



Nestlé Good food, Good life

Requisitos esenciales del abastecimiento responsable de Nestlé



Departamento emisor

Estrategia y Desarrollo de ESG

Destinatarios

Público

Fecha de aprobación

Enero de 2024

Derechos de autor

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

© 2024, Société des Produits Nestlé S.A.

Índice

I. Introducción	2
Preámbulo	2
Objeto	2
II. Aplicabilidad	2
III. Mecanismos de verificación y notificación	3
Mecanismos de verificación	3
Cómo se abordan los incumplimientos	3
Notificación de incumplimientos	3
IV. Requisitos	4
Estructura de los Requisitos	4
Requisitos para los Proveedores Directos	4
1. Requisitos del sistema de gestión de la diligencia debida en la materia de derechos humanos y medio ambiente (DDDHMA)	4
2. Ética empresarial, cumplimiento y transparencia	5
3. Derechos humanos	5
4. Medio ambiente	9
5. Producción animal	10
6. Acuicultura y pesca	10
Requisitos para los Orígenes	10
1. Ética empresarial, cumplimiento y transparencia	10
2. Derechos humanos	10
3. Medio ambiente	14
4. Producción animal	15
5. Acuicultura y pesca	15
Apéndices	16
Apéndice 1 – Marcos y estrategias relacionados de Nestlé	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 productos agroquímicos»	19

I. Introducción

Preámbulo

El abastecimiento prudente constituye un pilar fundamental del propósito de Nestlé, que es liberar el poder de los alimentos para mejorar la calidad de vida de todos, en el presente y para las generaciones venideras. Nuestro objetivo es garantizar que nuestros requisitos esenciales de abastecimiento responsable se apliquen de manera sistemática en toda nuestra cadena de suministro, contribuyendo así a transformar las prácticas de producción de forma que repercutan positivamente en las personas, la naturaleza y el clima. Este enfoque nos ayuda a sentar las bases necesarias para avanzar en el ámbito de los sistemas alimentarios regenerativos a gran escala.

Nuestros Requisitos Esenciales de Abastecimiento Responsable de Nestlé (en lo sucesivo, los «Requisitos») contribuyen a la aplicación en nuestra cadena de suministro de nuestro compromiso con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las Empresas

Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Los presentes Requisitos complementan otros compromisos, estrategias y marcos de Nestlé, como nuestro Marco y Hoja de Ruta en Materia de Derechos Humanos y los planes de acción sobre cuestiones destacadas asociadas, nuestra Hoja de Ruta hacia la reducción a cero de las emisiones, nuestro Marco de Agricultura y nuestra Estrategia Forestal Positiva (véase el Apéndice 1).

Esta versión de 2024 sustituye y reemplaza al Estándar de Suministro Responsable de Nestlé adoptado en 2018.

Los términos subrayados se definen en el Apéndice 2.

Objeto

Estos Requisitos los deben cumplir todos los agentes que forman parte, directa o indirectamente, de nuestra cadena de suministro, tal y como se describe con más detalle en el Capítulo 2. Constituyen una parte integrante de nuestros contratos con nuestros Proveedores Directos.

Nestlé es consciente de que ciertos problemas sociales y medioambientales requieren intervenciones a largo plazo y a medida para atajar sus causas profundas. Para ayudar a abordar los complejos factores que contribuyen a la aparición de tales problemas, aplicamos marcos y estrategias complementarios, como los mencionados en el Apéndice 1

(por ejemplo, Planes de Acción sobre Cuestiones Destacadas de Derechos Humanos, el Marco Agrícola), y trabajamos en dos niveles diferentes:

- 1) adoptando medidas en nuestra cadena de suministro para evaluar los riesgos y abordarlos, así como para supervisar las distintas actividades emprendidas y sus resultados, e informar de ambos;
- 2) utilizando la capacidad de influir y la colaboración para apoyar activamente el compromiso colectivo con el fin de ayudar a abordar problemas medioambientales y sociales generalizados y sistémicos.

II. Aplicabilidad

Los Requisitos, formulados en el capítulo IV, se aplican a los **Proveedores Directos** y a los distintos **Orígenes**, según proceda.

Los 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 personas físicas o jurídicas encargadas de la cosecha o producción primaria de los materiales e ingredientes que obtenemos para la fabricación de nuestros productos (por ejemplo, granjas, plantaciones, barcos pesqueros), incluidos los materiales de envasado.

Cuando los Proveedores Directos sean también personas físicas o jurídicas calificados como **Orígenes**, se les aplicarán los requisitos que atañen a estos.

Cuando los Proveedores Directos no sean personas físicas o jurídicas calificados como Orígenes, es responsabilidad de los primeros transmitir en cascada los Requisitos a los siguientes niveles de la cadena de suministro, a lo largo de todo el proceso hasta llegar a los **Orígenes**.

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).

Las instituciones académicas y los centros de investigación con los que colaboramos quedan fuera del ámbito de aplicación de los presentes Requisitos.

III. Mecanismos de verificación y notificación

Mecanismos de verificación

Verificamos la conformidad con los presentes Requisitos y el cumplimiento de los mismos utilizando diversos métodos en los distintos niveles de la cadena de suministro, entre los que figuran la autodeclaración, las evaluaciones documentales y las auditorías o evaluaciones in situ por parte de terceros. Las herramientas empleadas para evaluar el cumplimiento dependen, a discreción de Nestlé, del nivel de la cadena de suministro y del grado de riesgo. El riesgo se evalúa teniendo en cuenta diferentes criterios, como el país o países de operación y de origen (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 plantean un mayor riesgo de generar problemas medioambientales y sociales. En estos casos, colaboramos estrechamente con nuestros Proveedores Directos y otros socios para analizar la cadena de suministro y evaluar sus distintos componentes en sentido ascendente.

Cómo se abordan los incumplimientos

Los incumplimientos identificados a través de los mecanismos de verificación descritos anteriormente, o de cualquier otra manera, deben ser abordados por la entidad pertinente mediante un plan de acción sujeto a plazos y acordado con Nestlé, que comprenderá acciones de prevención, mitigación y corrección, según corresponda. Nestlé podrá decidir, a su entera discreción y sin incurrir en responsabilidad alguna, suspender la relación con el Proveedor Directo o exigir la suspensión de las plantas, subcontratistas o proveedores subordinados del Proveedor Directo incumplidores, hasta que se convenga un plan de acción, o durante la ejecución del plan de acción, en caso de que los plazos o las acciones se demoren o no se ejecuten conforme a lo acordado. En caso de suspensión, se podrá permitir al Proveedor Directo, las plantas, los subcontratistas o los proveedores subordinados que reingresen a la cadena de suministro de Nestlé si existen pruebas inequívocas, según lo requerido por Nestlé, de que las prácticas han mejorado hasta alcanzar el nivel requerido. Nestlé se reserva el derecho de rescindir la relación comercial

Notificación de incumplimientos

Los Proveedores Directos deben notificar a Nestlé cualquier impacto adverso grave, posible o efectivo, sobre los derechos humanos o el medio ambiente, manteniendo a Nestlé informada del progreso de cualquier investigación, y si así se les solicita, consultarán a Nestlé respecto a todos los pasos relevantes del proceso hasta la corrección de la situación. Los impactos adversos graves deben notificarse a la siguiente dirección de correo electrónico: hreddnotifications@nestle.com.

Los Proveedores Directos deben conservar todos los documentos y pruebas justificativas a fin de 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 emprendidas, y conceder

Proveedores Directos

- Evaluaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente (DDHMA).
- Auditorías in situ realizadas por empresas auditoras independientes que aplican los principios de buenas prácticas de Sedex y la metodología SMETA.
- Auditorías de la Responsible Business Alliance (RBA)
- Cuestionario de autoevaluación de EcoVadis
- Cualquier otro medio que pueda ser requerido por Nestlé.

Orígenes (para nuestros materiales e ingredientes prioritarios)¹

- Sistemas de certificación validados
- Planes o programas sectoriales validados
- Iniciativas territoriales o jurisdiccionales validadas

con el Proveedor Directo de conformidad con el contrato pertinente, o de ejercer cualquier otro recurso que se contemple en el contrato en cuestión o en la legislación aplicable, en caso de que (i) el plan de acción parezca inadecuado para atender los fines de mejorar las prácticas hasta alcanzar el nivel requerido, (ii) el Proveedor Directo no acepte desarrollar e implementar un plan de acción, (iii) el plan de acción convenido no se haya ejecutado, o no se haya ejecutado de manera satisfactoria o (iv) el Proveedor Directo no aporte pruebas de la mejora de las prácticas en un plazo razonable.

El proceso de formulación de planes de acción para abordar los incumplimientos no constituirá una renuncia a los demás derechos y recursos de Nestlé, ni se entenderá como tal, con arreglo a lo establecido en el contrato pertinente con el Proveedor Directo o en virtud de la legislación aplicable. Para que quede claro, si existe algún conflicto entre el proceso referido y el contrato entre Nestlé y el proveedor, prevalecerá el contrato.

acceso a Nestlé para revisar dichos registros previa solicitud. A requerimiento de Nestlé, el proveedor debe enviarle un informe con información detallada sobre lo conseguido, y un plan de progreso detallado y, si se le solicita, someterse a un proceso de verificación del cumplimiento.

También fomentamos la notificación de cualquier sospecha de incumplimiento de nuestros Requisitos por parte de los Proveedores Directos o de cualquier otro componente de nuestra cadena de suministro a través de nuestra página web Speak Up, un sistema de notificación gestionado de manera independiente. Las denuncias pueden enviarse confidencialmente a través de un formulario web o llamando a un número gratuito.

¹ Los países de origen clasificados como de bajo riesgo en cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza utilizando datos de Verisk Maplecroft no están sujetos a verificación.

IV. Requisitos

Estructura de los Requisitos

Los Requisitos se dividen en las siguientes categorías:

Requisitos significativos, que atañen a prácticas o temas específicos.

Sistemas de gestión Requisitos, que son:

- los procesos relacionados con la tarea de garantizar la ejecución efectiva de los Requisitos significativos, y
- los sistemas de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente (DDDHMA).

Los Requisitos se podrán modificar de vez en cuando, a medida que evolucionen las normas internacionales, los reglamentos nacionales o supranacionales o las normas del sector.

Los Requisitos vigentes se basan, entre otros, en los principios rectores, normas y convenciones que figuran en el Apéndice 3.

Requisitos para los Proveedores Directos

1. Requisitos del sistema de gestión de la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente (DDDHMA)

Estos se aplican a nuestros Proveedores Directos, y pueden ser demostrados por los sistemas de DDDHMA establecidos por la empresa matriz, en su caso.

1.1 Integración de la DDDHMA en la política y los sistemas de gestión

- 1.1.1 Los Proveedores Directos cuentan con políticas o compromisos que cubren todos los requisitos formulados en los presentes Requisitos.
- 1.1.2 Los Proveedores Directos disponen de sistemas y procesos de gestión, en consonancia con los PRNU, con el fin de implementar tales políticas y compromisos.

1.2 Sistemas de trazabilidad

- 1.2.1 Los Proveedores Directos disponen de sistemas de trazabilidad de los materiales e ingredientes que permiten evaluar los riesgos en materia de derechos humanos y medio ambiente, y comprobar que las unidades de producción y transformación de los Orígenes se atienen a los compromisos y las políticas del proveedor, o determinar el alcance y la naturaleza de los problemas que deben resolverse.

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

- 1.3.1 Los Proveedores Directos evalúan los impactos adversos posibles y efectivos sobre las personas y el medio ambiente y utilizan esta información para priorizar los problemas, las operaciones de alto riesgo, las zonas geográficas y las cadenas de suministro.

1.4 Abordar las repercusiones negativas

- 1.4.1 Basándose en los resultados de su evaluación de riesgos (conforme al apartado 1.3 anterior), los Proveedores Directos disponen de planes de acción para prevenir, mitigar y corregir los impactos adversos posibles y efectivos sobre los derechos humanos y el medio ambiente que puedan causar o a los que puedan contribuir a través de sus propias actividades, o que puedan estar directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios a causa

de sus relaciones comerciales. Estas acciones deben tener en cuenta los riesgos ampliados del Proveedor Directo cuando opera o se abastece en una zona afectada por un conflicto, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

- 1.4.2 Los Proveedores Directos transmiten en cascada los requisitos sobre derechos humanos y medio ambiente a sus respectivos proveedores y subcontratistas.

1.5 Gestión de reclamaciones y medidas de corrección

- 1.5.1 Los Proveedores Directos implantan un mecanismo eficaz de reclamación accesible a todas las partes interesadas afectadas, o garantizan su existencia.
- 1.5.2 Los Proveedores Directos cuentan con procesos para abordar las reclamaciones de manera eficaz y oportuna.

1.6 Seguimiento y verificación

- 1.6.1 Los Proveedores Directos llevan a cabo un seguimiento efectivo del avance y la eficacia de sus planes de acción (con arreglo al apartado 1.4 anterior) a través de la supervisión y la medición de los impactos.
- 1.6.2 Los Proveedores Directos llevan a cabo una revisión anual de sus sistemas de gestión de la DDDHMA y utilizan lo aprendido para impulsar la mejora continua.
- 1.6.3 Los Proveedores Directos contratan a partes vinculadas para validar la eficacia de sus sistemas de gestión de la DDDHMA.
- 1.6.4 Los Proveedores Directos aplican un proceso de compromiso continuo con sus propios proveedores, que incluye la difusión en cascada de los requisitos de la DDDHMA, la evaluación del rendimiento de sus propios proveedores, la consecución de acuerdos respecto a los planes de acción de sus proveedores, el seguimiento de los avances y la adopción de medidas.

1.7 Notificación

- 1.7.1 Los Proveedores Directos informan públicamente de los riesgos posibles y efectivos en sus propias operaciones, proveedores y regiones de aprovisionamiento, así como sobre las medidas que toman para abordar tales riesgos.

2. Ética empresarial, cumplimiento y transparencia

Requisitos sustanciales

- 2.1 Deben cumplirse todas las leyes y normativas internacionales, nacionales, federales, estatales o locales de los países en los que se opera, así como cualquier otra ley aplicable, incluidas las relativas al comercio internacional (como las que atañen a sanciones, controles de exportación y obligaciones de información), la lucha contra el soborno, los derechos humanos, el medio ambiente, la deforestación, la protección de datos, la confidencialidad y la privacidad, la propiedad intelectual, y las leyes antimonopolio y de competencia.
- 2.2 No se ofrecen, realizan, solicitan o aceptan, directa o indirectamente, pagos indebidos a o de funcionarios de la Administración, ni se utilizan a sabiendas las relaciones contractuales con Nestlé o con subcontratistas como vehículo para efectuar pagos indebidos a funcionarios de la Administración.
- 2.3 Los obsequios intercambiados con Nestlé deben ser razonables, modestos y apropiados con arreglo a las circunstancias, y no deben crear la apariencia del ejercicio de influencia indebida o la consecución de ventajas ilegítimas. Normalmente, los regalos solo deben ofrecerse en ocasiones empresariales y culturales habituales, y nunca deben incluir dinero en efectivo o equivalentes de efectivo.
- 2.4 La manutención, los gastos de representación y el ocio deben ser razonables y apropiados, y deben ser conducentes a la consecución del propósito legítimo subyacente y conformes con este. Se pueden ofrecer actividades de ocio razonables y apropiadas únicamente en relación con reuniones y conferencias empresariales legítimas. Nunca pueden proporcionarse de manera independiente.
- 2.5 Cualquier conflicto de intereses, involucre o no a un empleado de Nestlé, debe ser debidamente notificado.
- 2.6 Se debe proporcionar a Nestlé toda la información sobre el origen de los materiales e ingredientes utilizados para obtener

los productos (en su caso) y sobre la circulación de los productos, así como registros completos y precisos relativos a la fabricación, envasado, comprobación, almacenamiento, envío y destrucción de los productos y sus ingredientes, incluidos los registros de rendición de cuentas en materia de códigos de producción. Los proveedores dan su consentimiento, y deben obtener cualquier otra autorización necesaria de terceros relevantes, para la divulgación pública por parte de Nestlé de información sobre 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 fomentar la transparencia respecto a todas las partes interesadas pertinentes. Nestlé y sus entidades afiliadas no tendrán responsabilidad alguna frente al proveedor, suministrador o cualquier tercero en relación con el uso de dicha información.

- 2.7 Toda la información relacionada con los productos y servicios suministrados a Nestlé, incluidos, entre otros datos, los relativos a las emisiones de gases de efecto invernadero, la reciclabilidad de los envases, las prácticas de agricultura regenerativa y los compromisos de sostenibilidad, se facilita a Nestlé.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.8 Se mantiene una política eficaz en materia de conflictos de intereses y procesos organizativos para prevenir y mitigar tales conflictos.
- 2.9 Existen sistemas internos adecuados para que se conozcan todas las leyes aplicables y se garantice el cumplimiento de las mismas.
- 2.10 Existen asimismo sistemas internos adecuados para registrar los regalos que superan los umbrales establecidos.

3. Derechos humanos

3.1 Los trabajadores reciben un trato igualitario, respetuoso y digno

Requisitos sustanciales

- 3.1.1 No se somete a ningún trabajador a forma alguna de maltrato, intimidación o acoso psicológico, físico, sexual o verbal.
- 3.1.2 Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de empleo y promoción y no se les discrimina en el curso de su empleo, en particular, en el contexto de la contratación, la remuneración, los ascensos, la acción disciplinaria, el despido o la jubilación, ni por razones de género, embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, situación en relación con el VIH/SIDA, opinión política, grupo social u origen étnico.
- 3.1.3 Se prohíbe el uso de pruebas de embarazo u otras formas de reconocimiento médico que puedan dar lugar a discriminación, salvo cuando lo exija la ley. En tales casos, los resultados de dichas pruebas deben utilizarse únicamente para atender fines oficiales de conformidad con la legislación.
- 3.1.4 Los datos personales de los trabajadores se tratan de forma lícita y leal, y se mantienen a salvo de tratamientos no autorizados, su destrucción ilícita o accidental, la pérdida o el uso indebido.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.1.5 Existen políticas y procesos para prevenir cualquier forma de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación, acoso, así como cualquier forma de discriminación.
- 3.1.6 Los trabajadores reciben información adecuada y periódica sobre las políticas contra la discriminación, la violencia y el acoso, así como sobre los canales y procedimientos de denuncia disponibles.
- 3.1.7 Los trabajadores, en particular los superiores jerárquicos, supervisores y personal de seguridad, reciben información y formación en formatos accesibles sobre los riesgos de la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo y las medidas de prevención y protección asociadas.

3.2 El trabajo se realiza de forma voluntaria

Requisitos sustanciales

- 3.2.1 En ningún caso se recurre al trabajo forzado. Esto incluye la trata de personas, el trabajo en prisión, el trabajo en régimen de servidumbre u otras formas de trabajo forzoso.
- 3.2.2 Está estrictamente prohibido el uso de la violencia, las amenazas de recurrir a la violencia, los castigos, el confinamiento o cualquier método de intimidación para coaccionar a los trabajadores.

- 3.2.3 Los trabajadores poseen libertad de movimiento y no están confinados en las instalaciones de los lugares de trabajo, incluidos los alojamientos proporcionados.
- 3.2.4 Ningún trabajador paga comisiones de contratación ni otros costes afines. Si los trabajadores han pagado tales comisiones, el empresario debe reembolsárselas.
- 3.2.5 Está prohibida la retención de documentos personales de los trabajadores (por ejemplo, pasaporte, documento de identidad, partida 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 los sistemas de gestión

- 3.2.6 Existen políticas y procesos para garantizar que los trabajadores acceden al empleo libremente, que no se les impide abandonar su puesto de trabajo si así lo desean y que gozan de libertad de movimiento.
- 3.2.7 Existen asimismo políticas y procesos para identificar, prevenir y remediar cualquier caso potencial de pago de comisiones de contratación por parte de los trabajadores, por ejemplo, mediante el control y la supervisión de agencias de contratación e intermediarios de recursos humanos, la formación de los trabajadores migrantes antes de su partida y después de su llegada, etc.
- 3.2.8 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación sobre los riesgos del trabajo forzoso y las prácticas de contratación responsable, con el fin de promover su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos.

3.3 Condiciones de empleo justas y transparentes

Requisitos sustanciales

- 3.3.1 Todos los trabajadores reciben contratos de trabajo en una lengua que entienden. Si es necesario, las condiciones de empleo se explican verbalmente o mediante imágenes al trabajador.
- 3.3.2 Los contratos de trabajo incluyen información detallada sobre las condiciones laborales, como las relativas a la naturaleza del trabajo, el horario, las horas extraordinarias, el salario, las prestaciones, las vacaciones y la duración del contrato, en un formato y un lenguaje que los trabajadores entienden.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.3.3 Existen políticas y procesos para garantizar que todos los trabajadores reciben un contrato de trabajo que comprenden y han aceptado libremente.
- 3.3.4 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes.
- 3.3.5 Se mantienen registros actualizados de los trabajadores fijos, que contienen la siguiente información con respecto a cada uno de ellos: nombre completo, sexo, fecha de nacimiento y salarios satisfechos.

3.4 Se respeta la edad mínima para trabajar y se protege a los jóvenes trabajadores

Requisitos sustanciales

- 3.4.1 No se emplea ningún menor de 15 años.²
- 3.4.2 Los niños de 13 años o más (o de 12 años o más en los países que han fijado la edad mínima para trabajar en 14 años) solo pueden realizar trabajos ligeros, cuando la legislación local así lo permita.
- 3.4.3 Ningún menor (definido como toda persona de menos de 18 años de edad) realiza trabajos peligrosos u otras de las peores formas de trabajo infantil.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.4.4 Existe una política que, como mínimo, estipula la edad mínima de todos los trabajadores, las condiciones en las que se puede emplear a trabajadores jóvenes y el proceso de reparación a seguir en caso de que se identifique un caso de trabajo infantil.
- 3.4.5 Existe y se aplica un proceso para verificar la edad real de los trabajadores (por ejemplo, inclusión de la edad mínima para trabajar en el anuncio de empleo, comprobación de los documentos acreditativos de la edad del solicitante en su forma original).
- 3.4.6 Existe y se aplica un proceso para corregir los casos identificados de trabajo infantil.
- 3.4.7 Las funciones y los empleados pertinentes reciben formación sobre el trabajo infantil para fomentar su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos.

3.5 Los trabajadores son libres de constituir sindicatos o afiliarse a ellos y de negociar colectivamente

Requisitos sustanciales

- 3.5.1 Los trabajadores pueden ejercer libremente su derecho a constituir un sindicato o a afiliarse a uno de su elección, a buscar representación y a negociar colectivamente, y pueden hacerlo sin miedo a la intimidación, la discriminación, el acoso o la necesidad de obtener autorizaciones previas, a menos que la ley así lo exija.
- 3.5.2 No se discrimina a los representantes de los trabajadores por el ejercicio de tal función. Disponen de un acceso razonable a los lugares de trabajo para ejercer sus funciones de representación.
- 3.5.3 Cuando el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva esté restringido por la legislación local, se permitirán formas alternativas de representación, asociación y negociación de los trabajadores.
- 3.5.4 Las negociaciones colectivas se inician de buena fe cuando así lo solicita cualquier grupo representativo de trabajadores legalmente reconocido.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.5.5 Existen políticas y procesos para defender la libertad de asociación de los trabajadores y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Tales políticas y procesos deben garantizar que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 3.5.6 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo,

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

recursos humanos) reciben formación sobre libertad de asociación y negociación colectiva.

3.6 Los trabajadores disfrutan de un entorno de trabajo sano y seguro

Requisitos sustanciales

- 3.6.1 Se proporciona a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades laborales. Lo mismo se aplica al alojamiento, cuando se proporciona este.
- 3.6.2 Los trabajadores reciben los equipos de protección individual (EPI) requeridos, sin coste alguno.
- 3.6.3 Todos los trabajadores y visitantes que acceden a las instalaciones están informados de los peligros inherentes al mismo y de las medidas adecuadas en caso de que se produzca un incidente de salud y seguridad. Se ofrece una señalización o información clara y adecuada sobre el modo de evacuar las instalaciones en caso de emergencia.
- 3.6.4 Los trabajadores disponen de acceso adecuado a agua, saneamiento e higiene gratuitos y seguros en el lugar de trabajo y en cualquier alojamiento proporcionado.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.6.5 Se aplican políticas y procesos de salud y seguridad en el trabajo (SST) para identificar, evaluar y prevenir eficazmente 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 riesgos en el entorno laboral.
- 3.6.6 Cuando subsisten peligros, se establecen planes de emergencia y contingencia para hacer frente a los riesgos residuales, que se ponen a prueba periódicamente mediante simulacros u otros medios.
- 3.6.7 Se ha creado un comité de salud y seguridad, compuesto por un grupo adecuadamente equilibrado de representantes de la dirección y los trabajadores, que se reúne periódicamente para mejorar de manera continua la salud y la seguridad en el trabajo.
- 3.6.8 Los trabajadores reciben una formación adecuada sobre SST, incluida la concienciación sobre los riesgos y procedimientos relacionados con su trabajo, y el uso apropiado de las herramientas y maquinaria relacionadas con la actividad laboral, así como de los EPI.
- 3.6.9 Los empleados, contratistas y otros terceros que acceden al lugar de trabajo reciben formación sobre salud y seguridad en el trabajo para garantizar que están capacitados para evitar situaciones inseguras y responder rápidamente ante imprevistos.
- 3.6.10 Se analizan los accidentes, lesiones y enfermedades laborales y se aplican medidas correctivas y preventivas para evitar que se repitan.
- 3.6.11 Existen procesos para evaluar, abordar y garantizar el acceso a agua, saneamiento e higiene gratuitos en el lugar de trabajo y en cualquier alojamiento proporcionado.

3.7 La jornada laboral es legal y digna

Requisitos sustanciales

- 3.7.1 El total de horas de trabajo semanales, incluidas las horas extraordinarias, puede superar las establecidas conforme a los requisitos legales locales, o 60 horas, con arreglo a lo que sea más estricto, únicamente en las siguientes circunstancias:

- que lo permita la legislación local;
- que lo permita un convenio colectivo cuando proceda;
- cuando se adopten las salvaguardias adecuadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;
- cuando el empresario pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales, como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

3.7.2 Todas las horas extraordinarias son voluntarias y se retribuyen, como mínimo, de acuerdo con la legislación local.

3.7.3 Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso cada siete días, y a disfrutar de las vacaciones anuales legalmente establecidas. Si se exige a los trabajadores que trabajen en un día de descanso debido a una necesidad real de continuidad de la producción o del servicio, los trabajadores deben recibir un período equivalente de descanso compensatorio inmediatamente posterior, de forma que se garantice un mínimo de dos días de descanso cada 14 días.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.7.4 Existe una política escrita sobre el horario laboral que se comunica a los trabajadores. En dicha política se estipula que las horas extraordinarias son voluntarias.
- 3.7.5 Existen procesos para garantizar que las horas de trabajo cumplen la legislación vigente, los convenios colectivos (si procede) y las normas del sector.
- 3.7.6 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes.
- 3.7.7 Existe y se aplica un proceso para registrar y controlar 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 extraordinarias.

3.8 La remuneración de los trabajadores es justa

Requisitos sustanciales

- 3.8.1 Los salarios y prestaciones (incluidas las prestaciones en especie) abonados por una semana laboral estándar cumplen al menos las normas mínimas legales o del sector, o los requisitos establecidos en los convenios colectivos (en su caso), si los importes estipulados en estos son más elevados. En cualquier caso, los salarios deben ser siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y proporcionar ciertos ingresos discrecionales.
- 3.8.2 Los pagos en especie (por ejemplo, el pago del salario en bienes o servicios en lugar de en efectivo) como parte del salario no pueden superar los límites legales.
- 3.8.3 Aparte de las deducciones obligatorias por ley, las deducciones de los salarios solo se efectúan con el consentimiento por escrito de los trabajadores en un idioma que entiendan.
- 3.8.4 Los salarios se pagan puntual, regular e íntegramente.
- 3.8.5 Cuando se paga a un trabajador en función del volumen de producción, a destajo, por cuotas o de otra manera similar, la tasa de remuneración le permite ganar al menos el mínimo legal o sectorial, o la cantidad especificada en los convenios colectivos (si procede), si esta es más elevada.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.8.6 Existe una política escrita sobre remuneración que se comunica a los trabajadores en un idioma y formato que entiendan.
- 3.8.7 Existen procesos para garantizar que los paquetes retributivos cumplen la legislación vigente, los convenios colectivos (si procede) y las normas del sector, si estas son más estrictas.
- 3.8.8 Existe un proceso para documentar la remuneración de los trabajadores y se conservan registros para demostrar que se paga a los trabajadores con precisión; estos incluyen datos pormenorizados de las horas ordinarias y extraordinarias trabajadas, prestaciones, incentivos/bonificaciones y cualquier deducción acordada.
- 3.8.9 Cuando se pagan los salarios, los trabajadores reciben nóminas que documentan sus horas ordinarias y extraordinarias trabajadas, los salarios abonados y las deducciones; o que documentan cómo se ha calculado su salario si este no se basa en el tiempo.
- 3.8.10 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes.

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

Requisitos sustanciales

- 3.9.1 El derecho a utilizar la tierra se acredita mediante documentos aplicables que demuestren la propiedad, el arrendamiento o el uso, o los derechos consuetudinarios aceptados.
- 3.9.2 La adquisición, el arrendamiento o la enajenación de tierras, así como los cambios en el uso de las mismas, se gestionan de conformidad con la legislación aplicable y con observancia de 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 (PICL) afectados de manera efectiva o potencial.
- 3.9.3 Cualquier actividad que pueda afectar a los derechos, las tierras, los recursos, los territorios, los medios de vida y la seguridad alimentaria de los pueblos indígenas y las comunidades locales, como las actividades agrícolas y forestales, están sujetas a su consentimiento libre, previo e informado (CLPI). Cuando el CLPI no se ha aplicado o respetado, cualquier daño causado debe resolverse y repararse.
- 3.9.4 Cuando los usos de producción o conservación afecten a sus derechos, tierras, recursos, territorios, medios de vida o seguridad alimentaria, se compensa y aloja a los PICL a través de medidas adecuadas que reflejen los resultados negociados de un proceso de CLPI.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.9.5 Existe una política escrita sobre el respeto de los derechos a la tierra y los recursos de los PICL, que incluye LA tolerancia cero con el acaparamiento de tierras y medidas de protección del medio ambiente y de los defensores de los derechos humanos (DDH).

- 3.9.6 Existen procesos para identificar, evaluar y reparar eficazmente las violaciones de los derechos sobre la tierra. Debe tratarse en concreto de procesos para:
- realizar evaluaciones antes de adquirir derechos sobre tierras o recursos (por ejemplo, nuevas adquisiciones, licencias o concesiones, o renovaciones o modificaciones de derechos 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 pueblos indígenas y las comunidades locales de una manera culturalmente apropiada, de acuerdo con las tradiciones, normas y valores de dichos pueblos y comunidades, y a través de los representantes e instituciones que ellos elijan;
 - disponer de un mecanismo de reclamación eficaz que cubra los derechos sobre la tierra;
 - proteger la seguridad de los PICL y de sus miembros que actúan como defensores de los derechos humanos.
- 3.9.7 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, sostenibilidad, relaciones con la comunidad) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes.

3.10 Los trabajadores y los titulares de derechos afectados disponen de acceso a mecanismos de reclamación y procesos de recurso efectivos

Requisitos sustanciales

- 3.10.1 Existe un mecanismo de reclamación transparente y justo. Está abierto a todas las partes interesadas que puedan verse afectadas por las operaciones o relaciones comerciales de la empresa, incluidos los trabajadores y los PICL.
- 3.10.2 Se garantiza la confidencialidad de cualquier denunciante, salvo que este autorice expresamente que se revele su identidad.
- 3.10.3 El mecanismo de reclamación se comunica a los Proveedores Directos, por ejemplo, mediante su inclusión en los contratos de los proveedores.
- 3.10.4 No se cometen abusos, ni actos de amenaza, intimidación o represalia contra nadie que, de buena fe, plantee una preocupación, presente una queja o participe en una investigación, o denuncie actividades en las operaciones o la cadena de suministro de la empresa. Puede tratarse de los trabajadores y sus representantes, los PICL o los DHH.
- 3.10.5 Las reclamaciones se abordan de manera eficaz, oportuna, transparente y equitativa.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.10.6 Existe una política escrita que establece que los trabajadores o denunciantes de irregularidades que formulen reclamaciones estarán protegidos frente a represalias.
- 3.10.7 Existen asimismo procesos para registrar, supervisar y controlar el progreso y la eficacia de las medidas correctoras.
- 3.10.8 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos, gestión de reclamaciones) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes.

4. Medio ambiente

4.1 Bosques, ecosistemas y biodiversidad

Requisitos sustanciales

4.1.1 Todos los materiales e ingredientes suministrados a Nestlé cumplen los requisitos sobre [deforestación](#) y [ausencia](#) de conversión indicados en la sección sobre los Orígenes, así como todas las leyes aplicables pertinentes.

Requisitos de los sistemas de gestión

4.1.2 Existen procedimientos o procesos documentados para garantizar la aplicación efectiva de los requisitos de no deforestación y no conversión, así como el cumplimiento de la legislación pertinente.

4.2 Conservación del agua y los recursos naturales

Requisitos sustanciales

4.2.1 Se obtienen, mantienen y renuevan las licencias y permisos exigidos localmente para extraer y utilizar agua.

4.2.2 Se supervisan las extracciones de agua y no se superan los volúmenes permitidos por las licencias y permisos.

4.2.3 Los recursos hídricos locales se utilizan de forma eficiente y se mitigan los efectos negativos sobre otros usuarios del agua, incluidas las comunidades, la fauna y la flora y los ecosistemas de la misma cuenca.

4.2.4 Los efluentes y la calidad de las aguas residuales se controlan y tratan de acuerdo con las leyes y reglamentos locales y las normas ISO pertinentes antes de verterlos al medio ambiente.

Requisitos de los sistemas de gestión

4.2.5 Existen políticas y procesos para definir y garantizar la aplicación de medidas para la gestión sostenible de los recursos hídricos y mitigar eficazmente los impactos negativos, incluso en otros usuarios del agua.

4.3 Envases

Requisitos sustanciales

4.3.1 La huella de los envases de plástico y fibra se refiere en el formato exigido por Nestlé.

4.3.2 Se toman iniciativas para reducir el uso de plástico virgen y fibra, mediante:

- la consideración de opciones de reducción;
- el uso de material reciclado en los envases;
- el rediseño de los formatos de envasado;
- el fomento de soluciones de reutilización y rellenado.

4.3.3 Se cumplen las [Normas de Envasado Sostenible](#) de Nestlé publicadas y actualizadas periódicamente en el sitio web de Nestlé.

4.3.4 Se toman medidas activas para promover el desarrollo de infraestructuras locales de gestión de residuos (recogida, clasificación y reciclaje). Esto podría lograrse mediante:

- el patrocinio de proyectos de neutralidad, recogida y reciclaje;
- la inversión en infraestructuras de gestión de residuos;
- la puesta en marcha campañas de comunicación o sensibilización sobre la economía circular;

- la garantía de la recogida y la gestión de los residuos de las fábricas, cuando proceda;
- la garantía de un etiquetado de clasificación adecuado en sus productos, cuando proceda.

Requisitos de los sistemas de gestión

4.3.5 Existen políticas y procesos relativos a la huella de los envases.

4.3.6 Existen además planes de gestión para reducir el uso de fibras y plásticos vírgenes.

4.3.7 Existen planes de gestión que demuestran el cumplimiento de las Normas de Envasado Sostenible de Nestlé.

4.3.8 Existen planes de gestión que demuestran las medidas activas adoptadas para desarrollar la infraestructura local de gestión de residuos (recogida, clasificación y reciclaje).

4.4 Clima

Requisitos sustanciales

4.4.1 Existe un plan con plazos definidos, que establece acciones que abarcan las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1, 2 y 3, con el fin de mitigar y disminuir la huella de los GEI de acuerdo con los objetivos basados en la ciencia y conformes con el Acuerdo de París o una norma equivalente.

4.4.2 Previa solicitud, se comparten los datos de reducción o mitigación de los GEI correspondientes a los bienes o servicios suministrados a Nestlé. La empresa reconoce que Nestlé utilizará estos datos en sus propios informes y en su contabilidad sobre objetivos de reducción de GEI.

Requisitos de los sistemas de gestión

4.4.3 Existe una política escrita que establece que la lucha contra el cambio climático se aborda a través de determinadas acciones.

4.4.4 Existen procesos para registrar y seguir el progreso y la eficacia de las acciones contra el cambio climático, medidas en función de objetivos concretos, así como para informar periódicamente sobre tal progreso y eficacia.

4.5 Biomasa

Requisitos sustanciales

4.5.1 El abastecimiento y la seguridad alimentarios locales se tienen en cuenta en la obtención y el cultivo de biomasa con fines energéticos. Esto permite un equilibrio entre la promoción de alternativas renovables e hipocarbónicas, por un lado, y la salvaguarda de la seguridad alimentaria y el sustento de las poblaciones que dependen de la agricultura, por otro.

Requisitos de los sistemas de gestión

4.5.2 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 sustanciales

- 5.1 Todos los materiales derivados de animales utilizados en la fabricación de los productos vendidos a Nestlé cumplen plenamente todas las leyes y normativas locales aplicables en materia de bienestar de los animales de granja.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 5.2 Existen políticas y procesos para garantizar que todos los materiales derivados de animales cumplen plenamente todas las leyes y normativas locales aplicables sobre el bienestar de los animales de granja.
- 5.3 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 sustanciales

- 6.1 No se obtienen especies en peligro, amenazadas o protegidas, según la Lista Roja de la UICN, ni incluidas en el Apéndice I de la CITES. Los productos comercializados bajo el Apéndice II de CITES cuentan con lo siguiente: i) permisos y certificados pertinentes; ii) un dictamen de extracción no perjudicial (DENP) transparente de acuerdo con una norma adecuada.

- 6.2 La pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR) está prohibida. Los materiales e ingredientes no proceden de buques implicados en actividades de pesca INDNR o que figuren en listas de vigilancia de buques INDNR.
- 6.3 No se realizan operaciones de acuicultura en hábitats protegidos o sensibles.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 6.4 Existen políticas y procesos que tienen en cuenta los efectos sobre el ecosistema de las actividades de pesca y acuicultura en origen.

Requisitos para los Orígenes

1. Ética empresarial, cumplimiento y transparencia

Requisitos sustanciales

- 1.1 Deben cumplirse todas las leyes y normativas internacionales, nacionales, federales, estatales o locales de los países en los que se opera, así como cualquier otra ley aplicable, incluidas las relativas al comercio internacional (como las que atañen a sanciones, controles de exportación y obligaciones de información), la lucha contra el soborno, los derechos humanos, el medio ambiente, la deforestación, la protección de datos, la

confidencialidad y la privacidad, la propiedad intelectual, y las leyes antimonopolio y de competencia.

- 1.2 No se ofrecen, realizan, solicitan o aceptan, directa o indirectamente, pagos indebidos a o de funcionarios de la Administración, ni se utilizan a sabiendas las relaciones contractuales con Nestlé o con subcontratistas como vehículo para efectuar pagos indebidos a funcionarios de la Administración.

2. Derechos humanos

2.1 Los trabajadores reciben un trato igualitario, respetuoso y digno

Requisitos sustanciales

- 2.1.1 No se somete a ningún trabajador a forma alguna de maltrato, intimidación o acoso psicológico, físico, sexual o verbal.
- 2.1.2 Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de empleo y promoción y no se les discrimina en el curso de su empleo, en particular, en el contexto de la contratación, la remuneración, los ascensos, la acción disciplinaria, el despido o la jubilación, ni por razones de género, embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, situación en relación con el VIH/SIDA, opinión política, grupo social u origen étnico.

- 2.1.3 Los datos personales de los trabajadores se tratan de forma lícita y leal, y se mantienen a salvo de tratamientos no autorizados, su destrucción ilícita o accidental, la pérdida o el uso indebido. (*)

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.1.4 Existen políticas y procesos para prevenir cualquier forma de abuso psicológico, físico, sexual o verbal, intimidación, acoso, así como cualquier forma de discriminación. (*)
- 2.1.5 Los trabajadores reciben información adecuada y periódica sobre las políticas contra la discriminación, la violencia y el acoso, así como sobre los canales y procedimientos de denuncia disponibles. (*)

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

- 2.1.6 Los trabajadores, en particular los superiores jerárquicos, supervisores y personal de seguridad, reciben información y formación en formatos accesibles sobre los riesgos de la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo y las medidas de prevención y protección asociadas. (*)

2.2 El trabajo se realiza de forma voluntaria

Requisitos sustanciales

- 2.2.1 En ningún caso se recurre al trabajo forzado. Esto incluye la trata de personas, el trabajo en prisión, el trabajo en régimen de servidumbre u otras formas de trabajo forzoso.
- 2.2.2 Está estrictamente prohibido el uso de la violencia, las amenazas de recurrir a la violencia, los castigos, el confinamiento o cualquier método de intimidación para coaccionar a los trabajadores.
- 2.2.3 Los trabajadores poseen libertad de movimiento y no están confinados en las instalaciones de los lugares de trabajo, incluidos los alojamientos proporcionados.
- 2.2.4 Ningún trabajador paga comisiones de contratación ni otros costes afines. Si los trabajadores han pagado tales comisiones, el empresario debe reembolsárselas.
- 2.2.5 Está prohibida la retención de documentos personales de los trabajadores (por ejemplo, pasaporte, documento de identidad, partida 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 los sistemas de gestión

- 2.2.6 Existen políticas y procesos para garantizar que los trabajadores acceden al empleo libremente, que no se les impide abandonar su puesto de trabajo si así lo desean y que gozan de libertad de movimiento. (*)
- 2.2.7 Existen asimismo políticas y procesos para identificar, prevenir y remediar cualquier caso potencial de pago de comisiones de contratación por parte de los trabajadores, por ejemplo, mediante el control y la supervisión de agencias de contratación e intermediarios de recursos humanos, la formación de los trabajadores migrantes antes de su partida y después de su llegada, etc. (*)
- 2.2.8 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación sobre los riesgos del trabajo forzoso y las prácticas de contratación responsable, con el fin de promover su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos. (*)

2.3 Condiciones de empleo justas y transparentes

Requisitos sustanciales

- 2.3.1 Todos los trabajadores reciben contratos de trabajo en una lengua que entienden. Si es necesario, las condiciones de empleo se explican verbalmente o mediante imágenes al trabajador. (*)
- 2.3.2 Los contratos de trabajo incluyen información detallada sobre las condiciones laborales, como las relativas a la naturaleza del trabajo, el horario, las horas extraordinarias, el salario, las prestaciones, las vacaciones y la duración del contrato, en un formato y un lenguaje que los trabajadores entienden. (*)

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.3.3 Existen políticas y procesos para garantizar que todos los trabajadores reciben un contrato de trabajo que comprenden y han aceptado libremente. (*)
- 2.3.4 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes. (*)
- 2.3.5 Se mantienen registros actualizados de los trabajadores fijos, que contienen la siguiente información con respecto a cada uno de ellos: nombre completo, sexo, fecha de nacimiento y salarios satisfechos. Los pequeños agricultores pueden facilitar esta información oralmente.

2.4 Se respeta la edad mínima para trabajar y se protege a los jóvenes trabajadores

Requisitos sustanciales

- 2.4.1 No se emplea ningún menor de 15 años.³
- 2.4.2 Los niños de 13 años o más (o de 12 años o más en los países que han fijado la edad mínima para trabajar en 14 años) solo pueden realizar trabajos ligeros, cuando la legislación local así lo permita.
- 2.4.3 Ningún menor (definido como toda persona de menos de 18 años de edad) realiza trabajos peligrosos u otras de las peores formas de trabajo infantil.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.4.4 Existe una política que, como mínimo, estipula la edad mínima de todos los trabajadores, las condiciones en las que se puede emplear a trabajadores jóvenes y el proceso de reparación a seguir en caso de que se identifique un caso de trabajo infantil. (*)
- 2.4.5 Existe y se aplica un proceso para verificar la edad real de los trabajadores (por ejemplo, inclusión de la edad mínima para trabajar en el anuncio de empleo, comprobación de los documentos acreditativos de la edad del solicitante en su forma original).
- 2.4.6 Existe un proceso para corregir cualquier caso identificado de trabajo infantil.
- 2.4.7 Las funciones y los empleados pertinentes reciben formación sobre el trabajo infantil para fomentar su participación en las decisiones y actividades de prevención y mitigación de riesgos. (*)

2.5 Los trabajadores son libres de constituir sindicatos o afiliarse a ellos y de negociar colectivamente

Requisitos sustanciales

- 2.5.1 Los trabajadores pueden ejercer libremente su derecho a constituir un sindicato o a afiliarse a uno de su elección, a buscar representación y a negociar colectivamente, y pueden hacerlo sin miedo a la intimidación, la discriminación, el acoso o la necesidad de obtener autorizaciones previas, a menos que la ley así lo exija. (*)
- 2.5.2 No se discrimina a los representantes de los trabajadores por el ejercicio de tal función. Disponen de un acceso razonable a los lugares de trabajo para ejercer sus funciones de representación. (*)

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

³ Algunos países han optado por fijar la edad mínima en 16 años. Otros países han fijado la edad mínima para trabajar en 14 años como medida transitoria mientras refuerzan sus sistemas educativos y sus economías. En estos casos, prevalece la edad mínima legal.

- 2.5.3 Cuando el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva esté restringido por la legislación local, se permitirán formas alternativas de representación, asociación y negociación de los trabajadores. (*)
- 2.5.4 Las negociaciones colectivas se inician de buena fe cuando así lo solicita cualquier grupo representativo de trabajadores legalmente reconocido. (*)

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.5.5 Existen políticas y procesos para defender la libertad de asociación de los trabajadores y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Tales políticas y procesos deben garantizar que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar sus funciones representativas en el lugar de trabajo. (*)
- 2.5.6 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación sobre libertad de asociación y negociación colectiva. (*)

2.6 Los trabajadores disfrutan de un entorno de trabajo sano y seguro

Requisitos sustanciales

- 2.6.1 Se proporciona a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades laborales. Lo mismo se aplica al alojamiento cuando se proporciona este.
- 2.6.2 Los trabajadores reciben los equipos de protección individual (EPI) requeridos, sin coste alguno.
- 2.6.3 Los trabajadores disponen de acceso adecuado a agua, saneamiento e higiene gratuitos y seguros en el lugar de trabajo y en cualquier alojamiento proporcionado.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.6.4 Se aplican políticas y procesos de salud y seguridad en el trabajo (SST) para identificar, evaluar y prevenir eficazmente 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 riesgos en el entorno laboral. (*)
- 2.6.5 Cuando subsisten peligros, se establecen planes de emergencia y contingencia para hacer frente a los riesgos residuales, que se ponen a prueba periódicamente mediante simulacros u otros medios. (*)
- 2.6.6 Los trabajadores reciben una formación adecuada sobre SST, incluida la concienciación sobre los riesgos y procedimientos relacionados con su trabajo, y el uso apropiado de las herramientas y maquinaria relacionadas con la actividad laboral, así como de los EPI. (*)
- 2.6.7 Se analizan los accidentes, lesiones y enfermedades laborales y se aplican medidas correctivas y preventivas para evitar que se repitan. (*)

2.7 La jornada laboral es legal y digna

Requisitos sustanciales

- 2.7.1 El total de horas de trabajo semanales puede superar las 60 horas solo en circunstancias excepcionales (por ejemplo, si lo permite la legislación local, en situaciones de trabajo de temporada alta o en actividades específicas que deben completarse en un plazo breve para evitar la pérdida de la cosecha).

- 2.7.2 Todas las horas extraordinarias son voluntarias y se retribuyen, como mínimo, de acuerdo con la legislación local.
- 2.7.3 Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso cada siete días, y a disfrutar de las vacaciones anuales legalmente establecidas. Únicamente podrán aplicarse excepciones a esta norma si:
- Los trabajadores deben trabajar en un día de descanso debido a una necesidad real (por ejemplo, en situaciones de trabajo de temporada alta o en actividades específicas que deben completarse en un plazo breve para evitar la pérdida de la cosecha). En tal caso, deben recibir un período equivalente de descanso compensatorio tras un máximo de 21 días consecutivos de trabajo, o el número de días que especifique la normativa local, si esta es más estricta.
 - Los trabajadores pueden solicitar la posibilidad de disfrutar de las vacaciones de forma más flexible para adaptarse a sus necesidades reales (por ejemplo, la ubicación de la explotación está demasiado alejada del domicilio familiar para descansar 24 horas). En tal caso, la solicitud del trabajador debe documentarse. En todos los casos, se aplicará el máximo de 21 días consecutivos de trabajo, o el número de días que especifique la normativa local.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.7.4 Existe una política escrita sobre el horario laboral que se comunica a los trabajadores. En dicha política se estipula que las horas extraordinarias son voluntarias. (*)
- 2.7.5 Existen procesos para garantizar que las horas de trabajo cumplen la legislación vigente, los convenios colectivos (si procede) y las normas del sector sobre horas de trabajo, descansos y días festivos. (*)
- 2.7.6 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes. (*)
- 2.7.7 Existe y se aplica un proceso para registrar y controlar las horas de trabajo y las horas extraordinarias de todos los trabajadores. Esto incluye registrar y documentar el consentimiento escrito de los trabajadores para realizar horas extraordinarias. (*)

2.8 La remuneración de los trabajadores es justa

Requisitos sustanciales

- 2.8.1 Los salarios y prestaciones (incluidas las prestaciones en especie) abonados por una semana laboral estándar cumplen al menos las normas mínimas legales o del sector, o los requisitos establecidos en los convenios colectivos (en su caso), si los importes estipulados en estos son más elevados.
- 2.8.2 Los salarios se pagan puntual, regular e íntegramente.
- 2.8.3 Cuando se paga a un trabajador en función del volumen de producción, a destajo, por cuotas o de otra manera similar, la tasa de remuneración le permite ganar al menos el mínimo legal o sectorial, o la cantidad especificada en los convenios colectivos (si procede), si esta es más elevada.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.8.4 Existe una política escrita sobre remuneración que se comunica a los trabajadores en un idioma y formato que entiendan. (*)

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

- 2.8.5 Existen procesos para garantizar que los paquetes retributivos cumplen la legislación vigente, los convenios colectivos (si procede) y las normas del sector, si estas son más estrictas. (*)
- 2.8.6 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes. (*)
- 2.8.7 Existe un proceso para documentar la remuneración de los trabajadores y se conservan registros para demostrar que se paga a los trabajadores con precisión; estos incluyen datos pormenorizados de las horas ordinarias y extraordinarias trabajadas, prestaciones, incentivos/bonificaciones y cualquier deducción acordada. (*)
- 2.8.8 Cuando se pagan los salarios, los trabajadores reciben nóminas que documentan sus horas ordinarias y extraordinarias trabajadas, los salarios abonados y las deducciones; o que documentan cómo se ha calculado su salario si este no se basa en el tiempo. (*)

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

Requisitos sustanciales

- 2.9.1 El derecho a utilizar la tierra se acredita mediante documentos aplicables que demuestren la propiedad, el arrendamiento o el uso, o los derechos consuetudinarios aceptados. En el caso de los pequeños agricultores, la documentación puede no ser exigida si no se encuentra disponible con facilidad, siempre que el derecho a utilizar la tierra pueda demostrarse a través de opciones alternativas (como la confirmación verbal de vecinos, líderes comunitarios, propietarios, etc.).
- 2.9.2 La adquisición, el arrendamiento o la enajenación de tierras, así como los cambios en el uso de las mismas, se gestionan de conformidad con la legislación aplicable y con observancia de 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 afectados de manera efectiva o potencial.
- 2.9.3 Cualquier actividad que pueda afectar a los derechos, las tierras, los recursos, los territorios, los medios de vida y la seguridad alimentaria de los pueblos indígenas y las comunidades locales, como las actividades agrícolas y forestales, están sujetas a su consentimiento libre, previo e informado (CLPI). Cuando el CLPI no se ha aplicado o respetado, cualquier daño causado debe resolverse y repararse.
- 2.9.4 Cuando los usos de producción o conservación afecten a sus derechos, tierras, recursos, territorios, medios de vida o seguridad alimentaria, se compensa y aloja a los PICL a través de medidas adecuadas que reflejen los resultados negociados de un proceso de CLPI.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.9.5 Existe una política escrita sobre el respeto de los derechos a la tierra y los recursos de los PICL, que incluye la tolerancia cero con el acaparamiento de tierras y la protección de los defensores del medio ambiente y de los derechos humanos. (*)

- 2.9.6 Existen procesos para identificar, evaluar y reparar eficazmente las violaciones de los derechos sobre la tierra. (*) Debe tratarse en concreto de procesos para:
- realizar evaluaciones antes de adquirir derechos sobre tierras o recursos (por ejemplo, nuevas adquisiciones, licencias o concesiones, o renovaciones o modificaciones de derechos 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 pueblos indígenas y las comunidades locales de una manera culturalmente apropiada, de acuerdo con las tradiciones, normas y valores de dichos pueblos y comunidades, y a través de los representantes e instituciones que ellos elijan;
 - disponer de un mecanismo de reclamación eficaz que cubra los derechos sobre la tierra;
 - proteger la seguridad de los PICL y de sus miembros que actúan como defensores de los derechos humanos.
- 2.9.7 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, sostenibilidad, relaciones con la comunidad) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes. (*)

2.10 Los trabajadores y los titulares de derechos afectados disponen de acceso a mecanismos de reclamación y procesos de recurso efectivos

Requisitos sustanciales

- 2.10.1 Existe un mecanismo de reclamación transparente y justo. Está abierto a todas las partes interesadas que puedan verse afectadas por su actividad o sus relaciones comerciales, incluidos los trabajadores y los PICL. (*)
- 2.10.2 Se garantiza la confidencialidad de cualquier denunciante, salvo que este autorice expresamente que se revele su identidad. (*)
- 2.10.3 No se cometen abusos, ni actos de amenaza, intimidación o represalia contra nadie que, de buena fe, plantee una preocupación, presente una queja o participe en una investigación, o denuncie actividades en las operaciones o la cadena de suministro de la empresa. Puede tratarse de los trabajadores y sus representantes, los PICL o los DHH.
- 2.10.4 Las reclamaciones se abordan de manera eficaz, oportuna, transparente y equitativa. (*)

Requisitos de los sistemas de gestión

- 2.10.5 Existe una política escrita que establece que los trabajadores o denunciantes de irregularidades que formulen reclamaciones estarán protegidos frente a represalias. (*)
- 2.10.6 Existen asimismo procesos para registrar, supervisar y controlar el progreso y la eficacia de las medidas correctoras. (*)
- 2.10.7 Las funciones y empleados pertinentes (por ejemplo, recursos humanos, gestión de reclamaciones) reciben formación para garantizar que comprenden y pueden aplicar las políticas y procesos pertinentes. (*)

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

3. Medio ambiente

3.1 Bosques, ecosistemas naturales y biodiversidad

Requisitos sustanciales

- 3.1.1 La producción de materias primas se atiene 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 la normativa sobre bosques, incluida la gestión forestal y la conservación de la biodiversidad cuando estén directamente relacionadas con la producción maderera.
- 3.1.2 No hay expansión ni producción en zonas convertidas de bosques y otros ecosistemas naturales después de las fechas límite sectoriales de productos básicos donde existan estas, pero en ningún caso después del 31 de diciembre de 2020. Esto incluye los bosques primarios, las zonas protegidas (por ejemplo, las categorías I-IV de zonas protegidas de la UICN, los lugares declarados Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO, los humedales de la Lista Ramsar), los bosques con elevadas reservas de carbono (HCS), los humedales, las sabanas y las turberas, independientemente de su profundidad (excepto cuando las prácticas agrícolas protejan la turba), y las zonas de amortiguación ribereñas adyacentes a los ecosistemas acuáticos (excepto cuando se cumpla la legislación aplicable).
- 3.1.3 Se previene y mitiga la degradación de la integridad ecológica o del funcionamiento de los bosques, los ecosistemas naturales y los sistemas agroforestales.
- 3.1.4 Se previenen y mitigan los impactos negativos de la agricultura y la acuicultura sobre la integridad ecológica de los ecosistemas naturales adyacentes.
- 3.1.5 Se previenen y mitigan los impactos negativos sobre las especies raras, amenazadas y en peligro de extinción (RTE).
- 3.1.6 La quema de terrenos está prohibida. En los casos en que sea absolutamente necesario y lo permitan las autoridades, se aplicará lo siguiente:
- permitir que el campo alcance unas condiciones de quema más eficaces (por ejemplo, condiciones de rocío y humedad para controlar la quema del terreno en azúcar) y reducir la combustión lenta;
 - el «contrafuego» se practica estableciendo límites, especialmente al final de los campos y manteniendo el fuego alejado de las hileras de vallas para evitar una quema incontrolable;
 - esperar a que las condiciones meteorológicas sean favorables y la velocidad del viento segura.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.1.7 Existen procedimientos o procesos documentados para garantizar la aplicación efectiva de los de no deforestación y no conversión, así como el cumplimiento de la legislación pertinente. (*)
- 3.1.8 En el caso de la producción maderera, existe un plan de gestión forestal. (*)
- 3.1.9 Se utiliza un plan de gestión de humos y vigilancia que mitiga los posibles efectos sobre la naturaleza y las personas, y demuestra un medio eficaz de controlar y gestionar los incendios dentro del límite de su territorio. (*)
- 3.1.10 En caso de que se identifique algún tipo de deforestación o conversión, se pone en marcha una reparación eficaz

mediante un plan de reparación adecuado y a disposición del público. (*)

3.2 Conservación del agua y los recursos naturales

Requisitos sustanciales

- 3.2.1 Se obtienen, mantienen y renuevan las licencias y permisos exigidos localmente para extraer y utilizar agua; y no se superan los volúmenes permitidos por las licencias y permisos.
- 3.2.2 Los recursos hídricos locales se utilizan de forma eficiente y se mitigan los efectos negativos sobre otros usuarios del agua, incluidas las comunidades, la fauna y la flora y los ecosistemas de la misma cuenca.
- 3.2.3 Los recursos hídricos y las masas de agua están protegidos de la contaminación. Algunos ejemplos de prácticas responsables son:
- evitar la escorrentía, maximizar la retención de agua y minimizar la erosión del suelo;
 - garantizar zonas de amortiguación adecuadas alrededor de las masas de agua.
- 3.2.4 Las aguas residuales se tratan antes de verterse al medio ambiente. Algunos ejemplos de prácticas responsables son:
- tratar adecuadamente los efluentes de las explotaciones antes de verterlos al medio ambiente;
 - alejar de las masas de agua superficiales las aguas sanitarias/de lavado (por ejemplo, inodoros, agua utilizada para la limpieza de las salas de ordeño, agua de lavado de los corrales de ganado);
 - reciclar el agua cuando sea factible o tratarla antes de verterla (por ejemplo, trampa de grasa láctea).
- 3.2.5 El agua residual utilizada para limpiar los dispositivos de aplicación de plaguicidas se libera en el campo o en una zona de recogida específica.
- 3.2.6 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 radicular hacia masas de agua superficiales o subterráneas.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.2.7 Existen procedimientos y procesos documentados para garantizar la aplicación de medidas para la gestión sostenible de los recursos hídricos y mitigar eficazmente los impactos negativos, incluso en otros usuarios del agua. (*)

3.3 Uso de agroquímicos

Requisitos sustanciales

- 3.3.1 Solo se utilizan plaguicidas cuyo uso esté legalmente autorizado en el país correspondiente.
- 3.3.2 Se evita el uso de los plaguicidas especificados en el Apéndice 4 en las aplicaciones sobre el terreno. Estos plaguicidas forman parte de las listas de COP de Estocolmo, CFD de Rotterdam o del Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, o están clasificados como OMS Ia y OMS Ib, o como carcinógenos conocidos (SGA Carcinógeno 1A según la ECHA, Carcinógeno para el ser humano (Grupo 1) según la IARC).

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

- 3.3.3 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 previo, la evaluación y la previsión de la presión de la plaga, y no en un planteamiento sistemático.
- 3.3.4 Los materiales peligrosos, 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 autorizadas legalmente.

4. Producción animal

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

Requisitos sustanciales

- 4.1 Todos los materiales derivados de animales utilizados en la fabricación de los productos vendidos a Nestlé cumplen plenamente todas las leyes y normativas locales aplicables en materia de bienestar de los animales de granja.
- 4.2 Los animales tienen acceso a atención veterinaria. (*)
- 4.3 El uso de antimicrobianos con fines no terapéuticos se reduce al mínimo y se ajusta a la legislación aplicable.

Requisitos de los sistemas de gestión

- 3.3.5 Existe un plan anual de gestión de nutrientes para controlar y optimizar la aplicación de fertilizantes en respuesta a las necesidades de los cultivos (cuándo y dónde). (*)
- 3.3.6 Existen procedimientos y procesos documentados para garantizar la aplicación de medidas de control y optimización del uso de productos agroquímicos. (*)

Requisitos de los sistemas de gestión

- 4.4 Se mantiene una herramienta de gestión global de la explotación (registros veterinarios, políticas de cuidado de los animales, etc.) con el fin de minimizar los riesgos para los animales y los trabajadores. (*)
- 4.5 Existe un sistema eficaz de trazabilidad de los productos animales a lo largo de la cadena de suministro. (*)
- 4.6 Existe un programa de bienestar animal, en consonancia con las Cinco Libertades de la Organización Mundial de Sanidad Animal, que aborda las necesidades nutricionales, medioambientales, sanitarias y de comportamiento de los animales de granja. (*)
- 4.7 Los trabajadores en contacto con animales reciben formación en manejo humanitario y comportamiento y bienestar animal. (*)

5. Acuicultura y pesca

Estos requisitos se aplican al abastecimiento de pescado y marisco.

Requisitos sustanciales

- 5.1 No se obtienen especies en peligro, amenazadas o protegidas, según la Lista Roja de la UICN, ni incluidas en el Apéndice I de la CITES. Los productos comercializados bajo el Apéndice II de CITES cuentan con lo siguiente: i) permisos y certificados pertinentes; ii) un dictamen de extracción no perjudicial (DENP) transparente de acuerdo con una norma adecuada.
- 5.2 La pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR) está prohibida. Los materiales e ingredientes no proceden de buques implicados en actividades de pesca INDNR o que figuren en listas de vigilancia de buques INDNR.
- 5.3 No se pesca en zonas de veda ni en zonas marinas protegidas.
- 5.4 No se utilizan artes o métodos de pesca altamente destructivos, incluidos los métodos de pesca de dragado,

la dinamita, el cianuro, el muro-ami o las redes de deriva de alta mar.

- 5.5 Se reducen al mínimo las capturas accesorias y se realizan esfuerzos por promover la utilización eficaz de las capturas.
- 5.6 Se prohíbe el transbordo en el mar, salvo para procedimientos de emergencia o bajo la supervisión directa de personal gubernamental o encargado de hacer cumplir la ley.
- 5.7 Los buques que permanecen en el mar durante periodos superiores a 24 horas están equipados con radios y sistemas de localización de buques, como el GPS.
- 5.8 No se realizan operaciones de acuicultura en hábitats protegidos o sensibles.

Requisitos de los sistemas de gestión

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

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

Apéndices

Apéndice 1 - Marcos y estrategias relacionados de Nestlé

[Principios empresariales](#)

[Política de derechos humanos de Nestlé](#)

[Marco y hoja de ruta en materia de derechos humanos](#)

[Planes de acción sobre cuestiones destacadas en materia de derechos humanos](#)

[Hoja de ruta de Nestlé hacia la reducción a cero de las emisiones](#)

[Estrategia forestal positiva](#)

[El Marco Agrícola de Nestlé](#)

[Política de sostenibilidad medioambiental de Nestlé](#)

[Las reglas del envasado sostenible](#)

Apéndice 2 - Definiciones aplicables a los Requisitos

En caso de que las definiciones de la legislación aplicable sean menos estrictas que las que figuran a continuación, prevalecerán estas últimas a efectos del cumplimiento de los Requisitos.

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

Biodiversidad: diversidad biológica, la variabilidad entre los organismos vivos a nivel de ecosistema, de especie y genético. Comprende ecosistemas acuáticos y terrestres, incluidos bosques y suelos, y proporciona un gran número de servicios.

Trabajo infantil: el trabajo que priva a los niños de su infancia, potencial y dignidad, y que resulta perjudicial para su desarrollo físico y mental, incluso interfiriendo en su educación.

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

Deforestación: pérdida de bosque natural como resultado de i) conversión a la agricultura u otro uso no forestal de la tierra; ii) conversión a la plantación de árboles; o iii) degradación grave y sostenida. La degradación grave (supuesto iii) de la definición) constituye un caso de deforestación, incluso si la tierra no se destina posteriormente a un uso no forestal. La pérdida de bosque natural que se ajuste a esta definición se considera deforestación, independientemente de que cumpla o no la legislación local.

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

Defensores del medio ambiente y de los derechos humanos (DDH): individuos o grupos que actúan para promover, proteger o luchar por la protección y la 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, por medios pacíficos.

Trabajo forzoso: cualquier trabajo que sea involuntario y que el trabajador se vea obligado a realizar. Esto incluye todas las formas de servidumbre por deudas, trata de seres humanos y esclavitud moderna.

Bosque: terreno de más de 0,5 hectáreas con árboles de más de 5 metros de altura y una cubierta de copas superior al 10 %, o árboles capaces de alcanzar estos umbrales in situ. No incluye los terrenos de uso predominantemente agrícola o de otro tipo. Esta definición no debe interpretarse en el sentido de que debilita o matiza cualquier protección o disposición de las leyes forestales nacionales, incluso cuando estas leyes se aplican a bosques legalmente clasificados que son plantaciones de árboles o que actualmente tienen poca o ninguna cubierta arbórea.

Consentimiento libre, previo e informado (CLPI): derecho humano colectivo de los pueblos indígenas y las comunidades locales a dar y denegar su consentimiento antes del inicio de cualquier actividad que pueda afectar a sus derechos, tierras, recursos, territorios, medios de vida y seguridad alimentaria. Es un derecho que se ejerce a través de representantes de su propia elección y de forma coherente con sus propias costumbres, valores y normas.

Mecanismo de reclamación: cualquier proceso rutinario a través del cual se pueden plantear reclamaciones relacionadas con impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos o el medio ambiente, y buscar una solución. Son mecanismos directamente accesibles para las personas y comunidades que pueden verse perjudicadas por una empresa. Suelen administrarlos las empresas, solas o en colaboración con otros, incluidas las partes interesadas pertinentes.

Trabajo peligroso: trabajo intrínsecamente peligroso para los niños (definidos como cualquier persona menor de 18 años), como desbrozar campos, utilizar machetes, aplicar plaguicidas, levantar objetos desproporcionados respecto al tamaño del menor o trabajar durante jornadas excesivamente largas, de noche o a altas temperaturas. El trabajo peligroso es una de las peores formas de trabajo infantil.

Diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente (DDHMA): un proceso de gestión de riesgos para que las organizaciones identifiquen, prevengan, mitiguen y den cuenta de cómo abordan los impactos adversos posibles y efectivos 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 variedad de 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 tales; sistemas sociales, económicos o políticos diferenciados; idioma, cultura y creencias diferenciados; fuerte vínculo con los territorios y los recursos naturales circundantes; formación de grupos no dominantes de la sociedad; continuidad histórica con sociedades precoloniales o anteriores a los colonos; y determinación de mantener y reproducir sus entornos y sistemas ancestrales como pueblos y comunidades diferenciados.

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

Comunidades locales: se refiere a las comunidades (tradicionales o no) que viven cerca de las operaciones y las relaciones empresariales, o que pueden verse afectadas por ellas.

Ecosistema natural: aquel que se asemeja sustancialmente (en términos de composición de especies, estructura y función ecológica) al que se encuentra o se encontraría en una zona determinada en ausencia de impactos humanos relevantes.

a) Ecosistemas naturales en gran parte «prístinos» que no han sufrido grandes impactos humanos en la historia reciente.

b) Ecosistemas naturales que se han degradado parcialmente por causas antropogénicas o naturales (por ejemplo, talas, incendios, cambio climático, especies invasoras u otras), pero en los que la tierra no se ha convertido a otro uso y en los que gran parte de la composición, estructura y función ecológica del ecosistema siguen presentes o se espera que se regeneren de forma natural o mediante una gestión orientada a la restauración ecológica.

Equipos de protección individual (EPI): elementos como cascos de seguridad, guantes, medios de protección ocular, ropa de protección y/o alta visibilidad, calzado de seguridad, arneses de seguridad y equipos de protección respiratoria (EPR).

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

Comisión de contratación y costes afines: cualquier comisión en que se incurra en el proceso de contratación para que los trabajadores consigan empleo o colocación, independientemente de la forma, el plazo o el lugar de su imposición o cobro.

Las comisiones de contratación incluyen los pagos por servicios de contratación ofrecidos por reclutadores de mano de obra; los pagos efectuados en caso de contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen un trabajo para un tercero; los pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador; y los pagos necesarios para recuperar las comisiones de contratación de los trabajadores. Entre los costes afines se incluyen los costes médicos; los costes de seguros; los costes de las pruebas de aptitud y cualificación; los costes de formación y orientación; los costes de equipamiento; los costes de viaje y alojamiento; y los costes 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 derivadas del trabajo, relacionadas con él o que se produzcan en el transcurso del mismo.

Verificación por partes vinculadas: la realizada por una entidad vinculada con intereses en la empresa u operación evaluada, como el cliente comercial de una operación de producción/ transformación o un contratista que también presta servicios distintos de los de verificación.

Impacto adverso grave: aquel que puede calificarse así con arreglo a los siguientes criterios: (i) si es especialmente significativo por su naturaleza o por su efecto sobre los derechos humanos o el medio ambiente; (ii) si afecta a un gran número de personas o a una amplia zona del medio ambiente; (iii) si es irreversible o resulta especialmente difícil de remediar como consecuencia de las medidas necesarias para restablecer la situación anterior al impacto.

Pequeño agricultor o pequeña explotación agrícola: persona o familia que posee y explota una parcela agrícola de pequeña escala, distinta de los productores a mayor escala que se encuentran en un contexto y una zona geográfica similares. No existe una definición universalmente aceptada del tamaño exacto de una pequeña explotación, ya que puede variar considerablemente de un país o región a otro, así como de una cadena de suministro a otra. Para definir lo que es un pequeño agricultor en un contexto determinado pueden utilizarse las siguientes características: dependencia de la mano de obra familiar, si la explotación constituye la principal fuente de ingresos, huella de suelo, limitaciones económicas (por ejemplo, falta de acceso a capital, maquinaria o tecnología) o de información (por ejemplo, falta de conocimientos técnicos).

Trabajador: se refiere a los trabajadores contratados, ya sean empleados directamente por la empresa o contratados a través de agencias de colocación, corredores o intermediarios de mano de obra y proveedores de servicios.

Peores formas de trabajo infantil: incluye todas las formas de esclavitud, trata, servidumbre por deudas y otros tipos de trabajo forzoso; la utilización de niños para la prostitución o la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; y la utilización de menores para actividades ilícitas como la mendicidad o la venta de estupefacientes.

Apéndice 3 - Referencias

Los Requisitos y las definiciones correspondientes se basan, entre otros, en los siguientes principios rectores, normas y convenciones.

Generalidades

- Iniciativa Marco para la Rendición de Cuentas
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable
- Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)

Cumplimiento y ética empresarial

- Principios de gobierno corporativo de la OCDE
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Derechos humanos

- Directrices voluntarias de la FAO sobre la gobernanza de la tierra y la tenencia de la tierra
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.º 87)
 - Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.º 98)
 - Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.º 100)
 - Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (n.º 105)
 - Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.º 111)
 - Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (n.º 138)
 - Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155)
 - Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n.º 182)
 - Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.º 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 (número. 1)
 - OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (número. 30)
 - Convenio de la OIT sobre la protección del salario, 1949 (número. 95)
 - Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1952 (número. 183)
 - Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, 2010
 - Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 190)
 - OIT Principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, 2019
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración de las Naciones Unidas 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 para la Gestión de Plaguicidas - Directrices sobre plaguicidas altamente peligrosos
- Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono
- Acuerdo de París aprobado en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
- Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes
- Norma Internacional de Gestión del Agua de la Alliance for Water Stewardship
- Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES)
- Kit de herramientas del Enfoque de Reservas Elevadas de Carbono
- Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN)
- Convenio de Rotterdam sobre el Procedimiento de Consentimiento Fundamentado Previo (CFP) Aplicable a Ciertos Plaguicidas y Productos Químicos Peligrosos Objeto de Comercio Internacional
- Clasificación recomendada por la OMS de los plaguicidas por el peligro que presentan y directrices para la clasificación, edición de 2019

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

Ingrediente activo	Uso principal		
2,4,5-T	herbicida	Fenamifos	insecticida
Acroleína	herbicida	Flucitrina	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-etil	insecticida	Heptenofos	insecticida
Azinfos-metil	insecticida	Hexaclorobenceno	fungicida
Binapacril	fungicida, acaricida	Hexaclorobutadieno	fungicida
Blasticidina-S	fungicida	Isoxatión	insecticida
Bromofos-etil	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	Mevinfos	insecticida
Carbofurano	insecticida	Mirex	insecticida
Clordano	insecticida	Monocrotofos	insecticida
Clordecona	insecticida	Nicotina	insecticida
Clordimeform	insecticida	Ometoato	insecticida
Cloretoxifos	insecticida	Oxidemetón-metilo	insecticida
Clorfenvinfos	insecticida	Paratión	insecticida
Clormefos	insecticida	Paratión-metilo	insecticida
Clorobencilato	acaricida	Pentaclorobenceno	fungicida
Cumafos	insecticida	Pentaclorofenol	usos múltiples
DDT	insecticida	Forato	insecticida
Demeton-metil	insecticida	Fosfamidón	insecticida
Dicofol	acaricida	Propetanfós	insecticida
Dicrotofos	insecticida	Sulfluramida	insecticida
Dieldrin	insecticida	Sulfotep	insecticida
Dinoseb	herbicida	Tebupirimfos	insecticida
Dinoterb	herbicida	Tiofanox	insecticida
Disulfoton	insecticida	Tiometón	insecticida
DNOC	usos múltiples	Tiotepa	insecticida
Edifenfos	fungicida	Triazofos	insecticida
Endosulfán	insecticida	Compuestos de tributiltina	fungicida
Endrin	insecticida	Triclorfon	insecticida
EPN	insecticida	Vamidotión	insecticida
Etiofencarb	insecticida		
Etoprofos	insecticida		
Famfur	insecticida		

Nota: esta lista de principios activos abarca tácitamente sus diferentes sales, ésteres, subcompuestos e isómeros que pueden asociarse a sus usos.