correctement. Ces dossiers contiennent des informations détaillées sur les heures normales et supplémentaires

travaillées, les avantages, les incitations/ primes et toute déduction convenue.

- 3.8.9 Lorsque les salaires sont versés, les travailleurs reçoivent des fiches de paie indiquant les heures normales et les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées, les salaires versés et les déductions, ou indiquant comment leur salaire a été calculé s'il n'a pas été calculé en fonction du temps.
- 3.8.10 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents.

3.9 Les terres et les ressources des peuples autochtones et des communautés locales sont respectées

Exigences concrètes

- 3.9.1 Le droit d'utiliser les terres est prouvé par des documents valables démontrant la propriété, la location ou l'utilisation, ou par des droits coutumiers acceptés.
- 3.9.2 L'acquisition, la location ou la cession de terres, ainsi que les changements d'utilisation des terres, sont gérés conformément aux lois en vigueur et respectent les droits humains, en particulier les droits (légaux et/ou coutumiers) à la terre et aux ressources naturelles des peuples autochtones et des communautés locales (IPLC) qui sont impactés ou qui pourraient l'être.
- 3.9.3 Toute activité susceptible d'affecter les droits, les terres, les ressources, les territoires, les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire des populations autochtones, comme les projets agricoles et forestiers, est soumise à leur consentement libre, préalable et éclairé (CLPE). Lorsque le CLPE n'a pas été recueilli ou respecté, tout préjudice causé doit être résolu et réparé.
- 3.9.4 Lorsque des utilisations à des fins de production ou de préservation empiètent sur leurs droits, leurs terres, leurs ressources, leurs territoires, leurs moyens de subsistance ou leur sécurité alimentaire, les peuples autochtones et les communautés locales sont indemnisés ou bénéficient de mesures d'adaptation appropriées reflétant les résultats négociés d'un processus de CLPE.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.9.5 Une politique écrite relative au respect des droits des peuples autochtones et des communautés locales sur les terres et les ressources, mentionnant notamment une tolérance zéro à l'égard de l'accaparement des terres et des mesures pour la protection des défenseurs des droits environnementaux et humains, est en place.
- 3.9.6 Des processus sont en place pour identifier et évaluer efficacement les violations des droits fonciers. Il s'agit notamment des processus suivants :
- la réalisation d'évaluations avant l'acquisition d'un intérêt dans des terres ou des ressources (p. ex., les nouveaux achats, les licences ou les concessions, ou les renouvellements ou les modifications d'intérêts existants) ;

4. Environnement

4.1 Forêts, écosystèmes et biodiversité

Exigences concrètes

- 4.1.1 Toutes les matières premières et ingrédients fournis à Nestlé sont conformes aux exigences relatives à l'absence de déforestation et de conversion de la section Origines, ainsi qu'à toutes les lois en vigueur.

- la mise en œuvre d'un processus visant à obtenir le CLPE avant toute activité, y compris les acquisitions, susceptible d'affecter les droits, les terres, les ressources, les territoires, les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire des peuples autochtones et des communautés locales, d'une manière culturellement appropriée, conformément aux traditions, aux normes et aux valeurs de ces peuples et communautés, et par l'intermédiaire des représentants et des institutions qu'ils choisissent ;
- l'existence d'un mécanisme de réclamation efficace couvrant les droits fonciers ;
- la protection de la sécurité des peuples autochtones et des communautés locales et de leurs membres intervenant en tant que défenseurs des droits humains.

- 3.9.7 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., durabilité, relations avec la communauté) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents.

3.10 Les travailleurs et les titulaires de droits concernés ont accès à des mécanismes de réclamation et à des procédures de recours efficaces.

Exigences concrètes

- 3.10.1 Un mécanisme de réclamation transparent et équitable est en place. Il est ouvert à toutes les parties prenantes susceptibles d'être affectées par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise, y compris les travailleurs et les peuples autochtones et communautés locales.
- 3.10.2 La confidentialité des plaignants est garantie, à moins que le plaignant n'autorise expressément la divulgation de son identité.
- 3.10.3 Le mécanisme de réclamation est communiqué aux fournisseurs directs, par exemple en l'incluant dans les contrats des fournisseurs.
- 3.10.4 Il n'existe pas d'abus, de menaces, d'intimidations ou de représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, soulève un problème, dépose une plainte ou participe à une enquête, ou dénonce des dysfonctionnements dans les activités ou la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Il peut s'agir de travailleurs et de leurs représentants, de peuples autochtones ou de communautés locales, ou de défenseurs des droits environnementaux et humains.
- 3.10.5 Les réclamations sont traitées de manière efficace, transparente, équitable et en temps opportun.
- #### Exigences en matière de systèmes de gestion
- 3.10.6 Une politique écrite stipulant que les travailleurs ou les dénonciateurs qui formulent des réclamations seront protégés contre les représailles est en place.
- 3.10.7 Des processus sont en place pour enregistrer, surveiller et suivre les progrès et l'efficacité des mesures correctives.
- 3.10.8 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines, la gestion des réclamations) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 4.1.2 Des procédures ou processus documentés sont en place pour garantir la mise en œuvre effective des exigences de non-déforestation et de non-conversion, ainsi que le respect des lois en vigueur.

4.2 Préservation de l'eau et des ressources naturelles

Exigences concrètes

- 4.2.1 Les licences ou permis requis localement pour prélever et utiliser l'eau sont obtenus, maintenus et/ou renouvelés.
- 4.2.2 Les prélèvements d'eau sont contrôlés et les volumes autorisés par les licences ou les permis ne sont pas dépassés.
- 4.2.3 Les ressources en eau locales sont utilisées efficacement et les effets négatifs sur les autres utilisateurs d'eau, notamment les communautés, la faune sauvage et les écosystèmes du même bassin hydrographique, sont atténués.
- 4.2.4 Les effluents et la qualité des eaux usées sont contrôlés et traités conformément aux lois et réglementations locales et aux normes ISO pertinentes avant d'être rejetés dans l'environnement.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 4.2.5 Des politiques et des processus sont en place pour définir et garantir la mise en œuvre de mesures de gestion durable des ressources en eau et pour atténuer efficacement les incidences négatives, y compris sur les autres utilisateurs d'eau.

4.3 Emballages

Exigences concrètes

- 4.3.1 L'empreinte des emballages en plastique et en fibres est communiquée dans le format requis par Nestlé.
- 4.3.2 Des initiatives sont prises pour réduire l'utilisation de plastique et de fibres vierges :
 - étudier les possibilités de réduction ;
 - utilisation de matériaux recyclés dans les emballages ;
 - modification complète des formats d'emballage ;
 - mise en place de solutions de réutilisation et de recharge.
- 4.3.3 Les [Règles en matière d'emballages durables](#) de Nestlé, telles que publiées et mises à jour périodiquement sur le site Internet de Nestlé, sont respectées.
- 4.3.4 Des mesures actives sont prises pour promouvoir le développement d'infrastructures locales de gestion des déchets (collecte, tri et recyclage). Ces objectifs pourraient être atteints par les moyens suivants :
 - parrainage de projets portant sur la neutralité, la collecte et le recyclage ;
 - investissement dans des infrastructures de gestion des déchets ;
 - mise en place de campagnes de communication ou de sensibilisation à l'économie circulaire ;
 - mise en place de solutions de collecte et de gestion des déchets de l'usine, le cas échéant ;
 - instauration d'un étiquetage de tri adéquat sur les produits, le cas échéant.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 4.3.5 Des politiques et des processus sont en place en ce qui concerne l'empreinte des emballages.
- 4.3.6 Des plans de gestion sont en place pour réduire l'utilisation de plastique et de fibres vierges.
- 4.3.7 Des plans de gestion sont en place, démontrant la conformité avec les Règles en matière d'emballages durables de Nestlé.
- 4.3.8 Des plans de gestion sont en place, démontrant les mesures actives prises pour développer l'infrastructure locale de gestion des déchets (collecte, tri et recyclage).

4.4 Climat

Exigences concrètes

- 4.4.1 Un plan assorti d'échéances, définissant des actions englobant les émissions de gaz à effet de serre (GES) des scopes 1, 2 et 3, destiné à atténuer et à réduire l'empreinte GES conformément à des objectifs scientifiques conformes à l'Accord de Paris ou à une norme équivalente, est en place.
- 4.4.2 Sur demande, les données relatives à la réduction ou à l'atténuation des émissions de GES pour les biens ou les services fournis à Nestlé sont communiquées. L'entreprise reconnaît que ces données seront utilisées par Nestlé dans le cadre de ses propres objectifs de réduction et de comptabilisation des GES.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 4.4.3 Il existe une politique écrite stipulant que la lutte contre le changement climatique est abordée par le biais d'actions.
- 4.4.4 Des processus sont en place pour enregistrer, suivre et rendre compte périodiquement des progrès et de l'efficacité des actions de lutte contre le changement climatique, mesurés par rapport à des objectifs concrets.

4.5 Biomasse

Exigences concrètes

- 4.5.1 L'approvisionnement et la sécurité alimentaire au niveau local sont pris en compte dans les achats et la culture de biomasse à des fins énergétiques. Il est ainsi possible de trouver un équilibre entre, d'une part, la promotion d'alternatives renouvelables et à faible émission de carbone et, d'autre part, la préservation de la sécurité alimentaire et des moyens de subsistance des populations dépendantes de l'agriculture.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 4.5.2 Des politiques et des processus visant à démontrer que la production de biomasse ne menace pas la sécurité alimentaire locale sont en place.

5. Production animale

Ces exigences s'appliquent aux achats de lait et de produits laitiers, de viande, de volaille et d'œufs.

Exigences concrètes

- 5.1 Toutes les matières premières d'origine animale utilisées dans la fabrication de produits vendus à Nestlé sont totalement conformes à toutes les lois et réglementations locales en vigueur en matière de bien-être des animaux d'élevage.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 5.2 Des politiques et des procédures visant à garantir que toutes les matières premières d'origine animale sont totalement conformes à toutes les lois et réglementations locales en vigueur en matière de bien-être des animaux d'élevage sont en place.
- 5.3 Un système de traçabilité efficace et rapide des produits animaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement est en place.

6. Aquaculture et pêche

Ces exigences s'appliquent aux achats de poissons et de fruits de mer.

Exigences concrètes

6.1 Aucune espèce en voie d'extinction, menacée ou protégée faisant l'objet d'achats ne figure sur la liste rouge de l'UICN ou n'est inscrite à l'Annexe I de la CITES. Les produits commercialisés dans le cadre de l'Annexe II de la CITES doivent remplir les conditions suivantes : i) les autorisations et les certificats correspondants sont disponibles ; ii) un avis de commerce non préjudiciable (ACNP) transparent, conforme à une norme adéquate, est disponible.

6.2 La pêche illicite, non réglementée et non déclarée (INN) est interdite. Il n'existe pas d'achats de matières premières et ingrédients provenant de navires menant des activités de pêche INN ou figurant sur les listes de surveillance des navires INN.

6.3 Aucune activité d'aquaculture n'a lieu dans les zones protégées et/ou d'habitat sensible.

Exigences en matière de systèmes de gestion

6.4 Des politiques et des processus prenant en considération les effets sur l'écosystème des activités de pêche et d'aquaculture sont en place.

Exigences pour les Origines

1. Ethique commerciale, conformité et transparence

Exigences concrètes

1.1 Toutes les lois et réglementations internationales, nationales, fédérales, d'état ou locales dans les pays où se déroulent les activités et toutes les autres lois applicables, y compris celles relatives au commerce international (telles que celles relatives aux sanctions, aux contrôles des exportations et aux obligations de déclaration), à la lutte contre la corruption, aux droits humains, à l'environnement, à l'interdiction de la déforestation, à la protec-

tion des données, à la confidentialité et au respect de la vie privée, à la propriété intellectuelle ainsi qu'aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence, doivent être respectées.

1.2 Aucun paiement inapproprié destiné à des fonctionnaires ou provenant de fonctionnaires n'est proposé, effectué, sollicité ou accepté, directement ou indirectement, et les relations contractuelles avec Nestlé ou avec des sous-traitants ne sont pas sciemment utilisées comme véhicule pour des paiements inappropriés à des fonctionnaires.

2. Droits humains

2.1 Les travailleurs sont traités équitablement, avec respect et dignité

Exigences concrètes

2.1.1 Aucun travailleur n'est soumis à une forme quelconque d'abus, d'intimidation ou de harcèlement psychologique, physique, sexuel ou verbal.

2.1.2 Tous les travailleurs bénéficient de l'égalité des chances en matière d'emploi et de promotion et ne font l'objet d'aucune discrimination dans le cadre de leur emploi, notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'avancement, de mesures disciplinaires, de licenciement ou de retraite, ou fondée sur le sexe, la grossesse, la race, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la nationalité, le statut VIH/sida, les opinions politiques, le milieu social ou l'origine ethnique.

2.1.3 Les données à caractère personnel des travailleurs sont traitées de manière licite et loyale et sont protégées contre tout traitement non autorisé, toute destruction illicite ou accidentelle, toute perte ou tout usage abusif. (*)

Exigences en matière de systèmes de gestion

2.1.4 Des politiques et des procédures sont en place pour prévenir toute forme d'abus psychologique, physique, sexuel ou verbal, d'intimidation, de harcèlement, ainsi que toute forme de discrimination. (*)

2.1.5 Les travailleurs sont informés de manière appropriée et régulière des politiques contre la discrimination, la violence et le harcèlement, ainsi que des canaux et procédures de signalement disponibles. (*)

2.1.6 Les travailleurs, en particulier les supérieurs hiérarchiques, les superviseurs et le personnel de sécurité, reçoivent des informations et une formation dans des formats accessibles sur les risques de discrimination, de violence et de

harcèlement au travail, ainsi que sur les mesures de prévention et de protection correspondantes. (*)

2.2 Le travail est effectué volontairement

Exigences concrètes

2.2.1 Le travail forcé n'est en aucun cas utilisé. Il s'agit du travail des victimes de la traite des êtres humains, du travail en prison, du travail en servitude ou d'autres formes de travail forcé.

2.2.2 Le recours à la violence, aux menaces de violence, aux punitions, à l'enfermement ou à toute autre méthode d'intimidation pour contraindre les travailleurs est strictement interdit.

2.2.3 Les travailleurs sont libres de leurs mouvements et ne sont pas confinés dans les locaux du lieu de travail, y compris les logements mis à leur disposition.

2.2.4 Aucun travailleur ne paie de frais de recrutement ou de frais connexes. Si les travailleurs ont payé des frais, ceux-ci doivent être remboursés par l'employeur.

2.2.5 La confiscation des documents personnels des travailleurs (p. ex., passeport, carte d'identité, acte de naissance, permis de travail ou de séjour ou autres documents de voyage) est interdite. Lorsque la présentation de ces documents est exigée par la loi, ils sont restitués au travailleur dans les plus brefs délais.

Exigences en matière de systèmes de gestion

2.2.6 Des politiques et des procédures sont en place pour garantir que les travailleurs occupent un emploi volontairement, qu'ils ne sont pas empêchés de quitter leur emploi s'ils le souhaitent et qu'ils sont libres de leurs mouvements. (*)

Les exigences marquées d'un astérisque (*) ne s'appliquent pas aux petites exploitations ou aux petits exploitants agricoles.

2.2.7 Des politiques et des procédures sont en place pour identifier, prévenir et remédier à tout cas potentiel de frais de recrutement payés par les travailleurs, notamment par l'examen et le contrôle des agences de recrutement et des courtiers en main-d'œuvre, des formations des travailleurs migrants avant leur départ et après leur arrivée, etc. (*)

2.2.8 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation sur les risques de travail forcé et les pratiques de recrutement responsables afin d'accroître leur participation aux décisions et aux activités de prévention et d'atténuation des risques. (*)

2.3 Les conditions d'emploi sont équitables et transparentes

Exigences concrètes

2.3.1 Tous les travailleurs reçoivent un contrat de travail dans une langue qu'ils comprennent. Si nécessaire, les conditions d'emploi sont expliquées verbalement ou sous forme d'images au travailleur. (*)

2.3.2 Les contrats de travail précisent les conditions de travail, notamment la nature du travail, les horaires, les heures supplémentaires, la rémunération, les avantages sociaux, les congés et la durée du contrat, dans un format et une langue que les travailleurs comprennent. (*)

Exigences en matière de systèmes de gestion

2.3.3 Des politiques et des procédures sont en place pour garantir que tous les travailleurs disposent d'un contrat de travail qu'ils comprennent et qu'ils ont librement accepté. (*)

2.3.4 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents. (*)

2.3.5 Des registres sont tenus à jour pour les travailleurs permanents. Ils contiennent les informations suivantes pour chaque travailleur : le nom complet, le sexe, la date de naissance et les salaires versés. Les petits exploitants agricoles peuvent donner les informations ci-dessus verbalement.

2.4 L'âge minimum d'admission à l'emploi est respecté et les jeunes travailleurs sont protégés

Exigences concrètes

2.4.1 Aucun enfant âgé de 15 ans ou moins n'est employé.³

2.4.2 Les enfants âgés de 13 ans ou plus (ou de 12 ans ou plus dans les pays qui ont fixé l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans) ne peuvent effectuer que des travaux légers lorsque la législation locale l'autorise.

2.4.3 Aucun enfant (défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans) n'effectue de travaux dangereux ou autres pires formes de travail des enfants.

Exigences en matière de systèmes de gestion

2.4.4 Une politique stipulant, au minimum, l'âge minimum pour tous les travailleurs, les conditions dans lesquelles les jeunes travailleurs peuvent être employés et le processus de remédiation à suivre dans le cas où un cas de travail des enfants est identifié, est en place. (*)

2.4.5 Un processus de vérification de l'âge réel des travailleurs est en place et mis en œuvre (p. ex., mention de l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'offre d'emploi, vérification des documents originaux attestant de l'âge du candidat).

2.4.6 Un processus visant à remédier aux cas de travail des enfants identifiés est en place.

2.4.7 Les fonctions et les employés concernés reçoivent une formation sur le travail des enfants afin d'accroître leur participation aux décisions et aux activités de prévention et d'atténuation des risques. (*)

2.5 Les travailleurs sont libres de former un syndicat et/ou d'y adhérer et de négocier collectivement

Exigences concrètes

2.5.1 Les travailleurs peuvent librement exercer leur droit de former un syndicat et de négocier collectivement, de se faire représenter et de négocier collectivement, sans craindre l'intimidation, la discrimination, le harcèlement ou la nécessité d'obtenir des autorisations préalables, à moins que la loi ne l'exige. (*)

2.5.2 Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination en raison de ce rôle. Ils ont un accès raisonnable aux lieux de travail pour exercer leurs fonctions de représentants. (*)

2.5.3 Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la législation locale, d'autres formes de représentation des travailleurs, d'association et de négociation sont autorisées. (*)

2.5.4 Les négociations collectives sont engagées de bonne foi lorsqu'elles sont demandées par un groupe de représentants des travailleurs légalement reconnu. (*)

Exigences en matière de systèmes de gestion

2.5.5 Des politiques et des procédures sont en place pour défendre la liberté d'association des travailleurs et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Celles-ci doivent garantir que les représentants des travailleurs peuvent exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail. (*)

2.5.6 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation sur la liberté d'association et la négociation collective. (*)

2.6 Les travailleurs bénéficient d'un environnement de travail sain et sûr

Exigences concrètes

2.6.1 Les travailleurs bénéficient d'un environnement de travail sûr et sain afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies liés au travail. Il en va de même pour les logements quand ceux-ci sont fournis.

2.6.2 Des équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis gratuitement aux travailleurs, selon les besoins.

2.6.3 Les travailleurs bénéficient d'un accès adéquat à l'eau potable, à l'assainissement et à l'hygiène (WASH) sur le lieu de travail et dans les logements fournis.

Exigences en matière de systèmes de gestion

2.6.4 Des politiques et des processus en matière de santé et de sécurité au travail (SST) sont en place pour identifier, évaluer et prévenir efficacement les accidents, les blessures et les maladies liés au travail, et pour minimiser ou éliminer, dans la mesure du possible, les causes de tous les dangers présents sur le lieu de travail. (*)

2.6.5 Lorsque des dangers subsistent, des plans d'urgence et de secours sont établis pour faire face aux risques résiduels et sont régulièrement testés par le biais d'exercices ou d'autres moyens. (*)

Les exigences marquées d'un astérisque (*) ne s'appliquent pas aux petites exploitations ou aux petits exploitants agricoles.

³Certains pays ont choisi de fixer l'âge minimum d'admission à l'emploi à 16 ans. D'autres l'ont fixé à 14 ans comme mesure transitoire pendant qu'ils renforcent leurs systèmes éducatifs et leurs économies. Dans ces cas, c'est l'âge minimum légal qui prévaut.

- 2.6.6 Les travailleurs reçoivent une formation appropriée en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne les risques et les procédures inhérents à leur travail, l'utilisation appropriée des outils et des machines liés à leur travail, ainsi que les équipements de protection individuelle (EPI). (*)
- 2.6.7 Les accidents, les blessures et les maladies liés au travail sont analysés et des actions correctives et préventives sont mises en œuvre pour éviter qu'ils ne se reproduisent. (*)

2.7 Les horaires de travail sont légaux et décents

Exigences concrètes

- 2.7.1 Le nombre total d'heures de travail hebdomadaires ne peut dépasser 60 heures, sauf dans des circonstances exceptionnelles (p. ex., si la législation locale l'autorise, en période de pic de travail saisonnier ou lors d'activités spécifiques qui doivent être achevées dans un court laps de temps pour éviter la perte de la récolte).
- 2.7.2 Toutes les heures supplémentaires sont volontaires et sont rémunérées, au minimum, conformément à la législation locale.
- 2.7.3 Les travailleurs ont droit à au moins 24 heures de repos consécutives par période de sept jours, ainsi qu'aux congés annuels légaux. Les seules exceptions à cette règle sont les suivantes :
- Les travailleurs sont tenus de travailler pendant un jour de repos en raison d'un besoin réel (p. ex., pic de travail saisonnier ou activités spécifiques qui doivent être achevées dans un court délai pour éviter la perte de la récolte). Dans ce cas, ils doivent bénéficier d'une période équivalente de repos compensateur après un maximum de 21 jours consécutifs de travail, ou le nombre de jours prévu par la réglementation locale, si elle est plus stricte.
 - Les travailleurs demandent à prendre leurs congés de manière plus flexible pour répondre à leurs besoins réels (p. ex., l'exploitation agricole est trop éloignée du domicile familial pour permettre un repos de 24 heures). Dans ce cas, la demande du salarié doit être documentée. Dans tous les cas, le maximum de 21 jours de travail consécutifs, ou le nombre de jours prévu par la réglementation locale, doit être respecté.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 2.7.4 Une politique écrite sur les heures de travail est en place et communiquée aux travailleurs. Elle stipule que les heures supplémentaires sont volontaires. (*)
- 2.7.5 Des procédures sont en place pour garantir que les heures de travail sont conformes aux lois en vigueur, aux conventions collectives (le cas échéant) et aux normes sectorielles en matière d'heures de travail, de pauses et de jours fériés. (*)
- 2.7.6 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents. (*)
- 2.7.7 Un processus d'enregistrement et de suivi des heures de travail et des heures supplémentaires de tous les travailleurs est en place et mis en œuvre. Il s'agit notamment d'enregistrer et de documenter le consentement écrit des travailleurs à effectuer des heures supplémentaires. (*)

2.8 L'indemnisation des travailleurs est équitable

Exigences concrètes

- 2.8.1 Les salaires et avantages (y compris en nature) versés pour une semaine de travail standard répondent au moins aux normes minimales légales ou sectorielles, ou aux exigences fixées dans les conventions collectives (le cas échéant), les normes ou exigences les plus élevées étant retenues.

- 2.8.2 Les salaires sont payés à temps, régulièrement et intégralement.
- 2.8.3 Lorsqu'un travailleur est rémunéré sur la base du volume produit, d'un taux à la pièce, de quotas ou d'éléments similaires, le taux de rémunération permet au travailleur de gagner au moins le montant prévu par les normes minimales légales ou sectorielles, ou le montant spécifié dans les conventions collectives (le cas échéant), le plus élevé des deux étant retenu.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 2.8.4 Une politique écrite en matière de rémunération est en place et communiquée aux travailleurs dans une langue et un format qu'ils comprennent. (*)
- 2.8.5 Des processus sont en place pour faire en sorte que les rémunérations soient conformes aux lois en vigueur, aux conventions collectives (le cas échéant) et aux normes sectorielles, les plus strictes étant retenues. (*)
- 2.8.6 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents. (*)
- 2.8.7 Un processus de documentation de la rémunération des travailleurs est en place et des dossiers sont tenus à jour afin de démontrer que les travailleurs sont payés correctement. Ces dossiers contiennent des informations détaillées sur les heures normales et supplémentaires travaillées, les avantages, les incitations/prime et toute déduction convenue. (*)
- 2.8.8 Lorsque les salaires sont versés, les travailleurs reçoivent des fiches de paie indiquant les heures normales et les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées, les salaires versés et les déductions, ou indiquant comment leur salaire a été calculé s'il n'a pas été calculé en fonction du temps. (*)

2.9 Les terres et les ressources des peuples autochtones et des communautés locales sont respectées

Exigences concrètes

- 2.9.1 Le droit d'utiliser les terres est prouvé par des documents valables démontrant la propriété, la location ou l'utilisation, ou par des droits coutumiers acceptés. Dans le cas des petits exploitants agricoles, la documentation peut ne pas être exigée si elle n'est pas largement disponible, à condition que le droit d'utiliser la terre puisse être démontré par d'autres moyens (tels que la confirmation verbale des voisins, des chefs de la communauté, du propriétaire, etc.).
- 2.9.2 L'acquisition, la location ou la cession de terres, ainsi que les changements d'utilisation des terres, sont gérés conformément aux lois en vigueur et respectent les droits humains, en particulier les droits (légaux et/ou coutumiers) à la terre et aux ressources naturelles des peuples autochtones et des communautés locales qui sont impactés ou qui pourraient l'être.
- 2.9.3 Toute activité susceptible d'affecter les droits, les terres, les ressources, les territoires, les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire des populations autochtones, comme les projets agricoles et forestiers, est soumise à leur consentement libre, préalable et éclairé (CLPE). Lorsque le CLPE n'a pas été recueilli ou respecté, tout préjudice causé doit être résolu et réparé.
- 2.9.4 Lorsque des utilisations à des fins de production ou de préservation empiètent sur leurs droits, leurs terres, leurs ressources, leurs territoires, leurs moyens de subsistance ou leur sécurité alimentaire, les peuples autochtones et les communautés locales sont indemnisés ou bénéficient de mesures d'adaptation appropriées reflétant les résultats négociés d'un processus de CLPE.

Les exigences marquées d'un astérisque (*) ne s'appliquent pas aux petites exploitations ou aux petits exploitants agricoles.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 2.9.5 Une politique écrite relative au respect des droits des peuples autochtones et des communautés locales sur les terres et les ressources, mentionnant notamment une tolérance zéro à l'égard de l'accapement des terres et des mesures pour la protection des défenseurs des droits environnementaux et humains, est en place. (*)
- 2.9.6 Des processus sont en place pour identifier et évaluer efficacement les violations des droits fonciers. (*) Il s'agit notamment des processus suivants :
- la réalisation d'évaluations avant l'acquisition d'un intérêt dans des terres ou des ressources (p. ex., les nouveaux achats, les licences ou les concessions, ou les renouvellements ou les modifications d'intérêts existants) ;
 - la mise en œuvre d'un processus visant à obtenir le CLPE avant toute activité, y compris les acquisitions, susceptible d'affecter les droits, les terres, les ressources, les territoires, les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire des peuples autochtones et des communautés locales, d'une manière culturellement appropriée, conformément aux traditions, aux normes et aux valeurs de ces peuples et communautés, et par l'intermédiaire des représentants et des institutions qu'ils choisissent ;
 - l'existence d'un mécanisme de réclamation efficace couvrant les droits fonciers ;
 - la protection de la sécurité des peuples autochtones et des communautés locales et de leurs membres intervenant en tant que défenseurs des droits humains.
- 2.9.7 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., durabilité, relations avec la communauté) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents. (*)

2.10 Les travailleurs et les titulaires de droits concernés ont accès à des mécanismes de réclamation et à des procédures de recours efficaces.

Exigences concrètes

- 2.10.1 Un mécanisme de réclamation transparent et équitable est en place. Il est ouvert à toutes les parties prenantes susceptibles d'être affectées par leurs activités ou leurs relations commerciales, y compris les travailleurs et les peuples autochtones et communautés locales. (*)
- 2.10.2 La confidentialité des plaignants est garantie, à moins que le plaignant n'autorise expressément la divulgation de son identité. (*)
- 2.10.3 Il n'existe pas d'abus, de menaces, d'intimidations ou de représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, soulève un problème, dépose une plainte ou participe à une enquête, ou dénonce des dysfonctionnements dans les activités ou la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Il peut s'agir de travailleurs et de leurs représentants, de peuples autochtones ou de communautés locales ou de défenseurs des droits humains.
- 2.10.4 Les réclamations sont traitées de manière efficace, transparente, équitable et en temps opportun. (*)

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 2.10.5 Une politique écrite stipulant que les travailleurs ou les dénonciateurs qui formulent des réclamations seront protégés contre les représailles est en place. (*)
- 2.10.6 Des processus sont en place pour enregistrer, contrôler et suivre l'état d'avancement et l'efficacité des mesures correctives. (*)
- 2.10.7 Les fonctions et les employés concernés (p. ex., les ressources humaines, la gestion des réclamations) reçoivent une formation leur permettant de comprendre et de mettre en œuvre les politiques et les processus pertinents. (*)

3. Environnement

3.1 Forêts, écosystèmes naturels et biodiversité

Exigences concrètes

- 3.1.1 La production de matières premières respecte la législation pertinente du pays de production, y compris la législation relative aux droits d'utilisation des terres et à la protection de l'environnement, ainsi que les réglementations relatives aux forêts, y compris la gestion forestière et la préservation de la biodiversité lorsqu'elles sont directement liées à la coupe du bois.
- 3.1.2 Il n'y a pas d'expansion ou de production sur des zones correspondant à d'anciennes forêts naturelles et d'autres écosystèmes naturels convertis après les dates limites sectorielles applicables à certains produits, lorsqu'il en existe, mais en aucun cas après le 31 décembre 2020. Ces zones sont notamment les forêts primaires, les zones protégées (p. ex., les zones protégées de catégories I à IV de l'UICN, les sites du patrimoine mondial de l'UNESCO, les zones humides figurant sur la liste de Ramsar), les zones humides, les forêts à fort stock de carbone, les zones humides, les savanes et les tourbières, quelle que soit leur profondeur (sauf lorsque les pratiques agricoles protègent la tourbe), ainsi que les zones tampons riveraines adjacentes aux écosystèmes aquatiques (sauf si elles sont conformes à la législation applicable).

- 3.1.3 La dégradation de l'intégrité écologique ou du fonctionnement des forêts, des écosystèmes naturels ou des systèmes agroforestiers est évitée et atténuée.
- 3.1.4 Les impacts négatifs de l'agriculture et de l'aquaculture sur l'intégrité écologique des écosystèmes naturels adjacents sont évités et atténués.
- 3.1.5 Les impacts négatifs sur les espèces rares, menacées et en voie d'extinction sont évitées et atténuées.
- 3.1.6 Le brûlage des terres est interdit. Dans le cas où cela est absolument nécessaire et si les autorités le permettent, les conditions suivantes doivent être respectées :
- laisser le champ atteindre des conditions où le brûlage est plus efficace (conditions de rosée et d'humidité pour contrôler le brûlage des terres dans le cas de la canne à sucre) et réduire la fumée ;
 - utiliser des feux contrôlés en fixant des limites, en particulier aux extrémités des champs, et en maintenant le feu à distance des rangées de clôtures afin d'éviter les feux incontrôlables ;
 - attendre des conditions météorologiques favorables et des vitesses de vent permettant de brûler sans risque.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.1.7 Des procédures ou processus documentés sont en place pour garantir la mise en œuvre effective des exigences de non-déforestation et de non-conversion, ainsi que le respect des lois en vigueur. (*)

Les exigences marquées d'un astérisque (*) ne s'appliquent pas aux petites exploitations ou aux petits exploitants agricoles.

- 3.1.8 Dans le cas de la production de bois, un plan de gestion forestière est en place. (*)
- 3.1.9 Un plan de gestion de la fumée et de la surveillance est utilisé pour minimiser les effets potentiels sur la nature et les personnes et mettre en évidence de bons moyens de contrôle et de gestion des feux dans les limites de leur territoire. (*)
- 3.1.10 En cas d'identification d'une déforestation ou d'une conversion, des mesures correctives efficaces sont mises en œuvre dans le cadre d'un plan de remédiation adéquat et accessible au public. (*)

3.2 Préservation de l'eau et des ressources naturelles

Exigences concrètes

- 3.2.1 Les licences ou autorisations requises localement pour prélever et utiliser l'eau sont obtenues, maintenues et/ou renouvelées, et les volumes d'eau autorisés par les licences ou les autorisations ne sont pas dépassés.
- 3.2.2 Les ressources en eau locales sont utilisées efficacement et les effets négatifs sur les autres utilisateurs d'eau, notamment les communautés, la faune sauvage et les écosystèmes du même bassin hydrographique, sont atténués.
- 3.2.3 Les ressources en eau et les plans d'eau sont protégés de la contamination. Exemples de pratiques responsables :
- empêcher le ruissellement, maximiser la rétention d'eau et minimiser l'érosion du sol ;
 - aménager des zones tampons adéquates autour des plans d'eau.
- 3.2.4 Les eaux usées sont traitées avant d'être rejetées dans l'environnement. Exemples de pratiques responsables :
- traiter de manière adéquate les effluents agricoles avant de les rejeter dans l'environnement ;
 - évacuer les eaux sanitaires/de lavage (p. ex., les toilettes, l'eau utilisée pour nettoyer les salles de traite, l'eau de lavage des parcs à bestiaux) loin des plans d'eau de surface ;
 - recycler l'eau lorsque c'est possible ou la traiter avant de la rejeter (p. ex., pièges à graisse de lait).
- 3.2.5 L'eau résiduelle utilisée pour le nettoyage des dispositifs d'application des pesticides est rejetée dans le champ ou dans une zone de collecte spécifique.
- 3.2.6 Les systèmes d'irrigation sont optimisés afin de minimiser l'utilisation d'eau et d'éviter le transport de produits

chimiques, d'éléments nutritifs ou de sédiments de la surface du sol ou de la zone racinaire vers les plans d'eau de surface ou souterrains.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.2.7 Des procédures et des processus documentés sont en place pour définir et garantir la mise en œuvre de mesures de gestion durable des ressources en eau et pour atténuer efficacement les impacts négatifs, y compris sur les autres utilisateurs d'eau. (*)

3.3 Utilisation de produits agrochimiques

Exigences concrètes

- 3.3.1 Seuls les pesticides dont l'utilisation est légalement approuvée dans le pays concerné sont utilisés.
- 3.3.2 L'utilisation des pesticides mentionnés à l'Annexe 4 est évitée dans les champs. Ces pesticides figurent sur la liste des POP de la convention de Stockholm, la liste PIC de la convention de Rotterdam ou la liste du protocole de Montréal relatif aux substances qui appauvrissent la couche d'ozone, ou sont classés dans les catégories Ia et Ib de l'OMS, ou sont classés comme cancérigènes connus (cancérigènes 1A du SGH selon l'ECHA, cancérigènes pour l'homme (groupe 1) selon le CIRC).
- 3.3.3 Les pesticides légalement homologués sont appliqués dans le seul but de lutter contre les mauvaises herbes, les maladies, les espèces envahissantes et les parasites. La décision d'utiliser des pesticides de synthèse est basée sur un contrôle préalable, une évaluation et une prévision de la pression exercée par les ravageurs, plutôt que sur une approche systématique.
- 3.3.4 Les matériaux dangereux, les produits chimiques et les substances dangereuses sont stockés, manipulés, recyclés, réutilisés et éliminés en toute sécurité, conformément aux recommandations du fabricant. Seules des substances chimiques légalement approuvées sont utilisées.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 3.3.5 Un plan de gestion des éléments nutritifs est mis en place tout au long de l'année pour contrôler et optimiser l'application d'engrais en fonction des besoins des cultures (quand et où). (*)
- 3.3.6 Des procédures ou des processus documentés sont en place pour garantir la mise en œuvre de mesures visant à contrôler et à optimiser l'utilisation des produits agrochimiques. (*)

4. Production animale

Ces exigences s'appliquent aux achats de lait et de produits laitiers, de viande, de volaille et d'œufs.

Exigences concrètes

- 4.1 Toutes les matières premières d'origine animale utilisées dans la fabrication de produits vendus à Nestlé sont totalement conformes à toutes les lois et réglementations locales en vigueur en matière de bien-être des animaux d'élevage.
- 4.2 Les animaux ont accès à des soins vétérinaires. (*)
- 4.3 L'utilisation d'antimicrobiens à des fins non thérapeutiques est réduite au minimum et respecte les lois en vigueur.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 4.4 Un outil de gestion globale de l'exploitation (dossiers vétérinaires, politiques de soins aux animaux, etc.) est tenu à jour afin de minimiser les risques pour les animaux et les travailleurs. (*)
- 4.5 Un système de traçabilité efficace des produits animaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement est en place. (*)
- 4.6 Un programme de bien-être animal, aligné sur les Cinq principes directeurs de l'Organisation mondiale de la santé animale, répondant aux besoins nutritionnels, environnementaux, sanitaires et comportementaux des animaux d'élevage, est en place. (*)
- 4.7 Les travailleurs en contact avec les animaux reçoivent une formation leur apprenant à les manipuler sans cruauté, à connaître leur comportement et à veiller à leur bien-être. (*)

Les exigences marquées d'un astérisque (*) ne s'appliquent pas aux petites exploitations ou aux petits exploitants agricoles.

5. Aquaculture et pêche

Ces exigences s'appliquent aux achats de poissons et de fruits de mer.

Exigences concrètes

- 5.1 Aucune espèce en voie d'extinction, menacée ou protégée faisant l'objet d'achats ne figure sur la liste rouge de l'UICN ou n'est inscrite à l'Annexe I de la CITES. Les produits commercialisés dans le cadre de l'Annexe II de la CITES doivent remplir les conditions suivantes : i) les autorisations et les certificats correspondants sont disponibles ; ii) un avis de commerce non préjudiciable (ACNP) transparent, conforme à une norme adéquate, est disponible.
- 5.2 La pêche illicite, non réglementée et non déclarée (INN) est interdite. Il n'existe pas d'achats de matières premières ou d'ingrédients provenant de navires menant des activités de pêche INN ou figurant sur les listes de surveillance des navires INN.
- 5.3 Aucune pêche n'a lieu dans les zones d'interdiction ou dans les zones marines protégées.
- 5.4 Le matériel ou les méthodes de pêche hautement destructeurs, y compris les méthodes de pêche par dragage, la dynamite, le cyanure, le « muro-ami » ou les filets dérivants en haute mer, ne sont pas utilisés.

- 5.5 Les prises accessoires sont réduites au minimum et des efforts sont déployés pour promouvoir l'utilisation efficace des prises.
- 5.6 Le transbordement en mer est interdit, sauf en cas de procédures d'urgence ou sous la supervision directe du gouvernement ou du personnel chargé de l'application de la loi.
- 5.7 Les navires en mer pour des périodes supérieures à 24 heures sont équipés de radios et de systèmes de surveillance des navires tels que le GPS.
- 5.8 Aucune activité d'aquaculture n'a lieu dans les zones protégées et/ou d'habitat sensible.

Exigences en matière de systèmes de gestion

- 5.9 Des procédures ou processus documentés prenant en considération les effets sur l'écosystème des activités de pêche et d'aquaculture sont en place. (*)

Les exigences marquées d'un astérisque (*) ne s'appliquent pas aux petites exploitations ou aux petits exploitants agricoles.

Annexes

Annexe 1 – Cadres et stratégies connexes de Nestlé

[Principes de conduite des affaires](#)

[Politique de Nestlé en matière de droits humains](#)

[Cadre et feuille de route relatifs aux droits humains](#)

[Plans d'action sur les enjeux fondamentaux des droits humains](#)

[Feuille de route Zéro émissions nettes de Nestlé](#)

[Stratégie Forest Positive](#)

[Le Nestlé Agriculture Framework](#)

[La Politique de Durabilité Environnementale de Nestlé](#)

[Les règles de l'emballage durable](#)

Annexe 2 – Définitions applicables aux Exigences

Si les définitions de la législation en vigueur sont moins strictes que celles fournies ci-dessous, ces dernières prévalent aux fins de la conformité aux Exigences.

Produits agrochimiques : un produit agrochimique est un produit chimique utilisé en agriculture. Dans la plupart des cas, les produits agrochimiques désignent les pesticides, notamment les insecticides, les herbicides, les fongicides et les némato-cides, les engrais synthétiques, les hormones et autres agents de croissance chimiques.

Biodiversité : diversité biologique, c'est-à-dire variabilité des organismes vivants au niveau de l'écosystème, de l'espèce et de la génétique. Elle comprend des écosystèmes aquatiques et terrestres, notamment les forêts et les sols, et fournit un grand nombre de services.

Travail des enfants : travaux privant les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuisent à leur développement physique et mental, y compris en perturbant leur scolarité.

Conversion : passage d'un écosystème naturel à une autre utilisation des terres ou modification profonde d'un écosystème naturel en termes d'espèces présentes, de structure ou de fonction.

Déforestation : perte de forêt naturelle résultant i) d'une conversion à l'agriculture ou à une autre utilisation des terres non forestières ; ii) d'une conversion en plantation d'arbres ; ou iii) d'une dégradation sévère et durable. La dégradation sévère (scénario iii) de la définition constitue une déforestation, même si la terre n'est pas utilisée par la suite pour une utilisation non forestière. La perte de forêt naturelle qui répond à cette définition est considérée comme une déforestation, qu'elle soit ou non conforme aux lois locales.

Discrimination : toute distinction, exclusion ou préférence injuste fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'affiliation syndicale, le handicap ou toute autre caractéristique non liée à l'emploi, qui a pour effet d'annuler ou de compromettre l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Défenseurs des droits environnementaux et humains : individus ou groupes qui agissent pour promouvoir, protéger ou s'efforcer de protéger et de réaliser les droits humains et les libertés fondamentales, ou de protéger l'environnement, notamment l'eau, l'air, la terre, la flore et la faune, par des moyens pacifiques.

Travail forcé : tout travail non volontaire et que le travailleur est contraint d'effectuer. Le terme inclut toutes les formes de servitude pour dettes, de traite des êtres humains et d'esclavage moderne.

Forêt : terres d'une superficie supérieure à 0,5 hectare, comptant des arbres d'une hauteur supérieure à 5 mètres et un couvert végétal de plus de 10 %, ou des arbres capables d'atteindre ces seuils in situ. La définition n'inclut pas les terres qui sont principalement utilisées à des fins agricoles ou autres. Cette définition ne doit pas être interprétée comme affaiblissant ou qualifiant les protections conférées par les lois forestières nationales ou les dispositions qu'elles contiennent, y compris lorsque ces lois s'appliquent à des forêts légalement classées qui sont des plantations d'arbres ou qui ont actuellement un couvert forestier faible ou inexistant.

Consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) : droit humain collectif des peuples autochtones et des communautés locales à donner et à refuser leur consentement avant le début de toute activité susceptible d'affecter leurs droits, leurs terres, leurs ressources, leurs territoires, leurs moyens de subsistance et leur sécurité alimentaire. Il s'agit d'un droit exercé par l'intermédiaire de représentants de leur choix et d'une manière conforme à leurs propres coutumes, valeurs et normes.

Mécanisme de réclamation : tout processus systématisé permettant de formuler des réclamations liées à l'impact négatif des entreprises sur les droits humains ou l'environnement, et d'exercer un recours. Ils sont directement accessibles aux personnes et aux communautés susceptibles d'être affectées par une entreprise commerciale. Ils sont généralement administrés par les entreprises, seules ou en collaboration avec d'autres, y compris les parties prenantes concernées.

Travaux dangereux : travaux intrinsèquement dangereux pour les enfants (définis comme toute personne âgée de moins de 18 ans), tels que le défrichage des champs, l'utilisation de machettes, l'épandage de pesticides, le port de charges disproportionnées par rapport à la taille de l'enfant, ou le travail pendant des heures excessivement longues, la nuit ou à des températures élevées. Le travail dangereux est l'une des pires formes de travail des enfants.

Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (HREDD) : processus de gestion des risques permettant aux organisations d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont elles traitent les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits humains et l'environnement dans le cadre de leurs propres activités, de leur chaîne d'approvisionnement et d'autres relations commerciales.

Peuples autochtones : bien qu'il n'existe pas de définition formelle des « peuples autochtones » en droit international, en partie en raison de la diversité des contextes locaux et parce que l'un des droits essentiels des peuples autochtones est l'auto-identification et la détermination, nous considérons que les caractéristiques communes des peuples autochtones incluent l'auto-identification en tant que peuples autochtones ; des systèmes sociaux, économiques ou politiques distincts ; une langue, une culture et des croyances distinctes ; des liens forts avec les territoires et les ressources naturelles environnantes ; le fait de former des groupes sociaux non dominants ; une continuité historique avec les sociétés précoloniales ou antérieures à l'arrivée des colons ; et la volonté de maintenir et de reproduire leurs environnements et systèmes ancestraux en tant que peuples et communautés distincts.

Travaux légers : travaux qui ne menacent pas la santé et la sécurité des enfants et ne perturbent pas leur scolarité ou leur formation professionnelle. Ils ne doivent pas non plus être pratiqués plus de 14 heures par semaine.

Communautés locales : communautés – traditionnelles ou non – vivant à proximité des activités et des relations commerciales, ou qui sont potentiellement affectées par celles-ci.

Ecosystème naturel : écosystème ressemblant dans une large mesure – en termes d'espèces présentes, de structure et de fonction écologique – à celui que l'on trouve ou que l'on trouverait dans une zone donnée en l'absence d'impacts humains majeurs.

a) Ecosystèmes naturels en grande partie « vierges » qui n'ont pas subi d'impacts humains majeurs au cours de l'histoire récente

b) Ecosystèmes naturels qui ont été partiellement dégradés par des causes anthropogéniques ou naturelles (p. ex., la récolte, les incendies, les changements climatiques, les espèces envahissantes ou autres), mais où la terre n'a pas été convertie à une autre utilisation et où une grande partie de la composition, de la structure et de la fonction écologique de l'écosystème reste présente ou devrait se régénérer naturellement ou grâce à une gestion visant la restauration écologique.

Équipement de protection individuelle (EPI) : articles tels que casques de sécurité, gants, lunettes de protection, vêtements de protection et/ou à haute visibilité, chaussures de sécurité, harnais de sécurité et équipements de protection respiratoire (EPR).

Matières premières : ingrédients et matériaux entrant dans le processus de fabrication des produits alimentaires ou des emballages en papier de notre Société.

Frais de recrutement et coûts connexes : ensemble des frais encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient le mode, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception. Les frais de recrutement comprennent les paiements pour les services de recrutement

offerts par les recruteurs de main-d'œuvre ; les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs dans le but de les employer à des tâches pour le compte d'un tiers ; les paiements effectués en cas de recrutement direct par l'employeur ; ou les paiements nécessaires pour récupérer les frais de recrutement auprès des travailleurs. Les coûts connexes comprennent les frais médicaux, les frais d'assurance, les frais liés aux tests de compétences et de qualification, les frais de formation et d'orientation, les frais d'équipement, les frais de déplacement et d'hébergement ou les frais administratifs.

Lieu de travail sûr et sain : lieu de travail dans lequel des mesures efficaces ont été prises pour prévenir les incidents potentiels en matière de santé et de sécurité, ainsi que les accidents du travail et les maladies professionnelles résultant du travail, liés au travail ou survenant pendant le travail.

Vérification par une deuxième partie : vérification effectuée par une entité liée ayant un intérêt dans l'entreprise ou l'opération évaluée, telle que l'entreprise cliente d'une opération de production/transformation ou un contractant qui fournit également des services autres que la vérification.

Impact négatif grave : impact négatif grave répondant à l'un des critères suivants : (i) il est particulièrement important par sa nature ou par son impact sur les droits humains ou l'environnement; (ii) il affecte un grand nombre de personnes ou une grande partie de l'environnement; (iii) il est irréversible ou particulièrement difficile à corriger en raison des mesures nécessaires pour rétablir la situation qui prévalait avant l'impact.

Petit producteur ou petite exploitation : personne ou famille qui possède et exploite une parcelle de terre agricole de petite taille, distincte des producteurs plus importants présents dans un contexte et une zone géographique similaires. Il n'existe pas de définition universellement reconnue de la taille exacte d'une petite exploitation, car elle peut varier considérablement d'un pays ou d'une région à l'autre, ainsi que d'une chaîne d'approvisionnement à l'autre. Les caractéristiques suivantes peuvent être utilisées pour définir ce qu'est un petit exploitant agricole dans un contexte donné : dépendance à l'égard de la main-d'œuvre familiale, principale source de revenus de la famille, empreinte foncière, contraintes économiques (p. ex., absence d'accès aux financements, aux machines ou à la technologie) ou d'information (p. ex., le manque de connaissances techniques).

Travailleur : travailleur embauché, qu'il soit directement employé par l'entreprise ou par l'intermédiaire d'une agence de recrutement, d'un courtier ou d'un intermédiaire en main-d'œuvre et d'un prestataire de services.

Pires formes de travail des enfants : toutes les formes d'esclavage, de traite, de servitude pour dettes et autres types de travail forcé ; l'utilisation d'un enfant à des fins de prostitution ou de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; et l'utilisation d'un enfant pour des activités illicites telles que la mendicité ou la vente de stupéfiants.

Annexe 3 – Références

Les Exigences et les définitions correspondantes sont fondées, entre autres, sur les principes directeurs, les normes et les conventions suivants.

Général

- Accountability Framework Initiative
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises
- Les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies
- Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme

Conformité et éthique des affaires

- Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE
- Convention des Nations Unies contre la corruption

Droits humains

- Directives volontaires de la FAO pour une gouvernance responsable des terres et des régimes fonciers
- Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT)
 - OIT – Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
 - OIT – Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
 - OIT – Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
 - OIT – Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
 - OIT – Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
 - OIT – Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
 - OIT – Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
 - OIT – Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
 - OIT – Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014
 - OIT – Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022

- Autres conventions, principes et lignes directrices pertinents de l'OIT
 - OIT – Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
 - OIT – Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
 - OIT – Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
 - OIT – Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 1952
 - OIT – Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2010
 - OIT – Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
 - OIT – Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes, 2019
- Déclaration universelle des droits de l'homme
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples indigènes

Environnement

- Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
- Code de conduite international sur la gestion des pesticides
 - Directives sur les pesticides extrêmement dangereux
- Protocole de Montréal relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone
- Accord de Paris au titre de la convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
- Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants
- Norme internationale de gestion de l'eau de l'Alliance pour la gestion de l'eau
- Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES)
- Boîte à outils de l'approche des stocks à haute teneur en carbone
- Liste rouge des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN)
- Convention de Rotterdam sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet d'un commerce international
- Classification OMS recommandée des pesticides en fonction des dangers qu'ils présentent et Lignes directrices pour la classification 2019

Annexe 4 – Liste des pesticides visés à la rubrique « Utilisation de produits agrochimiques ».

Ingrédient actif	Utilisation principale		
2,4,5-T	herbicide	Fénamiphos	insecticide
Acroléine	herbicide	Flucythrinate	insecticide
Alachlore	herbicide	Formaldéhyde	bactéricide
Aldicarbe	insecticide	Formétanate	insecticide
Aldrine	insecticide	Furathiocarb	insecticide
Alcool allylique	herbicide	HCH	insecticide
Composés d'arsenic	utilisations multiples	Heptachlore	insecticide
Azinphos-éthyl	insecticide	Hepténophos	insecticide
Azinphos-méthyl	insecticide	Hexachlorobenzène	fongicide
Binapacryl	fongicide, acaricide	Hexachlorobutadiène	fongicide
Blasticidine-S	fongicide	Isoxathion	insecticide
Bromophos-éthyl	insecticide	Mécarbame	insecticide
Busulfan	insecticide	Composés du mercure	fongicide
Butocarboxime	insecticide	Méthamidophos	insecticide
Butoxycarboxime	insecticide	Méthidathion	insecticide
Cadusafos	insecticide	Méthiocarbe	insecticide
Camphéchlor	insecticide	Méthoxychlor	insecticide
Captafol	fongicide	Mévinphos	insecticide
Carbofuran	insecticide	Mirex	insecticide
Chlordane	insecticide	Monocrotophos	insecticide
Chlordécone	insecticide	Nicotine	insecticide
Chlordiméforme	insecticide	Ométhoate	insecticide
Chloréthoxyfos	insecticide	Oxydéméton-méthyle	insecticide
Chlorfenvinphos	insecticide	Parathion	insecticide
Chlorméphos	insecticide	Parathion-méthyle	insecticide
Chlorobenzilate	acaricide	Pentachlorobenzène	fongicide
Coumaphos	insecticide	Pentachlorophénol	utilisations multiples
DDT	insecticide	Phorate	insecticide
Déméton-méthyle	insecticide	Phosphamidon	insecticide
Dicofol	acaricide	Propétamphos	insecticide
Dicrotophos	insecticide	Sulfluramide	insecticide
Dieldrine	insecticide	Sulfotep	insecticide
Dinoseb	herbicide	Tébupirimfos	insecticide
Dinoterb	herbicide	Thiofanox	insecticide
Disulfoton	insecticide	Thiométon	insecticide
DNOC	utilisations multiples	Thiotépa	insecticide
Edifenphos	fongicide	Triazophos	insecticide
Endosulfan	insecticide	Composés du tributylétain	fongicide
Endrine	insecticide	Trichlorfon	insecticide
EPN	insecticide	Vamidotion	insecticide
Ethiofencarb	insecticide		
Ethoprophos	insecticide		
Famphur	insecticide		

Remarque : Cette liste d'ingrédients actifs couvre tacitement leurs différents sels, esters, sous-composés et isomères qui peuvent être associés à leurs utilisations.