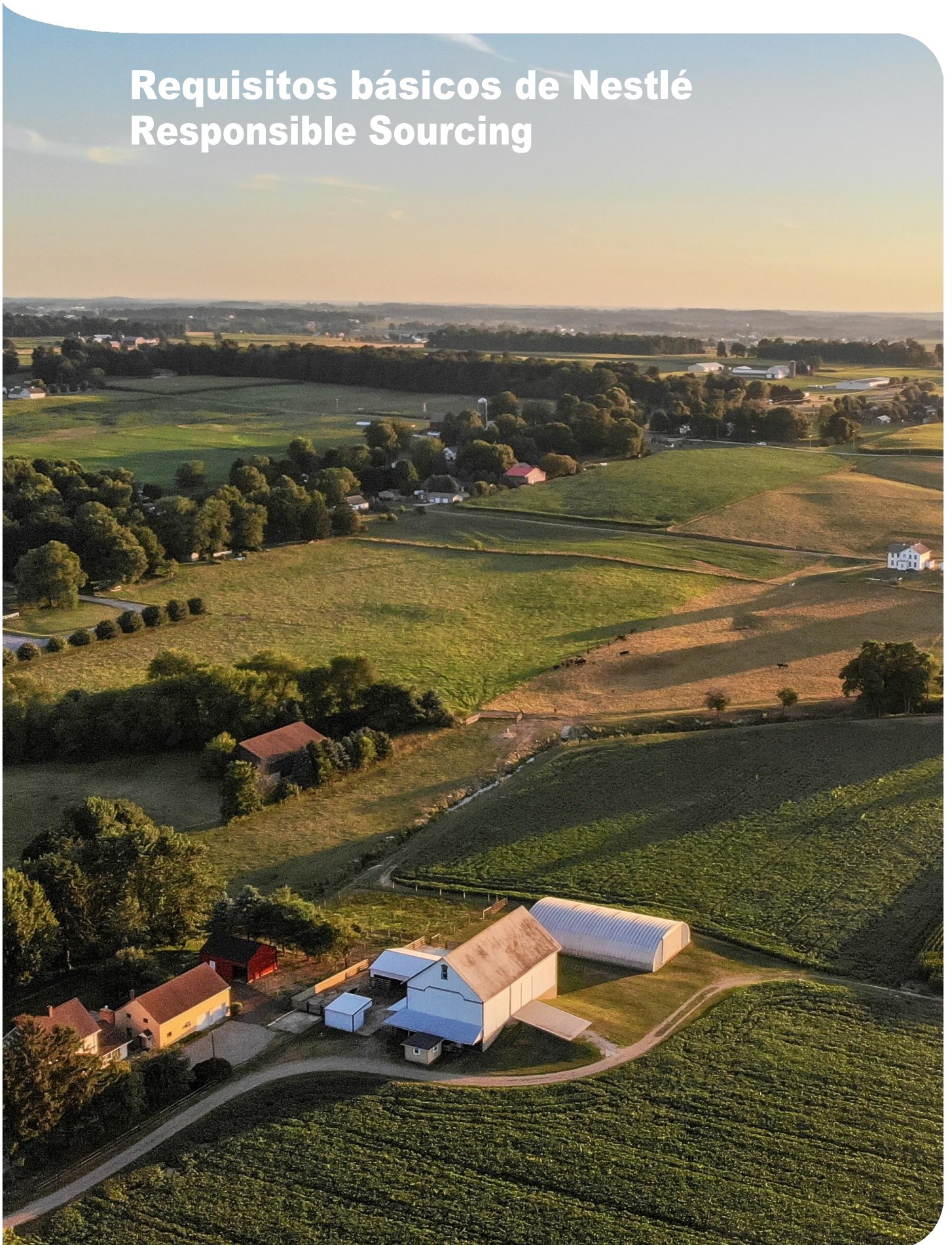




Nestlé Goodfood, Goodlife

Requisitos básicos de Nestlé Responsible Sourcing



Departamento emisor

Estrategia e implementación ASG

Público objetivo

Público

Fecha de aprobación

Enero de 2024

Derechos de autor

Todos los derechos pertenecen a Société des Produits Nestlé S.A., Vevey, Suiza.

© 2024, Société des Produits Nestlé S.A.

Contenido

I. Introducción	2.
Preámbulo	2.
Finalidad	2.
II. Aplicabilidad	2.
III. Verificación y presentación de informes	3.
Mecanismos de Verificación	3.
Abordar los incumplimientos	3.
Notificación de incumplimientos	3.
IV. Requisitos	4.
Estructura de requisitos	4.
Requisitos para los proveedores directos	4.
1. Derechos humanos y diligencia debida medioambiental (HREDD) Requisitos del sistema de gestión	4.
2. Ética empresarial, conformidad y transparencia	5.
3. Derechos humanos	5.
4. Medio ambiente	8.
5. Producción animal	9.
6. Acuicultura y pesca	10.
Requisitos para los orígenes	10.
1. Ética empresarial, conformidad y transparencia	10.
2. Derechos humanos	10.
3. Medio ambiente	13.
4. Producción animal	14.
5. Acuicultura y pesca	15.
Apéndices	16.
Apéndice 1 – Marcos y estrategias de Nestlé relacionados	16.
Apéndice 2 – Definiciones aplicables a los requisitos	16.
Apéndice 3 – Referencias	18.
Apéndice 4 – Lista de plaguicidas a los que se hace referencia en «Uso de agroquímicos»	19.

I. Introducción

Preámbulo

El abastecimiento con cuidado es un pilar fundamental del propósito de Nestlé, que es liberar el poder de los alimentos para mejorar la calidad de vida de todos, hoy y en las generaciones venideras. Nuestro objetivo es garantizar que nuestros requisitos básicos de abastecimiento responsable se apliquen sistemáticamente a lo largo de nuestra cadena de suministro, ayudando así a transformar las prácticas de producción de manera que tengan un impacto positivo en las personas, la naturaleza y el clima. Este enfoque nos está ayudando a construir las bases necesarias para avanzar en los Sistemas alimentarios regenerativos a escala.

Nuestros requisitos básicos de abastecimiento responsable de Nestlé (los "requisitos") contribuyen a la implementación en nuestra cadena de suministro de nuestro compromiso con los Guías Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), los Principios Rectores de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las Empresas Multinacionales sobre la

Finalidad

Todos los agentes que forman, directa o indirectamente, parte de nuestra cadena de suministro deben cumplir estos requisitos, tal como se describe en el capítulo 2. Constituyen una parte integral de nuestros contratos con nuestros Proveedores Directos.

La Nestlé reconoce que algunos problemas sociales y ambientales requieren intervenciones a largo plazo y adaptadas para abordar sus causas profundas. Para ayudar a abordar los factores complejos que contribuyen a esas cuestiones, aplicamos marcos y estrategias complementarios, como se menciona en el apéndice 1 (por ejemplo, Human

Conducta empresarial viable, la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Estos requisitos complementan otros compromisos, estrategias y marcos de la Nestlé, como nuestro Marco de Derechos Humanos y Hoja de Ruta y los planes de acción de temas destacados asociados, nuestra Hoja de ruta a Cero Emisiones Netas, nuestro Marco Agrícola y nuestra Estrategia Forestal Positiva (véase el apéndice 1).

Esta versión de 2024 reemplaza y reemplaza el Estándar de abastecimiento responsable de Nestlé adoptado en 2018.

Los términos subrayados se definen en el apéndice 2.

Planes de acción sobre cuestiones de derechos humanos, marco agrícola) y trabajo en dos niveles diferentes:

- 1) Tomar medidas en nuestra cadena de suministro para evaluar los riesgos, abordarlos y monitorear e informar sobre las actividades y sus resultados.
- 2) Utilizar el apalancamiento y la colaboración para apoyar activamente el compromiso colectivo para ayudar a abordar los problemas ambientales y sociales sistémicos generalizados.

II. Aplicabilidad

Los requisitos establecidos en el capítulo IV se aplican a los **proveedores directos** y a los **orígenes**, según proceda.

Proveedores directos son personas físicas o jurídicas que mantienen una relación comercial directa con Nestlé (por ejemplo, a través de un contrato o porque facturan a Nestlé), incluidos sus empleados, agentes y subcontratistas. Los cofabricantes se consideran proveedores directos.

Los orígenes son las entidades o personas responsables de la cosecha o producción primaria de los materiales e ingredientes que obtenemos para la fabricación de nuestros productos (por ejemplo, granjas, plantaciones,

buques pesqueros), incluidos los materiales de embalaje.

Cuando los Proveedores Directos sean también entidades o personas físicas en Origins, se aplicarán los requisitos para **Origins**.

Cuando los Proveedores Directos no sean entidades o individuos en Origins, es responsabilidad de los Proveedores Directos reducir en cascada los Requisitos a los próximos niveles de la cadena de suministro, hasta el **Origen**.

Los requisitos aplicables a los orígenes tienen en cuenta el contexto de la explotación, como su tamaño (por ejemplo, hectáreas y número de trabajadores) y su estructura (es decir, formal o informal).

Alcance Las instituciones académicas y los centros de investigación con los que colaboramos están fuera del alcance de estos requisitos.

III. Verificación y presentación de informes

Mecanismos de Verificación

Verificamos la alineación y el cumplimiento de estos Requisitos utilizando diferentes métodos en diferentes niveles de la cadena de suministro. Estos incluyen autodeclaración, evaluaciones documentales y auditorías o evaluaciones de sitios de terceros o de terceros. Las herramientas utilizadas para evaluar la conformidad dependen, a discreción de Nestlé, del nivel de la cadena de suministro y del nivel de riesgo. El riesgo se evalúa teniendo en cuenta diferentes criterios, como el país o países de operación y de procedencia (para materiales e ingredientes), el nivel de gasto y el tipo de bienes o servicios suministrados a Nestlé.

También hemos identificado materiales e ingredientes prioritarios que presentan un mayor riesgo de problemas ambientales y/o sociales. En esos casos, trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores directos y otros socios para llevar a cabo un mapeo de la cadena de suministro y llevar a cabo evaluaciones en la cadena de suministro ascendente.

Abordar los incumplimientos

Los incumplimientos detectados a través del mecanismo de verificación descrito anteriormente, o de cualquier otra manera, deben ser abordados por la entidad pertinente a través de un plan de acción con plazos determinados acordado con Nestlé, que incluirá medidas preventivas, de mitigación y de reparación, según corresponda. Nestlé podrá decidir, a su propia discreción y sin responsabilidad alguna, suspender la relación con el proveedor directo o exigir la suspensión de las instalaciones, los subcontratistas o los proveedores de nivel secundario del proveedor directo que no cumplan los requisitos hasta que se acuerde un plan de acción, o durante la ejecución del plan de acción, en caso de que los plazos o las acciones se retrasen o no se ejecuten según lo acordado.

En caso de suspensión, el proveedor directo, el emplazamiento, el subcontratista o los proveedores de nivel secundario podrán volver a entrar en la cadena de suministro de Nestlé si existen pruebas claras, según lo exigido por Nestlé, de que las prácticas han mejorado hasta el nivel requerido.

Nestlé se reserva el derecho de poner fin a la relación comercial con el Proveedor Directo de conformidad con la

Notificación de incumplimientos

Los proveedores directos deben notificar a Nestlé cualquier impacto adverso grave real o potencial sobre los derechos humanos o el medio ambiente, manteniendo a Nestlé informado del progreso de cualquier investigación y, si se le solicita, deben consultar a Nestlé sobre todas las etapas importantes del proceso hasta la reparación. Los efectos adversos graves deben notificarse a la siguiente dirección

de correo electrónico: hreddnotifications@nestle.com.

Los proveedores directos deben conservar todos los documentos y pruebas justificativos para mantener un registro adecuado de todos los procesos de diligencia debida, las quejas presentadas por las partes interesadas afectadas, incluidos los registros relacionados con las investigaciones en curso

Proveedores directos

- Evaluaciones de Derechos Humanos y Diligencia Debida Ambiental (HREDD)
- Auditorías in situ realizadas por empresas de auditoría independientes utilizando los principios de mejores prácticas de Sedex y la metodología SMETA
- Auditorías de la Alianza Empresarial Responsable (RBA)
- Cuestionario de autoevaluación de EcoVadis
- Cualquier otro medio, según sea requerido por Nestlé

Orígenes (para nuestros materiales e ingredientes prioritarios) ¹

- Esquemas de certificación validados
- Esquemas o programas industriales validados
- Paisaje validado o iniciativas jurisdiccionales

contrato pertinente, o para ejercer cualquier otro recurso según lo establecido en el contrato pertinente o en virtud de la ley aplicable, en caso de que (i) el plan de acción no parezca adecuado para mejorar las prácticas al nivel requerido, (ii) el Proveedor no está de acuerdo en desarrollar e implementar un plan de acción, (iii) el plan de acción acordado no se ejecutó o ejecutó de manera satisfactoria o (iv) el Proveedor Directo no proporciona evidencia de mejores prácticas dentro de un período de tiempo razonable.

El proceso de elaboración de planes de acción para hacer frente a los incumplimientos no representará ni se entenderá como una renuncia a los demás derechos y recursos de Nestlé, tal como se establece en el contrato pertinente con el proveedor directo o en la legislación aplicable. En aras de la claridad, en caso de conflicto entre el procedimiento mencionado y el contrato entre Nestlé y el suministrador, prevalecerá el contrato.

y otorgue acceso a Nestlé para revisar dichos registros cuando se solicite. En el momento de la primera solicitud de Nestlé, el proveedor debe enviar un informe a Nestlé con información detallada sobre lo que se ha logrado, un plan detallado de progreso y, si se le solicita, someterse a un proceso de verificación de conformidad.

También alentamos a que se informe de cualquier sospecha de incumplimiento de nuestros requisitos por parte de proveedores directos o cualquier otra parte de nuestra cadena de suministro a través de nuestro sistema [Speak Up](#), un sistema de informes operado de forma independiente.

Los informes se pueden enviar confidencialmente a través de un formulario web o llamar a un número gratuito.

¹ Los países de origen clasificados como de bajo riesgo para las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza que utilizan datos de Verisk Maplecroft no están sujetos a verificación.

IV. Requisitos

Estructura de requisitos

Los requisitos se clasifican en las siguientes categorías:

Requisitos sustantivos, que son requisitos sobre prácticas o temas específicos.

Requisitos de los **sistemas de gestión**, que son:

- Los procesos relacionados con la aplicación efectiva de los requisitos sustantivos, y
- Sistemas de Derechos Humanos y Diligencia Debida Ambiental (HREDD).

Los Requisitos podrán modificarse de vez en cuando, a medida que evolucionen las normas internacionales, las normativas nacionales o supranacionales o las normas del sector.

Las necesidades actuales se basan, entre otras cosas, en los principios rectores, las normas y las convenciones a que se hace referencia en el apéndice 3.

Requisitos para proveedores directos

1. Derechos humanos y diligencia debida medioambiental (HREDD) Requisitos del sistema de gestión

Estos se aplican a nuestros Proveedores Directos, y pueden ser evidenciados por los sistemas HREDD establecidos por la empresa matriz, cuando corresponda.

directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios por parte de su negocio

1.1 Integración de HREDD en los sistemas de políticas y gestión

- 1.1.1 Los Proveedores Directos tienen pólizas o compromisos que cubren todos los requisitos establecidos en estos Requisitos.
- 1.1.2 Los proveedores directos cuentan con sistemas y procesos de gestión, en consonancia con los PNU, para aplicar esas políticas y compromisos.

1.2 Sistemas de trazabilidad

- 1.2.1 Los Proveedores Directos cuentan con sistemas de trazabilidad de materiales e ingredientes que permiten evaluar los riesgos ambientales y de derechos humanos, y permiten determinar que las unidades de producción y procesamiento de Origen cumplen con los compromisos y políticas del proveedor, o permiten determinar el alcance y la naturaleza de los problemas que deben resolverse.

1.3 Identificar y evaluar los impactos adversos en las propias operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales

- 1.3.1 Los proveedores directos evalúan los impactos adversos reales y potenciales en las personas y el medio ambiente y utilizan esta información para priorizar problemas, operaciones de alto riesgo, geografías y cadenas de suministro.

1.4 Abordar los impactos adversos

- 1.4.1 Sobre la base de los resultados de su evaluación de riesgos (según el punto 1.3), los proveedores directos cuentan con planes de acción para prevenir, mitigar y remediar los posibles y reales impactos adversos para los derechos humanos y el medio ambiente que puedan causar o contribuir a través de sus propias actividades, o que puedan estar

relaciones. Esas medidas deben tener en cuenta los mayores riesgos del proveedor directo cuando opere en una zona afectada por el conflicto o se abastezca de ella, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

- 142 Los proveedores directos reducen en cascada los requisitos ambientales y de derechos humanos para sus respectivos proveedores y subcontratistas.

1.5 Gestión y reparación de reclamaciones

- 151 Los Proveedores Directos implementan o aseguran la existencia de un mecanismo efectivo de quejas accesible a todas las partes interesadas afectadas.

- 152 Los Proveedores Directos cuentan con procesos para atender las quejas de manera efectiva y oportuna.

1.6 Supervisión y verificación

- 161 Los proveedores directos realizan un seguimiento efectivo del progreso y la eficacia de sus planes de acción (según el punto 1.4 anterior) a través del monitoreo y la medición del impacto.

- 162 Los proveedores directos realizan una revisión anual de sus sistemas de gestión de HREDD y utilizan los aprendizajes para impulsar la mejora continua.

- 163 Los proveedores directos contratan a una segunda parte para validar la eficacia de sus sistemas de gestión de HREDD.

- 164 Los proveedores directos tienen un proceso de compromiso continuo con sus propios proveedores, que incluye requisitos HREDD en cascada, evaluación del rendimiento de sus propios proveedores, acuerdo sobre sus planes de acción de proveedores, seguimiento del progreso y adopción de medidas.

1.7 Presentación de informes

- 17.1 Los proveedores directos informan públicamente sobre los riesgos reales y potenciales en sus propias operaciones, proveedores y regiones de abastecimiento, así como sobre las medidas que se están tomando para abordar esos riesgos.

2. Ética empresarial, conformidad y transparencia

Requisitos sustantivos

- 21 Todas las leyes y regulaciones internacionales, nacionales, federales, estatales o locales en los países de operación y cualquier otra ley aplicable, incluidas las relativas a
Debe cumplirse el comercio internacional (como los relativos a las sanciones, los controles de las exportaciones y las obligaciones de presentación de informes), la lucha contra el soborno, los derechos humanos, el medio ambiente, la no deforestación, la protección de datos, la confidencialidad y la privacidad, la propiedad intelectual y las leyes antimonopolio y de competencia.
- 22 No se ofrecen, realizan, solicitan ni aceptan pagos indebidos por parte de funcionarios gubernamentales, ni directamente ni indirectamente, y las relaciones contractuales con Nestlé o con subniveles no se utilizan a sabiendas como vehículo para realizar pagos indebidos a funcionarios gubernamentales.
- 23 Los regalos intercambiados con Nestlé deben ser razonables, modestos y apropiados bajo las circunstancias y no deben crear la apariencia de influencia inadecuada o ventajas ilegítimas. Los regalos normalmente deben ofrecerse solo en ocasiones comerciales y culturales habituales y nunca deben incluir efectivo o equivalentes de efectivo.
- 24 Las comidas, la hospitalidad y el entretenimiento deben ser razonables y apropiados, y deben ser conducentes y proporcionales al propósito legítimo subyacente. El entretenimiento razonable y apropiado puede ofrecerse únicamente en relación con reuniones y conferencias de negocios legítimas. Es posible que nunca se proporcionen de forma independiente.
- 25 Cualquier conflicto de intereses, que involucre a un empleado de Nestlé o no, debe ser debidamente informado.
- 26 Toda la información debe ser proporcionada a Nestlé con respecto a la procedencia de los materiales e ingredientes utilizados para

producir los productos (si los hubiere) y sobre el movimiento de los productos, así como registros completos y precisos relativos a la fabricación, embalaje, ensayo, almacenamiento, envío y destrucción de los productos y sus ingredientes, incluidos los registros de contabilidad del código de producción. Los proveedores otorgan su consentimiento, y deben obtener cualquier otro consentimiento necesario de terceros relevantes, para la divulgación pública por parte de Nestlé de la información de la cadena de suministro (incluyendo, sin limitación, a las autoridades, los medios de comunicación y otras organizaciones) a través de su ejercicio anual de divulgación de la cadena de suministro con el fin de aumentar la transparencia hacia todas las partes interesadas pertinentes. Nestlé y sus afiliados no tendrán responsabilidad frente al proveedor, proveedor o cualquier tercero en relación con el uso de dicha información.

- 27 Toda la información relacionada con los productos y servicios suministrados a Nestlé, incluidas, entre otras, las Emisiones de gases de efecto invernadero, la reciclabilidad de los envases, las prácticas agrícolas regenerativas y los compromisos de Sustentabilidad, se divulga a Nestlé.

Requisitos de sistemas de gestión

- 28 Se mantiene una política eficaz de conflictos de intereses y procesos organizativos para prevenir y mitigar los conflictos de intereses.
- 29 Se han establecido sistemas internos adecuados para mantener el conocimiento y garantizar el cumplimiento de todas las leyes aplicables.
- 210 Se han establecido sistemas internos adecuados para registrar las donaciones que superen los umbrales establecidos.

3. Derechos humanos

3.1 Los trabajadores reciben el mismo trato, con respeto y dignidad Requisitos sustantivos

- 31.1 Ningún trabajador está sujeto a ninguna forma de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación o acoso.
- 31.2 Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de empleo y promoción y no son discriminados en el ejercicio de su empleo, ni siquiera en el contexto de la de contratación, indemnización, promoción, medidas disciplinarias, terminación o jubilación, o por motivos de género, embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, estado serológico en relación con el VIH/SIDA, opinión política, grupo social u origen étnico.
- 31.3 El uso de pruebas de embarazo u otras formas de

- evaluación de salud que puedan resultar en discriminación, están prohibidos, excepto cuando lo exija la ley. En tales casos, los resultados de tales pruebas deben utilizarse únicamente con fines oficiales de conformidad con la ley.
- 31.4 Los datos personales de los trabajadores se procesan de manera legal y justa, se mantienen seguros contra el procesamiento no autorizado, la destrucción ilegal o accidental, la pérdida o el uso indebido.

Requisitos del sistema de gestión

- 31.5 Existen políticas y procesos para prevenir cualquier forma de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación, acoso, así como cualquier forma de discriminación.
- 31.6 Se notifica a los trabajadores de manera adecuada y periódica las políticas contra la discriminación, la violencia y el acoso, así como los canales y procedimientos de denuncia disponibles.
- 31.7 Se proporciona a los trabajadores, en particular a los directivos, supervisores y personal de seguridad, información y formación en formatos accesibles sobre los riesgos de discriminación, violencia y acoso en el trabajo y las medidas de prevención y protección conexas.

32 La labor se lleva a cabo de forma voluntaria Necesidades sustantivas

- 321 Bajo ninguna circunstancia se utiliza el trabajo forzoso. Esto incluye el trabajo de trata, el trabajo en prisión, el trabajo en servidumbre u otras formas de trabajo forzoso.

- 322 El uso de violencia, amenazas de violencia, castigo, confinamiento o cualquier método de intimidación para coaccionar a los trabajadores está estrictamente prohibido.
- 323 Los trabajadores tienen libertad de circulación y no están confinados a las instalaciones del lugar de trabajo, incluida la vivienda proporcionada.
- 324 Ningún trabajador paga honorarios de contratación o costos relacionados. Si los trabajadores han pagado alguna tarifa, estos deben ser reembolsados por el empleador.
- 325 Queda prohibida la conservación de los documentos personales de los trabajadores (por ejemplo, pasaporte, documento de identidad, certificado de nacimiento, permiso de trabajo o residencia u otros documentos de viaje). Cuando la ley exige la presentación de estos documentos, se devuelven lo antes posible al trabajador.

Requisitos de sistemas de gestión

- 326 Se han establecido políticas y procesos para garantizar que los trabajadores y trabajadoras accedan libremente al empleo, que no se les impida abandonar su puesto de trabajo si así lo desean y que tengan libertad de circulación.
- 327 Se han establecido políticas y procesos para identificar, prevenir y remediar cualquier posible caso de honorarios de contratación pagados por los trabajadores, por ejemplo mediante el cribado y el seguimiento de las agencias de contratación y los intermediarios laborales, la formación previa y posterior a la llegada de los trabajadores migrantes, etc.
- 328 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) reciben capacitación sobre los riesgos del trabajo forzoso y las prácticas de contratación responsable para aumentar su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos.

33 Las condiciones de empleo son justas y transparentes

Requisitos sustantivos

- 331 Todos los trabajadores tienen contratos de trabajo en un idioma que entienden. Si es necesario, las condiciones de empleo se explican verbal o pictóricamente al trabajador.
- 332 Los contratos de trabajo incluyen detalles de las condiciones de trabajo, incluida la naturaleza del trabajo, las horas, las horas extraordinarias, el salario, las prestaciones, las licencias y la duración del contrato en un formato y un lenguaje que los trabajadores entiendan.

Requisitos de sistemas de gestión

- 333 Se han establecido políticas y procesos para garantizar que todos los trabajadores reciban un contrato de trabajo que comprendan y hayan aceptado libremente.
- 334 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) están capacitados para asegurarse de que comprenden y pueden aplicar las políticas y los procesos pertinentes.
- 335 Se mantienen registros actualizados para los

trabajadores permanentes, que contienen la siguiente información con respecto a cada trabajador: nombre completo, sexo, fecha de nacimiento y salarios pagados.

34 Se respeta la edad mínima de empleo y se protege a los trabajadores jóvenes

Requisitos sustantivos

- 34.1 No se emplea a ningún niño de 15 años o menos. 2.

- 342 Los niños de 13 años o más (o de 12 años o más en los países que han fijado la edad mínima de empleo en 14 años) sólo pueden realizar trabajos ligeros cuando así lo permita la legislación local.
- 343 Ningún niño (es decir, todas las personas menores de 18 años) realiza trabajos peligrosos u otras peores formas de trabajo infantil.

Requisitos de sistemas de gestión

- 344 Se ha establecido una política que, como mínimo, estipula la edad mínima de todos los trabajadores, las condiciones en las que se puede emplear a los trabajadores jóvenes y el proceso de remediación que debe seguirse en caso de que se identifique un caso de trabajo infantil.
- 345 Se ha establecido y aplicado un proceso para verificar la edad real de los trabajadores (por ejemplo, la inclusión de la edad mínima de trabajo en el anuncio de empleo, la verificación de los documentos de prueba de la edad del solicitante en su forma original).
- 346 Se ha establecido y aplicado un proceso para remediar los casos de trabajo infantil identificados.
- 347 Las funciones y los empleados pertinentes reciben capacitación sobre el trabajo infantil para aumentar su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos.

35 Los trabajadores son libres de formar y/o afiliarse a un sindicato y de negociar colectivamente

Requisitos sustantivos

- 351 Los trabajadores pueden ejercer libremente su

derecho a formar o afiliarse a un sindicato de su elección, a buscar representación y a negociar colectivamente y pueden hacerlo sin temor a la intimidación, la discriminación, el acoso o la necesidad de obtener autorizaciones previas, a menos que sea legalmente requerido.

- 352 Los representantes de los trabajadores no son discriminados debido a su papel como representantes de los trabajadores. Tienen un acceso razonable a los lugares de trabajo para llevar a cabo sus funciones de representación.
- 353 Cuando el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva está restringido por la legislación local, se permiten formas alternativas de representación de los trabajadores, asociación y negociación de abogados.
- 354 Las negociaciones de negociación colectiva se celebran de buena fe cuando así lo solicita un grupo de trabajadores legalmente reconocido.

Requisitos de sistemas de gestión

- 355 Existen políticas y procesos para defender la libertad de asociación de los trabajadores y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Estos deberían garantizar que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de representación en el lugar de trabajo.
- 356 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) reciben formación sobre la libertad sindical y la negociación colectiva.

36 Se proporciona a los trabajadores un entorno de trabajo saludable y seguro

Requisitos sustantivos

- 361 Se proporciona a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir los accidentes relacionados con el trabajo,

² Algunos países han optado por fijar la edad mínima de empleo en 16 años. Otros países la han fijado en 14 como medida transitoria mientras fortalecen sus sistemas educativos y sus economías. En estos casos, prevalece la edad mínima legal.

lesiones y enfermedades. Lo mismo se aplica a la vivienda, cuando se proporciona.

- 362 Los trabajadores reciben equipos de protección personal (EPP) según sea necesario, sin costo alguno.
- 363 Todos los trabajadores y visitantes que ingresan al sitio están informados sobre sus peligros inherentes y sobre las acciones apropiadas a tomar en caso de que ocurra un incidente de salud y seguridad. En caso de que se produzca una evacuación, se proporcionará una señalización o información clara y adecuada sobre una emergencia.
- 364 Los trabajadores tienen acceso adecuado a agua, saneamiento e higiene (ASH) gratuitos y seguros en el lugar de trabajo y a cualquier vivienda que se les proporcione.

Requisitos de sistemas de gestión

- 365 Se han establecido políticas y procesos de salud y seguridad en el trabajo (SST) para identificar, evaluar y prevenir de manera adecuada los accidentes, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo, y para minimizar o eliminar, en la medida en que sea razonablemente factible, las causas de todos los peligros en el entorno laboral.
- 366 Cuando persisten los peligros, se establecen planes de emergencia y contingencia para hacer frente a los riesgos residuales y se prueban periódicamente mediante simulacros u otros medios.
- 367 Un comité de salud y seguridad, compuesto por un representante de la dirección y trabajadores, que se reúne periódicamente para mejorar continuamente la SST.
- 368 Los trabajadores están debidamente formados en materia de salud y seguridad ocupacionales, incluida la concienciación sobre los riesgos y procedimientos relacionados con su trabajo, y el uso adecuado de herramientas y maquinaria relacionadas con el trabajo, así como de EPP.
- 369 Los empleados, contratistas y otros terceros que ingresan al sitio de trabajo son informados y capacitados en OHS para garantizar que estén facultados para evitar situaciones inseguras y responder rápidamente a eventos inesperados.
- 36.10 Se analizan accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y se implementan acciones correctivas y preventivas para prevenir la recurrencia.
- 36.11 Se han establecido procesos para evaluar, abordar y garantizar el acceso al ASH gratuito en el entorno laboral y en cualquier vivienda proporcionada.

37 Las horas de trabajo son requisitos sustantivos legales y decentes

- 37.1 El total de horas de trabajo semanales, incluidas las horas extraordinarias, puede exceder los requisitos legales locales o 60 horas, lo que sea más estricto, solo en las siguientes circunstancias:
- está permitido por la legislación local;
 - esté permitido por un convenio colectivo,

cuando proceda;

- se adopten salvaguardias adecuadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;
 - El empleador puede demostrar que se aplican circunstancias excepcionales, como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- 37.2 Todas las horas extraordinarias son voluntarias y se compensan, como mínimo, de acuerdo con las leyes locales.

- 373 Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete días, y a tomar legalmente vacaciones anuales obligatorias. Si se exige a los trabajadores que trabajen en un día de descanso debido a una necesidad real de continuidad de la producción o el servicio, deben recibir inmediatamente un período equivalente de descanso compensatorio para garantizar un mínimo de dos días de descanso cada 14 días.

Requisitos de sistemas de gestión

- 374 Se ha establecido una política escrita sobre el horario de trabajo y se comunica a los trabajadores. Establece que las horas extraordinarias son voluntarias.
- 375 Se han establecido procesos para garantizar que las horas de trabajo cumplan con las leyes aplicables, los acuerdos de negociación colectiva (cuando corresponda) y las normas del sector.
- 376 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) están capacitados para asegurarse de que comprenden y pueden aplicar las políticas y los procesos pertinentes.
- 377 Se ha establecido y aplicado un proceso para registrar y supervisar las horas de trabajo y las horas extraordinarias de todos los trabajadores. Esto incluye registrar y documentar el consentimiento de los trabajadores para realizar horas extras.

38 La indemnización de los trabajadores es justa

Requisitos sustantivos

- 381 Los salarios y las prestaciones (incluidas las en especie) pagadas por una semana de trabajo estándar cumplen al menos las normas mínimas legales o del sector, o los requisitos establecidos en los convenios colectivos (cuando corresponda), lo que sea más alto. En cualquier caso, los salarios siempre deben ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas y proporcionar algún ingreso discrecional.
- 382 Los pagos en especie (por ejemplo, el pago de salarios en bienes o servicios en lugar de en efectivo) como parte de los salarios no pueden exceder los límites legales.
- 383 Aparte de las deducciones legalmente obligatorias, las deducciones de los salarios se hacen solo con el consentimiento por escrito de los trabajadores en un idioma que entiendan.
- 384 Los salarios se pagan a tiempo, de forma regular y en su totalidad.
- 385 Cuando se paga a un trabajador sobre la base del volumen de producción, la tarifa por pieza, las cuotas o similar, la tasa de pago permite al trabajador ganar al menos los estándares mínimos legales o industriales, o la cantidad especificada en los acuerdos de negociación colectiva (cuando corresponda), lo que sea más alto.

Requisitos de sistemas de gestión

- 386 Se ha establecido una política escrita sobre remuneración que se comunica a los trabajadores en un idioma y formato que entienden.
- 387 Se han establecido procesos para garantizar que los paquetes de compensación cumplan con las leyes aplicables, los acuerdos de negociación colectiva

(cuando corresponda) y las normas del sector, lo que sea más estricto.

- 388 Existe un proceso para documentar la compensación de los trabajadores y se mantienen registros para demostrar que los trabajadores reciben un pago preciso; estos incluyen detalles de las horas trabajadas regulares y extraordinarias, beneficios, incentivos/bonos y cualquier deducción acordada.

- 389 Cuando se pagan los salarios, a los trabajadores se les proporcionan nóminas salariales que documentan sus horas regulares y extraordinarias trabajadas, los salarios pagados y las deducciones; o documentan cómo se calculó su salario si no se basó en el tiempo.
- 3810 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) están capacitados para asegurarse de que comprenden y pueden aplicar las políticas y los procesos pertinentes.

3.9 Se respetan las tierras y los recursos de los pueblos indígenas y las comunidades locales

Requisitos sustantivos

- 391 El derecho a utilizar la tierra se fundamenta en los documentos aplicables que demuestran la propiedad, el arrendamiento o el uso, o los derechos consuetudinarios aceptados.
- 392 La adquisición, arrendamiento o enajenación de tierras, así como los cambios en el uso de la tierra, se gestionan de conformidad con las leyes aplicables y respetan los derechos humanos, en particular los derechos (legales y/o consuetudinarios) a la tierra y los recursos naturales de los pueblos indígenas y las comunidades locales (IPLC) que se ven afectados o potencialmente afectados.
- 393 Toda actividad que pueda afectar a los derechos, las tierras, los recursos, los territorios, los medios de vida y la seguridad alimentaria de los países de la CIEPL, como los desarrollos agrícolas y forestales, está sujeta a su Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI). Cuando no se haya aplicado o respetado el CLPI, todo daño causado debe resolverse y remediarse.
- 394 Cuando los usos de la producción o la conservación afectan a sus derechos, tierras, recursos, territorios, medios de vida o seguridad alimentaria, las IPLC se compensan o se acomodan mediante medidas apropiadas que reflejan los resultados negociados de un proceso de CLPI.

Requisitos de sistemas de gestión

- 395 Se ha establecido una política escrita sobre el respeto de los derechos a la tierra y los recursos de las IPLC, incluida la tolerancia cero con el acaparamiento de tierras y las medidas para la protección de los defensores del medio ambiente y los derechos humanos (HRD).
- 396 Se han establecido procesos para identificar, evaluar y mediar eficazmente las violaciones de los derechos sobre la tierra. Estos deben incluir procesos para:
- realizar evaluaciones antes de adquirir un interés en tierras o recursos (por ejemplo, nuevas compras, licencias o concesiones, o renovaciones o modificaciones de intereses existentes);
 - llevar a cabo un proceso para obtener el CLPI antes de cualquier actividad, incluidas las adquisiciones, que pueda afectar a los derechos de las IPLC,

4. Medio ambiente

4.1 Bosques, ecosistemas y biodiversidad **Requisitos sustantivos**

la tierra, los recursos, los territorios, los medios de vida y la seguridad alimentaria de manera culturalmente apropiada, de conformidad con las tradiciones, normas y valores de esos pueblos y comunidades, y a través de los representantes e instituciones que elijan;

- disponer de un mecanismo eficaz de reclamación que abarque los derechos sobre la tierra;
- proteger la seguridad de las IPLC y de sus miembros que actúan como defensores y defensoras de los derechos humanos.

- 397 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, Sustentabilidad, relaciones con la comunidad) están capacitados para comprender y aplicar las políticas y los procesos pertinentes.

3.10 Los trabajadores y los titulares de derechos afectados tienen acceso a mecanismos y procesos de reclamación eficaces para obtener reparación

Requisitos sustantivos

- 3101 Existe un mecanismo transparente y justo de reclamación. Está abierto a todas las partes interesadas que puedan verse afectadas por las operaciones o las relaciones comerciales de la empresa, incluidos los trabajadores y los IPLC.
- 3102 La confidencialidad de cualquier denunciante está garantizada a menos que el denunciante dé permiso expreso para revelar su identidad.
- 3103 El mecanismo de reclamación se comunica a los proveedores directos, por ejemplo mediante su inclusión en los contratos de los proveedores.
- 3104 No se producen abusos, amenazas, intimidaciones ni represalias contra ninguna persona que, de buena fe, plantee una preocupación, presente una denuncia o participe en una investigación, o denuncie las actividades de las operaciones o la cadena de suministro de la empresa. Esto puede incluir a los trabajadores y sus representantes, IPLC o HRD.
- 3105 Las reclamaciones se tratan de manera eficaz, oportuna, transparente y equitativa.

Requisitos de sistemas de gestión

- 3106 Existe una política escrita que establece que los trabajadores o denunciantes de irregularidades que denuncien quejas estarán protegidos de represalias.
- 3107 Se han establecido procesos para registrar, supervisar y hacer un seguimiento de los progresos y la eficacia de las medidas correctivas.
- 3108 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos, gestión de reclamaciones) reciben capacitación para que comprendan y puedan aplicar las políticas y los procesos pertinentes.

- 41.1 Todos los materiales e ingredientes suministrados a Nestlé cumplen con los requisitos de deforestación y libre de conversión en la sección Orígenes, y con todas las leyes pertinentes aplicables.

Requisitos de sistemas de gestión

412 Existen procedimientos o procesos documentados para garantizar la implementación efectiva de la no deforestación

y los requisitos de no conversión, así como el cumplimiento de las leyes pertinentes.

42 Conservación del agua y de los recursos naturales Requisitos sustantivos

- 421 Se obtienen, mantienen y/o renuevan las licencias o permisos requeridos localmente para retirar y utilizar el agua.
- 422 Se monitorea la extracción de agua y no se exceden los volúmenes permitidos por la(s) licencia(s) o permiso(s).
- 423 Los recursos hídricos locales se utilizan de manera eficiente y negativa

Se mitigan los efectos en otros usuarios del agua, incluidas las comunidades, la vida silvestre y los ecosistemas dentro de la misma cuenca.

- 424 Los efluentes y la calidad de las aguas residuales se controlan y tratan de acuerdo con las leyes, regulaciones y normas ISO relevantes antes de ser liberados al medio ambiente.

Requisitos de sistemas de gestión

- 425 Se han establecido políticas y procesos para definir y garantizar la aplicación de medidas para la gestión sostenible de los recursos hídricos y para mitigar eficazmente los efectos negativos, en particular en otros usuarios del agua.

43 Embalaje Requisitos

sustantivos

- 431 La Huella de empaque de plástico y fibra se describe en el formato requerido por Nestlé.
- 432 Las iniciativas se dirigen al uso Reducir de plástico virgen y fibra, a través de:
- explorar opciones de reducción;
 - uso de material reciclado en el embalaje;
 - rediseñar los formatos de embalaje;
 - habilitar soluciones de reutilización y recarga.
- 433 Se cumplen [las Reglas de empaquetado sostenible de Nestlé](#), publicadas y actualizadas de vez en cuando en el sitio web de Nestlé.
- 434 Se toman medidas activas para promover el desarrollo de infraestructuras locales de gestión de residuos (recogida, clasificación y reciclado). Estos objetivos podrían alcanzarse mediante:
- el patrocinio de proyectos de neutralidad, recogida y reciclado;
 - invertir en infraestructuras de gestión de residuos;
 - organizar campañas de comunicación o sensibilizar sobre una Economía Circular;
 - garantizar la recogida y gestión de los residuos de las fábricas, cuando proceda;
 - garantizar un etiquetado adecuado de la clasificación de sus productos, cuando proceda.

Requisitos de sistemas de gestión

- 435 Existen políticas y procesos en relación con la Huella de embalaje.

- 436 Existen planes de gestión para Reducir el uso de plástico virgen y fibra.
- 437 Se han establecido planes de gestión que demuestran el cumplimiento de las Reglas de empaquetado sostenible de Nestlé.
- 438 Existen planes de gestión que demuestran las medidas activas adoptadas para desarrollar la infraestructura local de gestión de residuos (recogida, clasificación y reciclado).

44 Clima

Requisitos sustantivos

- 441 Alcance Se ha puesto en marcha un plan de duración determinada en el que se establecen medidas que abarcan las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) nº 1, 2 y 3, con el fin de mitigar y reducir la Huella de GEI de conformidad con objetivos científicos que estén en consonancia con el Acuerdo de París o con una norma equivalente.
- 442 Si se solicita, se comparten datos de reducción o mitigación de GEI para bienes o servicios entregados a Nestlé. La compañía reconoce que Nestlé utilizará estos datos en sus propios informes y contabilidad de objetivos de reducción de GEI.

Requisitos de sistemas de gestión

- 443 Existe una política escrita que establece que la lucha contra el cambio climático se aborda a través de acciones.
- 444 Se han establecido procesos para registrar, seguir e informar periódicamente sobre los progresos y la eficacia de las medidas relativas al cambio climático, en comparación con objetivos concretos.

45 Biomasa

Requisitos sustantivos

- 451 El abastecimiento y el cultivo de biomasa con fines energéticos tienen en cuenta el abastecimiento y la seguridad alimentaria locales. Esto permite un equilibrio entre la promoción de alternativas renovables y bajas en Carbón, por un lado, al tiempo que se salvaguarda la seguridad alimentaria y el sustento de las poblaciones que dependen de la agricultura, por otro lado.

Requisitos de sistemas de gestión

- 452 Existen políticas y procesos para demostrar que la producción de biomasa no amenaza la seguridad alimentaria local.

5. Producción animal

Estos requisitos se aplican al abastecimiento de leche y productos lácteos, carne, aves de corral y huevos.

Requisitos sustantivos

- 51 Todos los materiales derivados de animales utilizados en la fabricación de productos vendidos a Nestlé cumplen plenamente con todas las leyes y regulaciones locales aplicables sobre el bienestar de los animales de granja.

Requisitos de sistemas de gestión

- 52 Se han establecido políticas y procesos para garantizar que todos los materiales derivados de animales cumplan plenamente con todas las leyes y regulaciones locales aplicables sobre el bienestar de los animales de granja.
- 53 Existe una trazabilidad eficaz y rápida de los productos animales a lo largo de la cadena de suministro.

6. Acuicultura y pesca

Estos requisitos se aplican al abastecimiento de pescado y marisco.

Requisitos sustantivos

- 61 Ninguna especie en peligro, amenazada o protegida se obtiene, según la Lista Roja de la UICN, o se enumera en el Apéndice I de la CITES. Los productos comercializados bajo el Apéndice II de la CITES tienen lo siguiente: i) permisos y certificados adecuados; ii) un hallazgo transparente y sin perjuicio (NDF) de acuerdo con una norma adecuada.
- 62 La pesca ilegal, no reglamentada o no declarada (INDNR) es favorable a

inhibido. No hay abastecimiento de materiales e ingredientes de los buques que participan en actividades de pesca INDNR o que aparecen en las listas de vigilancia de los buques INDNR.

- 63 No se realizan operaciones de acuicultura en hábitats protegidos y/o sensibles.

Requisitos de sistemas de gestión

- 64 Se han establecido políticas y procesos que tienen en cuenta los efectos en el ecosistema de las actividades de pesca y acuicultura de origen.

Requisitos para los orígenes

1. Ética empresarial, conformidad y transparencia

Requisitos sustantivos

- 1.1 Todas las leyes y regulaciones internacionales, nacionales, federales, estatales o locales en los países de operación y cualquier otra ley aplicable, incluidas las relativas a comercio internacional (como los relacionados con las sanciones, los controles de las exportaciones y las obligaciones de presentación de informes), lucha contra el soborno, derechos humanos, medio ambiente, no deforestación, protección de datos, confidencialidad y privacidad, propiedad intelectual

así como las leyes antimonopolio y de competencia, deben cumplirse.

- 12 No se ofrecen, realizan, solicitan ni aceptan pagos indebidos por parte de funcionarios gubernamentales, ni directa ni indirectamente, y las relaciones contractuales con Nestlé o con subniveles no se utilizan a sabiendas como vehículo para realizar pagos indebidos a funcionarios gubernamentales.

2. Derechos humanos

21 Los trabajadores reciben el mismo trato, con respeto y dignidad **Requisitos sustantivos**

- 21.1 Ningún trabajador está sujeto a ninguna forma de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación o acoso.
- 21.2 Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de empleo y promoción y no son discriminados en el ejercicio de su empleo, ni siquiera en el contexto de la contratación, indemnización, promoción, medidas disciplinarias, terminación o jubilación, o por motivos de género, embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, estado serológico en relación con el VIH/SIDA, opinión política, grupo social u origen étnico.
- 21.3 Los datos personales de los trabajadores se procesan de manera legal y justa, se mantienen seguros contra el procesamiento no autorizado, la destrucción ilegal o accidental, la pérdida o el uso indebido. (*)

periódica las políticas contra la discriminación, la violencia y el acoso, así como los canales y procedimientos de denuncia disponibles. (*)

- 21.6 Los trabajadores, en particular los directivos, supervisores y personal de seguridad, reciben información y

Requisitos del sistema de gestión

- 21.4 Existen políticas y procesos para prevenir cualquier forma de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación, acoso o cualquier forma de discriminación. (*)
- 21.5 Se notifica a los trabajadores de manera adecuada y

formación en formatos accesibles sobre los riesgos de discriminación, violencia y acoso en el trabajo y las medidas de prevención y protección conexas. (*)

22 La labor se lleva a cabo de forma

voluntaria Necesidades

sustantivas

- 221 Bajo ninguna circunstancia se utiliza el trabajo forzoso. Esto incluye el trabajo de trata, el trabajo en prisión, el trabajo en servidumbre u otras formas de trabajo forzoso.
- 222 El uso de violencia, amenazas de violencia, castigo, confinamiento o cualquier método de intimidación para coaccionar a los trabajadores está estrictamente prohibido.
- 223 Los trabajadores tienen libertad de circulación y

no están confinados a las instalaciones del lugar de trabajo, incluida la vivienda proporcionada.

- 224 Ningún trabajador paga honorarios de contratación o costos relacionados. Si los trabajadores han pagado alguna tarifa, estos deben ser reembolsados por el empleador.
- 225 Queda prohibida la conservación de los documentos personales de los trabajadores (por ejemplo, pasaporte, documento de identidad, certificado de nacimiento, permiso de trabajo o residencia u otros documentos de viaje). Cuando la ley exige la presentación de dichos documentos, se devuelven lo antes posible al trabajador.

Requisitos de sistemas de gestión

- 226 Se han establecido políticas y procesos para garantizar que los trabajadores puedan acceder libremente a su empleo, que no se les impida abandonar su puesto de trabajo si así lo desean y que tengan libertad de circulación. (*)

Los requisitos marcados con un asterisco (*) no se aplican a las pequeñas explotaciones o a los pequeños agricultores.

- 227 Se han establecido políticas y procesos para identificar, prevenir y remediar cualquier posible caso de tasas de contratación pagadas por los trabajadores, por ejemplo mediante el cribado y seguimiento de las agencias de contratación y los intermediarios laborales, la formación previa y posterior a la llegada de los trabajadores migrantes, etc. (*)
- 228 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) reciben capacitación sobre los riesgos del trabajo forzoso y las prácticas de contratación responsable para aumentar su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos. (*)

la edad efectiva de los trabajadores (por ejemplo, la inclusión de la edad mínima de trabajo en el anuncio de empleo, la verificación de los documentos de prueba de edad del solicitante en su forma original).

23 Las condiciones de empleo son justas y transparentes

Requisitos sustantivos

- 231 Todos los trabajadores tienen contratos de trabajo en un idioma que entienden. Si es necesario, las condiciones de empleo se explican verbal o pictóricamente al trabajador. (*)
- 232 Los contratos de trabajo incluyen detalles de las condiciones de trabajo, incluida la naturaleza del trabajo, las horas, las horas extraordinarias, el salario, las prestaciones, las licencias y la duración del contrato en un formato y un lenguaje que los trabajadores entiendan. (*)

Requisitos de sistemas de gestión

- 233 Se han establecido políticas y procesos para garantizar que todos los trabajadores reciban un contrato de trabajo que comprendan y hayan aceptado libremente. (*)
- 234 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) están capacitados para asegurarse de que comprenden y pueden aplicar las políticas y los procesos pertinentes. (*)
- 235 Se mantienen registros actualizados para los trabajadores permanentes, que contienen la siguiente información con respecto a cada trabajador: nombre completo, sexo, fecha de nacimiento y salarios pagados. Los pequeños agricultores pueden dar la información anterior oralmente.

24 Se respeta la edad mínima de empleo y se protege a los trabajadores jóvenes

Requisitos sustantivos

- 241 No se emplea a ningún niño de 15 años o menos. 3.
- 242 Los niños de 13 años o más (o de 12 años o más en los países que han fijado la edad mínima de empleo en 14 años) sólo pueden realizar trabajos ligeros cuando así lo permita la legislación local.
- 243 Ningún niño (definido como todas las personas menores de 18 años) realiza trabajos peligrosos u otras peores formas de trabajo infantil.

Requisitos de sistemas de gestión

- 244 Se ha establecido una política que, como mínimo, estipula la edad mínima de todos los trabajadores, las condiciones en las que se puede emplear a los trabajadores jóvenes y el proceso de remediación que debe seguirse en caso de que se identifique un caso de trabajo infantil. (*)
- 245 Se ha establecido y aplicado un proceso para verificar

- 246 Se ha establecido un proceso para poner remedio a todos los casos identificados de trabajo infantil.
- 247 Las funciones y los empleados pertinentes reciben capacitación sobre el trabajo infantil para aumentar su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos. (*)

25 Los trabajadores son libres de formar y/o afiliarse a un sindicato y de negociar colectivamente

Requisitos sustantivos

- 251 Los trabajadores pueden ejercer libremente su derecho a formar o afiliarse a un sindicato de su elección, a buscar representación y a negociar colectivamente, y pueden hacerlo sin temor a la intimidación, la discriminación, el acoso o la necesidad de obtener autorizaciones previas, a menos que sea legalmente requerido.
- 252 Los representantes de los trabajadores no son discriminados debido a su papel como representantes de los trabajadores. Tienen un acceso razonable a los lugares de trabajo para llevar a cabo sus funciones de representación. (*)
- 253 Cuando el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva está restringido por la legislación local, se permiten formas alternativas de representación de los trabajadores, asociación y negociación de abogados. (*)
- 254 Las negociaciones de negociación colectiva se celebran de buena fe cuando lo solicita cualquier grupo de trabajadores legalmente reconocido. (*)

Requisitos de sistemas de gestión

- 255 Existen políticas y procesos para defender la libertad de asociación de los trabajadores y el reconocimiento

efectivo del derecho a la negociación colectiva. Estos deberían garantizar que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de representación en el lugar de trabajo. (*)

- 256 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) reciben formación sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. (*)

26 Se proporciona a los trabajadores un entorno de trabajo saludable y seguro

Requisitos sustantivos

- 261 Se proporciona a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Lo mismo se aplica a la vivienda cuando se proporciona.
- 262 Los trabajadores reciben equipos de protección personal (EPP) según sea necesario, sin costo alguno.
- 263 Los trabajadores tienen acceso adecuado a agua, saneamiento e higiene (ASH) gratuitos y seguros en el lugar de trabajo y a cualquier vivienda que se les proporcione.

Requisitos de sistemas de gestión

- 264 Se han establecido políticas y procesos de salud y seguridad en el trabajo (SST) para identificar, evaluar y prevenir de manera adecuada los accidentes, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo, y para minimizar o eliminar, en la medida en que sea razonablemente factible, las causas de todos los peligros en el entorno laboral. (*)

Los requisitos marcados con un asterisco (*) no se aplican a las pequeñas explotaciones o a los pequeños agricultores.

3 Algunos países han decidido fijar la edad mínima en 16 años. Otros países han fijado la edad mínima de empleo en 14 años como medida transitoria, al tiempo que fortalecen sus sistemas educativos y sus economías. En estos casos, prevalece la edad mínima legal.

- 265 Cuando persisten los peligros, se establecen planes de emergencia y contingencia para hacer frente a los riesgos residuales y se prueban periódicamente mediante simulacros u otros medios. (*)
- 266 Los trabajadores están debidamente formados en materia de salud y seguridad ocupacionales, incluida la concienciación sobre los riesgos y procedimientos relacionados con su trabajo, y el uso adecuado de herramientas y maquinaria relacionadas con el trabajo, así como de EPP. (*)
- 267 Se analizan accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y se implementan acciones correctivas y preventivas para prevenir la recurrencia. (*)

27 Las horas de trabajo son requisitos sustantivos legales y decentes

- 271 El total de horas de trabajo semanales solo puede exceder las 60 horas en circunstancias excepcionales (por ejemplo, está permitido por la legislación local, el trabajo estacional máximo o actividades específicas que deben completarse en un breve período de tiempo para evitar la pérdida de la cosecha).
- 272 Todas las horas extraordinarias son voluntarias y se compensan, como mínimo, de acuerdo con las leyes locales.
- 273 Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso por cada período de siete días y a disfrutar de las vacaciones anuales legalmente requeridas. Las excepciones a esta regla solo se pueden aplicar si:
- Los trabajadores deben trabajar en un día de descanso debido a una necesidad genuina (por ejemplo, trabajo estacional máximo o actividades específicas que deben completarse en un corto período de tiempo para evitar la pérdida de la cosecha). En tal caso, deben recibir un período equivalente de descanso compensatorio después de un máximo de 21 días consecutivos de trabajo, o el número de días especificado en las regulaciones locales, lo que sea más estricto.
 - Los trabajadores solicitan tomarse una licencia de una manera más flexible para satisfacer sus necesidades genuinas (por ejemplo, en una granja demasiado alejada de la casa de su familia para descansar 24 horas). En tal caso, la solicitud del empleado debe estar documentada. En todos los casos, se aplicará el máximo de 21 días consecutivos de trabajo, o el número de días especificado en las regulaciones locales.

Requisitos de sistemas de gestión

- 274 Existe una política escrita sobre las horas de trabajo y se comunica a los trabajadores. Establece que las horas extraordinarias son voluntarias. (*)
- 275 Se han establecido procesos para garantizar que las horas de trabajo cumplan con las leyes aplicables, los acuerdos de negociación colectiva (cuando corresponda) y las normas del sector sobre horas de trabajo, descansos y días festivos. (*)
- 276 Las funciones y los empleados pertinentes (por

ejemplo, los recursos humanos) están capacitados para asegurarse de que comprenden y pueden aplicar las políticas y los procesos pertinentes. (*)

- 277 Se ha establecido y aplicado un proceso para registrar y supervisar las horas de trabajo y las horas extraordinarias de todos los trabajadores. Esto incluye registrar y documentar el consentimiento por escrito de los trabajadores para realizar horas extras. (*)

28 La indemnización de los trabajadores es justa Requisitos sustantivos

- 281 Los salarios y las prestaciones (incluidas las en especie) pagadas por una semana de trabajo estándar cumplen al menos las normas mínimas legales o del sector, o los requisitos establecidos en los convenios colectivos (cuando corresponda), lo que sea más alto.

- 282 Los salarios se pagan a tiempo, de forma regular y en su totalidad.
- 283 Cuando se paga a un trabajador sobre la base del volumen de producción, la tarifa por pieza, las cuotas o similar, la tasa de pago permite al trabajador ganar al menos los estándares mínimos legales o industriales, o la cantidad especificada en los acuerdos de negociación colectiva (cuando corresponda), lo que sea más alto.

Requisitos de sistemas de gestión

- 284 Se ha establecido una política escrita sobre remuneración que se comunica a los trabajadores en un idioma y formato que entienden. (*)
- 285 Se han establecido procesos para garantizar que los paquetes de compensación cumplan con las leyes aplicables, los acuerdos de negociación colectiva (cuando corresponda) y las normas del sector, lo que sea más estricto. (*)
- 286 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, los recursos humanos) están capacitados para asegurarse de que comprenden y pueden aplicar las políticas y los procesos pertinentes. (*)
- 287 Existe un proceso para documentar la compensación de los trabajadores y se mantienen registros para demostrar que los trabajadores reciben un pago preciso; estos incluyen detalles de las horas trabajadas regulares y extraordinarias, beneficios, incentivos/bonos y cualquier deducción acordada. (*)
- 288 Cuando se pagan los salarios, a los trabajadores se les proporcionan nóminas salariales que documentan sus horas regulares y extraordinarias trabajadas, los salarios pagados y las deducciones; o documentan cómo se calculó su salario si no se basó en el

tiempo. (*)

29 Se respetan las tierras y los recursos de los pueblos indígenas y las comunidades locales

Requisitos sustantivos

- 291 El derecho a utilizar la tierra se fundamenta en los documentos aplicables que demuestran la propiedad, el arrendamiento o el uso, o los derechos consuetudinarios aceptados. En el caso de los pequeños agricultores, puede que no se requiera documentación si dicha documentación no está ampliamente disponible, siempre que el derecho a usar la tierra se pueda demostrar a través de opciones alternativas (como la confirmación verbal de los vecinos, los líderes comunitarios, los propietarios, etc.).
- 292 La adquisición, el arrendamiento o la enajenación de tierras, así como los cambios en el uso de la tierra, se gestionan de conformidad con las leyes aplicables y respetan los derechos humanos, en particular los derechos (estatutarios y/o consuetudinarios) a la tierra y los recursos naturales de los pueblos indígenas y las comunidades locales que se ven afectados o potencialmente afectados.
- 293 Toda actividad que pueda afectar a los derechos, las tierras, los recursos, los territorios, los medios de vida y la seguridad alimentaria de los países de la CIEPL, como los desarrollos agrícolas y forestales, está sujeta a su Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI). Cuando no se haya aplicado o respetado el CLPI, todo daño causado debe resolverse y remediarse.
- 294 Cuando los usos de la producción o la conservación afectan a sus derechos, tierras, recursos, territorios, medios de vida o seguridad alimentaria, las IPLC se compensan o se acomodan mediante medidas apropiadas que reflejan los resultados negociados de un proceso de CLPI.

Requisitos de sistemas de gestión

- 295 Existe una política escrita sobre el respeto a la tierra y

Los requisitos marcados con un asterisco (*) no se aplican a las pequeñas explotaciones o a los pequeños agricultores.

derechos de recursos de los IPLC, incluida la tolerancia cero para el acaparamiento de tierras y la protección de los defensores del medio ambiente y de los derechos humanos (HRD). (*)

- 296 Se han establecido procesos para identificar, evaluar y remediar eficazmente las violaciones de los derechos sobre la tierra. (*) Estos deben incluir procesos para:
- realizar evaluaciones antes de adquirir un interés en tierras o recursos (por ejemplo, nuevas compras, licencias o concesiones, o renovaciones o modificaciones de intereses existentes);
 - llevar a cabo un proceso para obtener el CLPI antes de cualquier actividad, incluidas las adquisiciones, que pueda afectar a los derechos, la tierra, los recursos, los territorios, los medios de vida y la seguridad alimentaria de los CIEPL de una manera culturalmente apropiada, de conformidad con las tradiciones, normas y valores de dichos pueblos y comunidades, y a través de los representantes e instituciones que elijan;
 - disponer de un mecanismo eficaz de reclamación que abarque los derechos sobre la tierra;
 - proteger la seguridad de las IPLC y de sus miembros que actúan como defensores y defensoras de los derechos humanos.
- 297 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, Sustentabilidad, relaciones con la comunidad) están capacitados para comprender y aplicar las políticas y los procesos pertinentes. (*)

210 Los trabajadores y los titulares de derechos afectados tienen acceso a mecanismos y procesos de reclamación eficaces para obtener reparación

Requisitos sustantivos

- 2101 Existe un mecanismo transparente y justo de reclamación. Está abierto a todas las partes interesadas que puedan verse afectadas por sus relaciones comerciales o empresariales, incluidos los trabajadores y los IPLC. (*)
- 2102 La confidencialidad de cualquier denunciante está garantizada a menos que el denunciante dé permiso expreso para revelar su identidad. (*)
- 2103 No se producen abusos, amenazas, intimidaciones ni represalias contra ninguna persona que, de buena fe, plantee una preocupación, presente una denuncia o participe en una investigación, o denuncie las actividades de las operaciones o la cadena de suministro de la empresa. Esto puede incluir a los trabajadores y sus representantes, IPLC o HRD.
- 2104 Las reclamaciones se tratan de manera eficaz, oportuna, transparente y equitativa. (*)

Requisitos de sistemas de gestión

- 2105 Existe una política escrita que establece que los trabajadores o denunciantes de irregularidades que denuncien quejas estarán protegidos de represalias. (*)
- 2106 Se han establecido procesos para registrar, supervisar y hacer un seguimiento de los progresos y la eficacia de las medidas correctivas. (*)
- 2107 Las funciones y los empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos, gestión de reclamaciones) están capacitados para garantizar que entienden y pueden aplicar las políticas y los procesos pertinentes. (*)

3. Medio ambiente

3.1 Bosques, ecosistemas naturales y biodiversidad **Requisitos sustantivos**

- 311 La producción de materias primas se adhiere a la legislación pertinente del país de producción, incluida la legislación relativa a los derechos de uso de la tierra y la protección del medio ambiente, así como a las regulaciones relacionadas con los bosques, incluida la gestión forestal y la conservación de la biodiversidad cuando estén directamente relacionadas con la extracción de madera.
- 312 No hay expansión ni producción en las zonas convertidas a partir de bosques naturales y otros ecosistemas naturales después de las fechas límite sectoriales de productos básicos, cuando existan, pero en ningún caso más allá del 31 de diciembre de 2020. Esto incluye bosques primarios, áreas protegidas (por ejemplo, áreas protegidas de la UICN de las categorías I-IV, sitios del Patrimonio Mundial de la UNESCO, humedales en la Lista Ramsar), tierras de altos valores de conservación (VHC) en y alrededor del territorio productor, bosques de alto stock de Carbón (HCS), humedales, sabanas y Turberas, independientemente de la profundidad (excepto donde las prácticas agrícolas protegen la

turba), y colchones ribereños adyacentes a los ecosistemas acuáticos (excepto donde cumple con la ley aplicable).

- 313 Se previene y mitiga la degradación de la integridad ecológica o del funcionamiento de los bosques, los ecosistemas naturales o los sistemas Agroforestales.
- 314 Los impactos negativos de la agricultura y la acuicultura en la integridad ecológica de los ecosistemas naturales adyacentes se previenen y mitigan.

evitar una quema incontrolable;

- Espere condiciones climáticas favorables y velocidades de viento seguras.

Requisitos de sistemas de gestión

- 3.17 Existen procedimientos o procesos documentados para garantizar la aplicación efectiva de la no deforestación y la no conversión, así como el cumplimiento de las leyes pertinentes. (*)
- 3.18 En el caso de la producción de madera, se ha establecido un plan de gestión forestal. (*)
- 3.19 Se utiliza un plan de gestión del humo y la vigilancia que mitiga cualquier efecto potencial sobre la naturaleza y las personas, y demuestra un medio eficaz de controlar y gestionar los incendios dentro de los límites de su territorio. (*)

- 3.15 Se previenen y mitigan los efectos negativos en las especies raras, amenazadas y en peligro de extinción (ETR).
- 3.16 La quema de tierras está prohibida. En los casos en que sea absolutamente necesario y permitido por las autoridades, se aplicará lo siguiente:
- permitir que el campo alcance condiciones de combustión más eficaces (por ejemplo, condiciones de rocío y humedad para controlar la quema de tierra en azúcar) y reducir el ardor;
 - La “quema de espaldas” se practica estableciendo límites, especialmente hasta el final de los campos y manteniendo el fuego lejos de las filas de las vallas para

Los requisitos marcados con un asterisco (*) no se aplican a las pequeñas explotaciones o a los pequeños agricultores.

- 3.1.10 En caso de que se detecte alguna deforestación o conversión, se aplica una remediación eficaz mediante un plan de remediación adecuado y de acceso público. (*)

32 Conservación del agua y de los recursos naturales

- Requisitos sustantivos**
- 321 Se obtienen, mantienen y/o renuevan las licencias o permisos requeridos localmente para retirar y usar el agua; y no se exceden los volúmenes de agua permitidos por las licencias o permisos.
- 322 Los recursos hídricos locales se utilizan de manera eficiente y se mitigan los efectos negativos en otros usuarios del agua, incluidas las comunidades, la vida silvestre y los ecosistemas dentro de la misma cuenca.
- 323 Los recursos hídricos y las masas de agua están protegidos de la contaminación. Los ejemplos de prácticas responsables incluyen:
- prevenir la escorrentía, maximizar la retención de agua y minimizar la erosión del suelo;
 - garantizar zonas de amortiguación adecuadas alrededor de las masas de agua.
- 324 Las aguas residuales se tratan antes de ser descargadas al medio ambiente. Los ejemplos de prácticas responsables incluyen:
- tratar adecuadamente los efluentes de las explotaciones antes de verterlos en el medio ambiente;
 - el lavado del agua sanitaria/de lavado (por ejemplo, inodoros, agua utilizada para limpiar las salas de ordeño, agua de lavado de los patios de ganado) lejos de las masas de agua superficiales;
 - reciclar el agua cuando sea posible o tratarla antes de su vertido (por ejemplo, trampa de grasa láctea).
- 325 El agua residual utilizada para limpiar los dispositivos de aplicación de pesticidas se libera en el campo o en un área de recolección dedicada.
- 326 Los sistemas de riego se optimizan para minimizar el uso del agua y evitar el transporte de productos químicos, nutrientes o sedimentos desde la superficie del suelo o la zona de la raíz hacia las masas de agua superficial o subterránea.

4. Producción animal

Estos requisitos se aplican al abastecimiento de leche y productos lácteos, carne, aves de corral y huevos.

Requisitos sustantivos

- 41 Todos los materiales derivados de animales utilizados en la fabricación de productos vendidos a Nestlé cumplen plenamente con todas las leyes y regulaciones locales aplicables sobre el bienestar de los animales de granja.
- 42 Los animales tienen acceso a la atención veterinaria. (*)
- 43 El uso de antimicrobianos con fines no terapéuticos se reduce al mínimo y sigue las leyes aplicables.

Requisitos de sistemas de gestión

- 327 Se han establecido procedimientos o procesos documentados para garantizar la aplicación de medidas para la gestión sostenible de los recursos hídricos y para mitigar eficazmente los efectos negativos, en particular en otros usuarios del agua. (*)

33 Uso de agroquímicos

Requisitos sustantivos

- 331 Solo se utilizan plaguicidas que estén legalmente aprobados para su uso en el país correspondiente.
- 332 Se evita el uso de plaguicidas especificados en el apéndice 4 en aplicaciones sobre el terreno. Estos plaguicidas forman parte de las listas de COP de Estocolmo, PIC de Rotterdam o Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, o están clasificados como laboratorios Ia y Ib de la OMS, o clasificados como carcinógenos conocidos (GHS Carcinogenic 1A según la ECHA, Carcinogenic to human (Group 1) según el CIIC).
- 333 Los plaguicidas registrados legalmente se aplican con el único fin de controlar las malas hierbas, las enfermedades o las especies y plagas invasoras. La decisión de utilizar plaguicidas sintéticos se basa en el seguimiento, la evaluación y la previsión previos de la presión de la plaga, en lugar de en un enfoque sistémico.
- 334 Los materiales, productos químicos y sustancias peligrosas se almacenan, manipulan, reciclan, reutilizan y eliminan de forma segura de acuerdo con las recomendaciones del fabricante. Solo se utilizan sustancias químicas legalmente aprobadas.

Requisitos del sistema de gestión

- 335 Existe un plan de gestión de nutrientes durante todo el año para monitorear y optimizar la aplicación de fertilizantes en respuesta a las necesidades de los cultivos (cuándo y dónde). (*)
- 336 Se han establecido procedimientos o procesos documentados para garantizar la aplicación de medidas de control y optimización del uso de los agroquímicos. (*)

Requisitos de sistemas de gestión

- 44 Se mantiene un instrumento general de gestión de las explotaciones (registros veterinarios, políticas de cuidado de los animales, etc.) con el fin de minimizar los riesgos para los animales y los trabajadores. (*)
- 45 Existe un sistema eficaz de trazabilidad de los productos animales a lo largo de la cadena de suministro. (*)
- 46 Se ha puesto en marcha un programa de bienestar animal, alineado con las Cinco Libertades de la Organización Mundial de la Salud para la Sanidad Animal, que aborda las necesidades nutricionales, ambientales, de salud y de comportamiento de los animales de granja. (*)

47 Los trabajadores en contacto con animales
están capacitados en el manejo humano, el

comportamiento y el bienestar de los animales. (*)

Los requisitos marcados con un asterisco (*) no se aplican a las pequeñas explotaciones o a los pequeños agricultores.

5. Acuicultura y pesca

Estos requisitos se aplican al abastecimiento de pescado y marisco.

Requisitos sustantivos

- 51 Ninguna especie en peligro, amenazada o protegida se obtiene, según la Lista Roja de la UICN, o se enumera en el Apéndice I de la CITES. Los productos comercializados bajo el Apéndice II de la CITES tienen lo siguiente: i) permisos y certificados adecuados; ii) un hallazgo transparente y sin perjuicio (NDF) de acuerdo con una norma adecuada.
- 52 Se prohíbe la pesca ilegal, no reglamentada o no declarada (INDNR). No hay abastecimiento de materiales o ingredientes de los buques que participan en actividades de pesca INDNR o que aparecen en las listas de vigilancia de los buques INDNR.
- 53 No se pesca en zonas de exclusión ni en zonas marinas protegidas.
- 54 No se utilizan artes de pesca o métodos de pesca altamente destructivos, incluidos los métodos de pesca de dragado, la dinamita, el clavo, el muro-ami o las redes de enmalle de deriva de alta mar.

- 55 Se minimizan las capturas accesorias y se realizan esfuerzos para promover la utilización eficiente de las capturas.
- 56 El transbordo en el mar está prohibido a menos que sea para procedimientos de emergencia o bajo la supervisión directa del personal del gobierno o de las fuerzas del orden.
- 57 Los buques en el mar durante períodos superiores a 24 horas están equipados con radios y sistemas de localización de buques, como el GPS.
- 58 No se realizan operaciones de acuicultura en hábitats protegidos y/o sensibles.

Requisitos de sistemas de gestión

- 59 Existen procedimientos o procesos documentados que tienen en cuenta los efectos sobre el ecosistema de las actividades de pesca y acuicultura de origen. (*)

Los requisitos marcados con un asterisco (*) no se aplican a las pequeñas explotaciones o a los pequeños agricultores.

Apéndices

Apéndice 1 - Marcos y estrategias de Nestlé relacionados

[Principios empresariales empresariales Nestlé Política de derechos humanos](#)
[El marco de derechos humanos y la hoja de ruta Human Rights lanza planes de acción destacados Hoja de ruta a Cero Emisiones Netas de Nestlé](#)

[Estrategia positiva para los bosques](#)
[El Marco Agrícola de la Nestlé](#)
[La política de la Nestlé sobre Sustentabilidad ambiental Las reglas del empaquetado sostenible](#)

Apéndice 2 - Definiciones aplicables a los requisitos

En caso de que las definiciones en virtud de las leyes aplicables sean menos estrictas que las que se proporcionan a continuación, estas últimas prevalecerán a los efectos del cumplimiento de los Requisitos.

Agroquímico: un agroquímico es un producto químico utilizado en la agricultura. En la mayoría de los casos, agroquímico se refiere a pesticidas, incluidos insecticidas, herbicidas, fungicidas y neomaticidas, fertilizantes sintéticos, hormonas y otros agentes químicos del crecimiento.

Biodiversidad: diversidad biológica, la variabilidad entre organismos vivos a niveles de ecosistemas, especies y genéticos. Comprende ecosistemas acuáticos y terrestres, incluidos bosques y suelos, y presta un gran número de servicios.

Trabajo infantil: trabajo que priva a los niños de su infancia, potencial y dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental, incluso al interferir con su educación.

Conversión: cambio de un ecosistema natural a otro uso de la tierra o cambio profundo en la composición, estructura o función de las especies de un ecosistema natural.

Deforestación: pérdida de bosques naturales como resultado de i) conversión a la agricultura u otro uso de la tierra no forestal; ii) conversión a una plantación de árboles; o iii) degradación severa y sostenida. La degradación grave (escenario iii) en la definición) constituye deforestación, incluso si la tierra no se utiliza posteriormente para un uso de la tierra no forestal. La pérdida de bosque natural que cumple con esta definición se considera deforestación, independientemente de si cumple o no con las leyes locales.

Discriminación: cualquier distinción injusta, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional u origen social, afiliación sindical, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo o la ocupación.

Defensores del medio ambiente y los derechos

humanos (DDH): personas o grupos que actúan para promover, proteger o luchar por la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales, o proteger el medio ambiente, incluidos el agua, el aire, la tierra, la flora y la fauna, a través de medios pacíficos.

Trabajo forzoso: cualquier trabajo que sea involuntario y que el trabajador sea forzado a realizar. Esto incluye todas las formas de servidumbre por deudas, tráfico de personas y esclavitud moderna.

Bosques: tierras de más de 0,5 hectáreas con árboles de más de 5 metros y una cubierta de dosel de más del 10 por ciento, o árboles capaces de alcanzar estos umbrales in situ. No incluye las tierras que se utilizan predominantemente en la agricultura o en otros usos de la tierra. Esta definición no debe interpretarse en el sentido de que debilita o califica cualquier protección o disposición de las leyes forestales nacionales, incluso cuando estas leyes se aplican a bosques clasificados legalmente que son plantaciones de árboles o que actualmente tienen poca o ninguna cubierta arbórea.

Consentimiento libre, previo e informado

(CLPI): un derecho humano colectivo de los pueblos indígenas y las comunidades locales a dar y retener su consentimiento antes del inicio de cualquier actividad que pueda afectar sus derechos, tierras, recursos, territorios, medios de vida y seguridad alimentaria. Es un derecho ejercido a través de representantes de su propia elección y de una manera consistente con sus propias costumbres, valores y normas.

Mecanismo de denuncia: cualquier proceso rutinario a través del cual se puedan plantear las denuncias relacionadas con los impactos negativos relacionados con las empresas en los derechos humanos o el medio ambiente, y se pueda buscar una reparación. Estos son directamente accesibles a las personas y comunidades que puedan verse afectadas negativamente por una empresa comercial. Por lo general, son administrados por empresas, solas o en colaboración con otros, incluidas las partes interesadas pertinentes.

Trabajo peligroso: trabajo que es intrínsecamente peligroso para los niños (definido como cualquier persona menor de 18 años), como limpiar campos, usar machetes, aplicar pesticidas, levantar objetos que son desproporcionados para el tamaño del niño o trabajar durante horas excesivamente largas, por la noche o en altas Temperaturas. El trabajo peligroso es una de las peores formas de trabajo infantil.

Human Rights and Environment Due Diligence

(HREDD): un proceso de gestión de riesgos para que las organizaciones identifiquen, prevengan, mitiguen y den cuenta de cómo abordan los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente en sus propias operaciones, cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

Pueblos indígenas: si bien no existe una definición formal de "pueblos indígenas" en el derecho internacional, en parte debido a la variación entre los contextos locales y porque un derecho fundamental de los pueblos indígenas es la autoidentificación y la determinación, entendemos que los rasgos comunes compartidos de los pueblos indígenas incluyen la autoidentificación como pueblos indígenas; sistemas sociales, económicos o políticos distintos; idioma, cultura y creencias distintos; fuerte vínculo con los territorios y los recursos naturales circundantes; formación de no domini- Grupos nativos de la sociedad; continuidad histórica con sociedades precoloniales o precolonizadoras; y una determinación de mantener y reproducir sus entornos y sistemas ancestrales como pueblos y comunidades distintivos.

Trabajo ligero: trabajo que no pone en peligro la salud y la seguridad de los niños ni obstaculiza su educación o formación profesional. Tampoco debe realizarse durante más de 14 horas a la semana.

Comunidades locales: se refiere a las comunidades, tradicionales o de otro tipo, que viven alrededor de las operaciones y las relaciones comerciales o que pueden verse afectadas por ellas.

Ecosistema natural: un ecosistema que se parece sustancialmente en términos de composición de especies, estructura y función ecológica, uno que se encuentra o se encontraría en un área determinada en ausencia de impactos humanos importantes.

- a) Ecosistemas naturales en gran parte "prístinos" que no han sido objeto de importantes impactos humanos en la historia reciente.
- b) Ecosistemas naturales que han sido parcialmente degradados por causas antropogénicas o naturales (por ejemplo, recolección, incendios, cambio climático, especies invasoras u otros), pero donde la tierra no se ha convertido a otro uso y donde gran parte de la composición, estructura y función ecológica del ecosistema permanecen presentes o se espera que se regeneren de forma natural o mediante gestión dirigida a la restauración ecológica.

Equipo de protección personal (EPP): artículos como cascos de seguridad, guantes, protección ocular, ropa protectora y/o de alta visibilidad, calzado de seguridad, arneses de seguridad y equipo de protección respiratoria (EPR).

Materias primas: se refiere a los ingredientes y materiales que entran en el proceso de fabricación de los productos alimenticios de nuestra empresa o envases a base de papel.

Cuota de contratación y costos conexos: cualquier tarifa incurrida en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan un empleo o una colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro. Los honorarios de contratación incluyen los pagos por los servicios de contratación ofrecidos por los contratistas de mano de obra; los pagos realizados en el caso de la contratación de

trabajadores con vistas a emplearlos para realizar trabajos para terceros; pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador; o pagos necesarios para recuperar los honorarios de contratación de los trabajadores. Los costos conexos incluyen los gastos médicos; los gastos de seguro; los gastos de las pruebas de aptitudes y calificación; los gastos de capacitación y orientación; los gastos de equipo; los gastos de viaje y alojamiento; o los gastos administrativos.

Lugar de trabajo seguro y saludable: un lugar de trabajo en el que se han tomado medidas eficaces para prevenir posibles incidentes de salud y seguridad y lesiones o enfermedades profesionales que surjan de, en relación con o en el curso del trabajo.

Verificación de segunda parte: verificación realizada por una entidad vinculada con un interés en la empresa u operación que se está evaluando, como el cliente comercial de una operación de producción/procesamiento o un contratista que también proporciona servicios distintos de la verificación.

Impacto adverso grave: un impacto adverso grave en virtud de cualquiera de los siguientes criterios: i) si es especialmente significativo por su naturaleza o por su impacto en los derechos humanos o el medio ambiente; ii) si afecta a un gran número de personas o a una gran superficie del medio ambiente; iii) si es irreversible o es particularmente difícil de remediar como resultado de las medidas necesarias para restablecer la situación existente antes del impacto.

Pequeño agricultor o pequeña granja: una persona o familia que posee y opera una parcela de tierra agrícola a pequeña escala que es distinta de los productores a gran escala que se encuentran en un contexto y área geográfica similares. No existe una definición universalmente acordada para el tamaño exacto de una pequeña granja, ya que puede variar significativamente de un país o región a otro así como de una cadena de suministro a otra. Se pueden utilizar las siguientes características para definir lo que es un pequeño agricultor en un contexto determinado: dependencia del trabajo familiar, si la explotación es una fuente primaria de ingresos, huella de la tierra, limitaciones económicas (por ejemplo, falta de acceso al capital, la maquinaria o la tecnología) o limitaciones de información (por ejemplo, falta de conocimientos técnicos).

Trabajador: se refiere a los trabajadores contratados, ya sea que estén directamente empleados por la empresa o contratados a través de agencias de contratación, corredores de trabajo o intermediarios, y proveedores de servicios.

Peores formas de trabajo infantil: esto incluye todas las formas de esclavitud, tráfico, servidumbre por deudas y otros tipos de trabajo forzado; el uso de un niño para la prostitución o para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; y el uso de un niño para actividades ilícitas como mendigar o vender estupefacientes.

Apéndice 3 - Referencias

Los requisitos y las definiciones conexas se basan, entre otras cosas, en los siguientes principios rectores, normas y convenios.

General

- Iniciativa Marco de Rendición de Cuentas
- GUÍAS de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable
- Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Compromiso de 1.5 ° C, de Naciones Unidas Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (ONU)

Cumplimiento y ética empresarial

- Principios de gobernanza corporativa de la OCDE
- Compromiso de 1.5 ° C, de Naciones Unidas Convención contra la Corrupción

Derechos humanos

- Guías voluntarios de la FAO sobre la gobernanza de la tenencia de la tierra
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
 - Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
 - Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
 - Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, 1958 (núm. 111)
 - Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
 - Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155)
 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
 - Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su protocolo de 2014
 - Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), modificada en 2022

- Otros convenios, principios y directrices pertinentes de la OIT
 - OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
 - OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
 - Convenio de la OIT sobre la protección de los salarios, 1949 (núm. 95)
 - Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 183)
 - Código de prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, 2010
 - Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
 - Principios generales y directrices operacionales de la OIT para una contratación equitativa y la definición de las tasas de contratación y los costos conexos, 2019
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Compromiso de 1.5 ° C, de Naciones Unidas Declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas

Medio ambiente

- Plataforma Intergubernamental Científico-Normativa sobre Diversidad Biológica y Servicios de los Ecosistemas
- Código Internacional de Conducta sobre Gestión de Plaguicidas
 - Guías sobre plaguicidas altamente peligrosos
- Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono
- Compromiso de 1.5 ° C, de Naciones Unidas Acuerdo de París en el marco del Convenio Marco sobre el Cambio climático
- Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes
- Alianza para la Administración del Agua Estándar Internacional de Administración del Agua
- Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES)
- El kit de herramientas de enfoque de stock de alto Carbón
- Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN)
 - Lista roja de especies amenazadas
- Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo (PIC) aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional
- Clasificación recomendada por la OMS de los plaguicidas por peligros y directrices para la clasificación, edición de 2019

Apéndice 4 - Lista de plaguicidas a los que se hace referencia en «Uso de agroquímicos»

Ingrediente activo	Uso principal		
2,4,5-T	herbicida	Fenamifos	insecticida
Acroleína	herbicida	Flucitrinato	insecticida
Alacloro	herbicida	Formaldehído	bactericida
Aldicarb	insecticida	Formetanato	insecticida
Aldrin	insecticida	Furatiocarb	insecticida
Alcohol alílico	herbicida	HCH	insecticida
Compuestos de arsénico	usos múltiples	Heptacloro	insecticida
Azinfos-etilo	insecticida	Heptenofos	insecticida
Azinfos-metilo	insecticida	Hexaclorobenceno	fungicida
Binapacril	fungicida, acaricida	Hexaclorobutadieno	fungicida
Blasticidina-S	fungicida	Isoxatión	insecticida
Bromofos-etilo	insecticida	Mecarbam	insecticida
Busulfán	insecticida	Compuestos de mercurio	fungicida
Butocarboxim	insecticida	Metamidofos	insecticida
Butoxicarboxim	insecticida	Metidatión	insecticida
Cadusafos	insecticida	Metiocarb	insecticida
Canfecloro	insecticida	Metoxicloro	insecticida
Captafol	fungicida	Mevinphos	insecticida
Carbofurano	insecticida	Mirex	insecticida
Clordano	insecticida	Monocrotofos	insecticida
Clordecona	insecticida	Nicotina	insecticida
Clordimeformo	insecticida	Ometoato	insecticida
Cloretoxifos	insecticida	Oxidemetón-metilo	insecticida
Clorfenvinfos	insecticida	Paratión	insecticida
Clormefos	insecticida	Paratión-metilo	insecticida
Clorobenzilato	acaricida	Pentaclorobenceno	fungicida
Coumaphos	insecticida	Pentaclorofenol	usos múltiples
DDT	insecticida	Forato	insecticida
Demetón-metilo	insecticida	Fosfamidón	insecticida
Dicofol	acaricida	Propetamphos	insecticida
Dicrotofos	insecticida	Sulfluramida	insecticida
Dieldrin	insecticida	Sulfotep	insecticida
Dinoseb	herbicida	Tebupirimfos	insecticida
Dinoterb	herbicida	Thiofanox	insecticida
Disulfotón	insecticida	Thiometon	insecticida
DNOC	usos múltiples	Thiotepa	insecticida
Edifenphos	fungicida	Triazofos	insecticida
Endosulfán	insecticida	Compuestos de tributilestaño	fungicida
Endrin	insecticida	Triclorfón	insecticida
EPN	insecticida	Vamidotión	insecticida
Ethiofencarb	insecticida		
Etoprofos	insecticida		
Famphur	insecticida		

Nota: esta lista de ingredientes activos cubre tácitamente sus diferentes sales, ésteres, subcompuestos e isómeros que pueden asociarse con sus usos.