

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO

CARLOS EDUARDO GONÇALVES DE GODOI

**A APLICAÇÃO DO MECANISMO DE COMPLIANCE NA
SISTEMÁTICA EMPRESARIAL DE RESPEITO AOS DIREITOS
HUMANOS**

**Juiz de Fora
2016**

CARLOS EDUARDO GONÇALVES DE GODOI

**A APLICAÇÃO DO MECANISMO DE COMPLIANCE NA
SISTEMÁTICA EMPRESARIAL DE RESPEITO AOS DIREITOS
HUMANOS**

Monografia de Conclusão de Curso
apresentada como requisito parcial para
obtenção de grau de bacharel em Direito na
Faculdade de Direito da Universidade Federal
de Juiz de Fora.

ORIENTADOR: DR^a. SÉRGIO MARCOS
CARVALHO DE ÁVILA NEGRI

Juiz de Fora

2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

CARLOS EDUARDO GONÇALVES DE GODOI

A APLICAÇÃO DO MECANISMO DE COMPLIANCE NA SISTEMÁTICA EMPRESARIAL DE RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Monografia de Conclusão de Curso apresentada como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, na área de concentração Direito submetida à Banca Examinadora composta pelos membros:

Prof. Dr. Sergio Marcos Carvalho de Ávila Negri – Orientador

Prof. Dr. Leonardo Alves Correa

Prof^ª. Dr^ª. Karen Estefan Dutra

PARECER DA BANCA

() APROVADO

() REPROVADO

Juiz de Fora

22 de Julho de 2016

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

GODOI, Carlos Eduardo Gonçalves de.

A aplicação do mecanismo de compliance na sistemática empresarial de respeito aos direitos humanos / Carlos Eduardo Gonçalves de GODOI. -- 2016.

348 p.

Orientador: Sergio Marcos Carvalho de Ávila Negri
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2016.

1. Compliance. 2. Direitos humanos. 3. Empresas. I. Carvalho de Ávila Negri, Sergio Marcos, orient. II. Título.

Dedico este trabalho à Deus, pela sabedoria, aos meus amados pais, pelo incentivo e amor, e aos meus queridos amigos pelo companheirismo e apoio.

AGRADECIMENTO

Com alegria agradeço aos professores que aceitaram participar da banca examinadora dessa monografia, Leonardo Alves Correa e Karen Estefan Dutra.

Agradeço ainda, à minha família, professores, servidores e amigos que me apoiaram na construção da minha formação acadêmica.

“Não dá para separar de todo o homem de sua obra. O homem deixa sempre sua marca, seja boa ou má, por onde vai passando. E isto já se vê nas pegadas que deixamos na praia”

William Douglas R. dos Santos

RESUMO

As empresas exercem relevante papel no meio social onde realizam suas operações, e a extensão de seus impactos, segundo uma ótica sistêmica, tem sido analisada nos últimos anos sob o prisma de sua responsabilidade em respeitar os direitos humanos. Através dos mais recentes estudos, pretende-se proceder a um exame holístico entre os diversos instrumentos internacionais de Direito Internacional Público e o mecanismo corporativo de *compliance*, de modo a conferir de que modo as companhias podem cumprir de forma efetiva na via extrajudicial o seu dever.

Palavras-chave: Compliance. Direitos humanos. Empresas.

ABSTRACT

Companies engage importante role in the social environment where they carry out their operations, and, according to a systemic perspective, the extent of its impact has been analyzed in recent years through the prism of their responsibility to respect human rights. By the most recent studies, this paper seeks to undertake a holistic examination of the various international instruments of public internacional law and the corporate mechanism of compliance in order to check how companies can meet effectively in extrajudicial way their duty.

Keywords: Compliance. Human Rights. Companies.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Sistema de Gestão HRCA	35
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Matriz de decisão em caso de violações de direitos humanos na cadeia de valor	28
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COSO	The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
CGF	Consumer Goods Fórum
DIHR	Danish Institute for Human Rights
FLA	Fair Labor Association
FMI	Fundo Monetário Internacional
GAFI	Grupo de Ação Financeira Internacional
HRCA	Human Rights Compliance Assessment
HRDDP	Human Rights Due Diligence Programe
IOSCO	International Organization of Securities Commissions
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
UN	United Nations
UNGC	United Nations Global Compact
UNGP	United Nations Guiding Principles
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE CORPORATIVA PELA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS.....	19
2. OS PRINCÍPIOS E ELEMENTOS FUNDAMENTAIS DAS ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS.....	24
2.1 Princípio 16.....	25
2.2 Princípio 17.....	25
2.3 Princípio 18.....	26
2.4 Princípio 19.....	27
2.5 Princípio 20.....	29
2.6 Princípio 21.....	29
2.7 Princípio 22.....	29
3. OS ASPECTOS PRIMORDIAIS PARA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE EM DIREITOS HUMANOS	31
3.1 Princípios internacionais.....	35
3.2 Estratégias.....	36
3.3 Análise de riscos e oportunidades.....	37
3.4 Políticas, práticas e procedimentos.....	38
3.5 Monitoramento e mensuração de impacto.....	40
3.6 Relatório	42
4. ESTUDO DE CAMPO	44
4.1 Política de compromisso.....	45
4.2 Identificação e avaliação.....	49
4.3 Integração e procedimento.....	51
4.4 Acompanhamento e comunicação	54
4.5 Mecanismos de denúncia.....	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60
ANEXO A – The Human Rights Compliance Assessment Tool	64
ANEXO B – Política de Direitos Humanos da ArcelorMittal.....	93
ANEXO C – Código de Fornecimento Responsável da ArcelorMittal	96
ANEXO D – Política sobre Denúncias da ArcelorMittal	98

ANEXO E – Relatório de Sustentabilidade 2014 da ArcelorMittal	102
ANEXO F – Nestlé Code of Business Conduct	180
ANEXO G – Nestlé CSV Report 2015.....	282
ANEXO H – Princípios Nestlé de Gestão Empresarial.....	282
ANEXO I – Talking the Human Rights Walk Nestlé	298

INTRODUÇÃO

Preliminarmente, se faz necessário tecer uma breve explanação acerca do percurso histórico de construção dos direitos humanos para uma melhor compreensão do presente estudo, pois, ao contrário do senso comum, sua gênese não data da Declaração Universal de Direitos Humanos das Nações Unidas, mas de um longo processo de estruturação ao preço de fenômenos sociais que marcaram a trajetória humana.

A historicidade consiste em um dos atributos dos direitos humanos e insere-se perfeitamente à presente reflexão. Esta concepção, pacificada na doutrina, infere que a referida qualidade dos direitos humanos lhes confere uma natureza cética, uma vez que são construídos ao longo da história e estão em constante processo de modificação.

A teoria das gerações de direitos fundamentais corroboram dita perspectiva ao conceber que os direitos humanos surgiram conforme um caminho trilhado através de guerras e lutas sociais que transformaram paradigmas e criaram novas categorias de direitos que foram elevados à um status, cuja justificação associa-se à própria natureza humana.

Data venia salientar que não serão versados, detidamente, todos os aspectos que influenciam na construção da visão contemporânea de direitos humanos, haja vista as limitações do presente trabalho. Isto posto, serão explicitados os principais marcos históricos que sejam relevantes para a compreensão do estudo.

Ao longo da história, diversos documentos contribuíram para a concretização dos direitos humanos no período antecedente às declarações positivas de direitos. Contudo, por se tratarem de contratos feudais que demandavam o consentimento do rei em respeitar os direitos conforme próprio arbítrio, não permiti-se interpretá-los como direitos humanos, mas como direitos de estamentos (COMPARATO, 2005).

Neste diapasão, adota-se o sentido moderno que associa o surgimento dos direitos humanos ao nascimento das leis escritas que regiam abstratamente os indivíduos em sociedade e limitavam os poder estatal. O apogeu desta concepção de direitos humanos ocorreu na passagem do Estado absoluto para o Estado liberal da Idade Moderna, período em que preocupou-se em estabelecer os limites ao exercício do poder políticos afim de evitar os abusos governamentais contra os interesses individuais. Tendo como grande precursor, John

Locke, os direitos humanos deixam de pertencer exclusivamente às elites e adentra o domínio dos direitos do homem (SARLET, 2004).

A Declaração de Direitos da Virgínia, de 1776, foi o primeiro documento político que reconheceu, a par da legitimidade da soberania popular, a existência de direitos inerentes a todo e qualquer ser humano, independente de qualquer diferença relacionada ao sexo, raça, religião, cultura ou posição social, e os quais não poderia ser alienados ou suprimidos por qualquer decisão política.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, lança a defesa dos direitos individuais, do princípio da legalidade e da anterioridade penal, bem como a garantia da propriedade privada contra expropriações abusivas. A Convenção de Genebra, de 1864, por seu turno, inaugurou o direito humanitário e serviu de base para a criação da Comissão Internacional da Cruz Vermelha, em 1880.

A transição do Estado liberal para o Estado social significou a passagem dos direitos de atuação negativa do Estado em favor das liberdades individuais para os direitos vinculados à atuação estatal positiva, quais sejam os direitos econômicos, sociais e culturais (SARLET, 2004). A Constituição Mexicana, de 1917, abrigou, além das liberdades individuais e políticas, a expansão do sistema de educação pública, a reforma agrária e a proteção do trabalho assalariado na qualidade de direito fundamental.

Outros documentos históricos demonstram a posição dos direitos humanos no sistema normativo e comprovam que seu surgimento não ocorreu no pós-guerra. As atrocidades da 2ª Guerra Mundial contribuíram para o movimento de internacionalização dos direitos humanos, que passam a transcender o domínio reservado dos Estados e ganham proteção em código comum de amplitude global, com vistas a impedir que os integridade humano fosse novamente violada e o fim da raça humano iminente numa guerra de todos contra todos (PIOVESAN, 2006).

A criação da Organização das Nações Unidas – ONU – significou um divisor de águas na história mundial, sendo uma instituição internacional formada por 193 Estados soberanos para a manutenção da paz e segurança no mundo, fomentar relações cordiais entre as nações, promover o desenvolvimento social e a proteção dos direitos humanos. Nesta toada, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi aprovada unanimemente pela Assembléia

Geral da ONU em 1948, como tratado internacional que reconheceu a liberdade e a igualdade a todas as pessoas em dignidade e direitos (CARVALHO, 2008).

Todavia, o crescimento da globalização e a expansão da atividade econômico como propulsores do desenvolvimento tornou evidente que os Estados não habitavam solitários o campo de sujeitos com potencial capacidade de violar os direitos humanos, integrando à esta esfera as empresas. Diante dos grandes abusos das últimas décadas, a comunidade internacional atentou-se para que as empresas atenham-se às normas de direitos humanos, e o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou, em 2011, os parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar, o qual reconheceu a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos.

O Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, apresentou os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa, os quais serviram de base para o desenvolvimento e implementação sistemática de políticas e procedimentos de *due diligence* em direitos humanos no âmbito empresarial.

No entanto, os Princípios Orientadores não consubstanciam-se como uma solução empresarial estratégico-operacional que garante o cumprimento dos preceitos lançados pelas Nações Unidas no tange aos direitos humanos. Para tanto, o presente trabalho propõe as políticas de *compliance* como mecanismo empresarial dotado de capacidade para aplicar os referidos princípios na órbita empresarial.

Destarte, busca-se, primeiramente, traçar os principais pontos de diferenciação entre responsabilidade corporativa de respeito aos direitos humano e a responsabilidade social corporativa. Em seguida, encampa-se na análise crítica dos aspectos mais relevantes dos Princípios Orientadores, afim de construir as bases de um pensamento crítico que permite o exame comparativo com os pilares de uma política de *compliance* em todos os seus aspectos. Por fim, a estudo busca verificar os pontos levantados por sua tese central na realidade de duas empresas que adotam políticas de *compliance* em direitos humanos.

A estrutura metodológica empregada nesta produção constrói-se a partir das contribuições teórico-científicas presentes em obras bibliográficas contemporâneas, bem como em trabalhos científicos modernos, num processo multidisciplinar de discussão que visa compor um arcabouço de argumentos organizados de forma sistêmica o objetivo de defender

a ideia principal lançada nesta monografia. Buscando enriquecer o estudo e corroborar as concepções levantadas neste escrito, vale-se de um estudo de campo nas empresas ArcelorMittal e Nestlé com base em indicadores elaborados pelo *Danish Institute for Human Rights* sobre o *Human Rights Compliance Assessment*.

Logo, objetiva-se, através do presente estudo, solucionar as seguintes indagações: Os direitos humanos são abrangidos pela política de Responsabilidade Social Corporativa? Os Princípios Orientadores são suficientes para a concretização efetiva do dever de respeitar os direitos humanos por parte das empresas? A política de *compliance* pode ser aplicada em matéria de direitos humanos? Existem empresas que adotam políticas efetivas de *compliance* em direitos humanos segundo os preceitos dos Princípios Orientadores?

1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE CORPORATIVA PELA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS

As empresas desempenham relevante papel na difusão do progresso e bem-estar das comunidades e indivíduos por meio da produção de riqueza econômica, adquirindo maior destaque após o advento da segunda guerra mundial por ser um ator importante na remoção de pessoas da pobreza e ampliação do acesso aos serviços públicos vitais num momento de forte propagação do ideal neoliberalista (CERQUEIRA, 2008). Ademais, a atuação das organizações contribui para gerar ideias, inovação e eficiência no uso de recursos para enfrentar os desafios sócio-ambientais da atualidade, bem como para criar oportunidades econômicas de satisfação das aspirações das pessoas que intentam demarcar seus caminhos para o desenvolvimento individual e um futuro próspero para suas famílias.

No entanto, diante dos aspectos positivos da atuação das empresas no espaço social, as firmas podem falhar em todas essas questões ao praticar o enriquecimento ilícito, a exploração excessiva do meio ambiente, a corrupção em mercados e governos, a obstrução à inovação, dentre tantos outros atos que, além de resultar em prejuízos à sociedade, podem inclusive comprometer a própria sobrevivência destes entes (ZINNBAUER *et alli*, 2009).

Este panorama ilustra que as empresas, em regra, organizam-se como agentes privados na busca de benefícios próprios em meio à um regime capitalista de liberdade de mercado e iniciativa; contudo, tem a propensão de interferir amplamente no seio social, muitas das vezes de forma negativa, principalmente quando esta interferência se traduz em violações aos direitos humanos.

Ante à este contexto, discute-se em âmbito corporativo e jurídico a cerca da responsabilidade das empresas pelo respeito aos direitos, assim como imposto às pessoas naturais, surgindo, em meio aos estudos das organizações, a Responsabilidade Social Corporativa – RSC –. Apesar do argumento de Baron (2001) de que a Responsabilidade Social Corporativa é um conceito incompleto e mal definido, o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável trouxe uma bela definição, inferindo que a RSC é o “compromisso de uma empresa de contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando com funcionários, suas famílias, a comunidade local e a sociedade

em geral para melhorar a qualidade de vida” (WBCSD *apud* SERVAES and TAMOYO, 2013, tradução minha).

Todavia, a abordagem da Responsabilidade Social Corporativa tem aplicabilidade precária em matéria de direitos humanos, tal como aponta Avery (2006, p. 4, tradução minha):

Uma abordagem de RSC tende a ser de cima para baixo: uma empresa decide quais as questões que pretende abordar. Talvez contribuindo para a educação da comunidade, cuidados com a saúde, para as artes, fazendo doações para aliviar desastres no exterior, tomando medidas de incentivo à diversidade ou reduzindo a poluição. Estas medidas de voluntariado devem ser bem-vindas, mas uma abordagem de direitos humanos é diferente. Não é de cima para baixo, mas de baixo para cima com o indivíduo no centro, e não a corporação.

Diferente da Responsabilidade Social Corporativa, no respeito aos direitos humanos as empresas não tem margem de discricionariedade para selecionar as questões das quais se sentem mais confortáveis em lidar, mas devem promovê-los e respeitá-los como direitos universais, indivisíveis, independentes e inter-relacionados, como indica o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas – ONU –, John Gerard Ruggie, apresenta uma importante concepção acerca da responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos, entendida como norma de base para todas as organizações em todas as situações. De acordo com esta noção, o dever de respeitar os direitos humanos não é apenas um dever jurídico, mas um dever social, que prescreve que a responsabilidade das empresas existe independentemente e acima dos deveres reconhecidos do Estado e variações nas legislações nacionais (ONU, 2009).

Há quem argumente que os instrumentos internacionais de direitos humanos foram escritos por Estados para os Estados e seu significado para os negócios permanece obscuro. Contudo, este posicionamento pode ser atacado, seja no plano doméstico, como no internacional, tal como pode-se verificar, em âmbito nacional, a doutrina da eficácia dos direitos humanos fundamentais nas relações privadas, a qual vincula os particulares – incluindo as empresas – à obrigação de respeitá-los nas relações horizontais sob o silogismo de que há progressiva multiplicação de empresas dotadas como centros de poder privados e

com grande magnitude, representando uma ameaça nada desprezível para as liberdades individuais e aos direitos humanos, demonstrando, desta forma, que o poder não está concentrado no aparato estatal, mas disperso na sociedade (UBILLOS *apud* SARLET, 2006).

Em esfera internacional há avanços consideráveis em relação à esta questão, segundo o *International Council on Human Rights Policy* (2002), o qual afirma que a lei internacional de direitos humanos emanada dos Estados pode ser aplicada tanto aos indivíduos quanto às empresas por força de interpretação do texto do preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos que proclama que todo o indivíduo e todo órgão da sociedade devem respeitar e proteger os direitos humanos, entendendo-se que o termo órgão faz referência à toda instituição ou grupo de pessoas ou coisas que desempenha alguma função na sociedade, não sendo árduo abarcar as empresas, uma vez que desempenham uma função econômica clara na coletividade.

Destarte, a realidade é que os tratados internacionais podem impor certas obrigações diretamente às empresas como um órgão da sociedade, convidando-as a respeitar as mesmas garantias de direitos humanos que os próprios Estados são obrigados a respeitar. Não importa que as companhias tenham tomado parte na negociação do tratado que cria a obrigação, a questão é que nenhum obstáculo conceitual impede que os Estados submetam as empresas a respeitar os direitos humanos juridicamente vinculativos. E como observa Avery (2006), as empresas devem respeitar os direitos humanos em todos os momentos, não apenas quando lhes convém, cabendo este dever constar em suas estratégias globais e não como mera parte da estratégia de Responsabilidade Social Corporativa.

Estes direitos compreendem, a princípio, todos aqueles internacionalmente reconhecidos, como os contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e nas Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, por incorporarem os princípios mais universalmente acordados pela comunidade internacional e os principais pontos de referência para o julgamento dos impactos aos direitos humanos, embora outros direitos igualmente relevantes possam surgir em contextos particulares, como, por exemplo, empresas situadas em zonas de conflito que devem levar em conta direitos e políticas humanitárias ou companhias cujas operações afetam de certo modo povos indígenas e devem levar em consideração

normas específicas para essas comunidades. Deste modo, pode-se inferir não ser possível determinar uma lista finita de direitos humanos que as empresas devam respeitar, variando conforme o tamanho, setor, localização e complexidade operacional das organizações (ONU, 2009).

Neste diapasão, faz-se mister encontrar meios para garantir que o respeito aos direitos humanos pelas empresas não seja apenas um preceito contido “no papel”, sendo objeto do presente estudo o exame dos mecanismos corporativos de *due diligence*¹, entendido, no presente momento, como o conjunto de diretrizes e políticas abrangentes e proativas para identificar riscos, concretos ou potenciais, aos direitos humanos, ao longo de todo o ciclo de vida de uma atividade de negócios, com o objetivo de evitar, mitigar e reparar tais ameaças aos preditos direitos (ONU, 2009).

Ruggie *apud* Aragão (2010, p. 140) expõe quão importantes são as ferramentas empresariais voltadas à prevenção e reparação de eventuais violações aos direitos humanos, ao afirmar que:

É preciso aprimorar os meios judiciais e extrajudiciais existentes para processar os desvios e abusos de direitos humanos cometidos por atores corporativos. Grande importância é dada aos mecanismos extrajudiciais, que empregados ao longo dos processos judiciais, podem ser de grande auxílio, especialmente em sociedades nas quais as cortes de justiça são incapazes de proverem o acesso adequado e efetivo à reparações. Ruggie destaca ainda, que as próprias corporações deveriam identificar formas mais efetivas para lidar com queixas antes que estas venham a escalar e, portanto, resultar em processos judiciais mais amplos, o que não seria necessariamente melhor, nem mesmo para os atores queixosos.

A presente produção compartilha do entendimento supracitado de que o sistema de *due diligence* corporativo não tem a finalidade de substituir o poder-dever dos Estados de protegerem os direitos humanos, mas de ser um mecanismo de apoio aos procedimentos judiciais de modo a conferir maior efetividade às ações de proteção, respeito e reparação de violações aos direitos humanos, tal como vem sendo adotado com os programas de *compliance* em matéria de corrupção. Estas questões serão tratadas no próximo capítulo, no

¹ É o conjunto de atos investigativos que devem ser realizados antes de uma operação empresarial. In: ESCOBAR, Gustavo. Você sabe o que é *due diligence*? Disponível em: <<http://www.informazione4.com.br/cms/opencms/desafio21/artigos/gestao/organizando/0019.html>>, 26 jun 2016.

qual será abordado os princípios e elementos para implementação satisfatória das políticas de integridade no ambiente corporativo.

2. OS PRINCÍPIOS E ELEMENTOS FUNDAMENTAIS DAS ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS DE *DUE DILIGENCE* EM DIREITOS HUMANOS

A Organização das Nações Unidas desenvolveu, sob a regência de John Ruggie, Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, um importante marco normativo conhecido como Quadro ‘Proteger, Respeitar e Reparar’, o qual estrutura-se em três pilares: o dever do Estado de coibir abusos aos direitos humanos, a responsabilidade das empresas em respeitá-los e a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva (MARES, 2012).

Os princípios introduzidos por este arquétipo tiveram o condão de consolidar os parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos direitos humanos, e numa análise mais acurada, Kweitel *apud* Lois et al (2013, p. 104) esclarece a necessidade de que as organizações se adequem à esfera de preditos direitos:

Os princípios incentivam as empresas a irem além do simples apoio à Declaração Universal: estas corporações precisam desenvolver políticas propriamente ditas de direitos humanos, que respeitem esses direitos e que tenham instrumentos eficientes na prevenção e no enfrentamento de riscos e impactos negativos neste campo associado à sua atuação.

Diante disto, interessa ao presente trabalho examinar a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos por meio de princípios de *due diligence* que sejam capazes de prevenir e mitigar os riscos de violações. No entanto, faz-se mister, preliminarmente, analisar três importantes fatores para sua efetiva implementação, quais sejam: 1) O país e o contexto local em que a atividade empresarial opera, abarcando-se os compromissos e práticas locais de direitos humanos, a capacidade institucional do setor público, tensões étnicas, padrões de migração, escassez de recursos críticos, dentre outros; 2) Os impactos da própria atividade da empresa em meio à este contexto, baseado na consciência de que sua presença inevitavelmente muda condições pré-existentes; e, 3) De que modo a empresa pode contribuir, por meio de suas atividades ou de seus parceiros de negócio, para violações aos direitos humanos (ONU, 2009).

Sob os parâmetros supracitados, pode-se implementar de forma mais efetiva os princípios operacionais que visam o respeito das empresas pelos direitos humanos contidos nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa, a seguir aduzidos.

2.1 Princípio 16

De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, a empresa deve expressar seu compromisso com esta responsabilidade mediante uma declaração política emanada do mais alto nível de direção por qualquer meio eleito pela companhia para dar conhecimento público de suas responsabilidades, compromissos e expectativa (KWEITEL, 2012). O princípio *tone at the top*², advindo do campo de estudo da ética empresarial, é considerado um pré-requisito para uma governança corporativa sólida, advertindo que o alto nível de gestão da organização tem o papel de estabelecer os códigos de conduta e reforçá-los à todos os *stakeholders*³ através de suas atitudes em conformidade aos padrões estabelecidos e, deste modo, refletir no comprometimento de todos (SCHWARTZ; DUNFEE; KLINE, 2005).

2.2 Princípio 17

Com a finalidade de identificar, prevenir e mitigar os impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos, estas devem realizar um *assessment*⁴ dos riscos atrelados às suas operações ou que tenham relação às mesmas. Este processo envolve a identificação e avaliação dos impactos reais e potenciais das suas atividades sobre os direitos humanos, de forma integrada com os sistemas de gerenciamento da corporação, e toma

² Termo que descreve o clima ético geral de uma organização alcançado pelo patrocínio do conselho de administração, conselho fiscal e diretoria. *In: VENTURELINE. Tone at the top definition.* Disponível em: <<https://www.ventureline.com/accounting-glossary/T/tone-at-the-top-definition/>>, 26 jun 2016.

³ Pessoa ou grupo que realizou um investimento ou tem ações ou interesses em uma empresa, negócio ou indústria. *In: BEZERRA, Filipe. Stakeholders – do significado à classificação.* Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2014/07/stakeholders-significado-classificacao.html>>, 26 jun 2016.

⁴ É o processo de identificação e mensuração dos riscos atrelados a um negócio ou projeto. *In: ECLIPSE. Assessment concept.* Disponível em: <http://epf.eclipse.org/wikis/openuppt/openup_basic/guidances/concepts/risk_management,_VNxL4ACsEdu8m4dIntu6jA.html>, 26 jun 2016.

importância por permitir o desenvolvimento de medidas de prevenção ou mitigação dos riscos potenciais e de reparação dos impactos reais (KWEITEL, 2012).

Mister frisar que apesar da empresa não possuir condições de controle sobre determinados fatores externos que fogem à sua ingerência, isto não consubstancia como justificativa para que os mesmos sejam ignorados, devendo, deste modo, adotar a mesma diligência tomada com os riscos internos de violação aos direitos humanos e da mesma maneira criar arcabouço argumentativo para reduzir os riscos de ações judiciais por cumplicidade com outras organizações por demonstrar terem sido tomadas todas as medidas razoáveis para evitar qualquer participação numa suposta violação destes direitos. Kweitel (2012, p. 13) expõe importante estratégia de ações neste sentido:

Para as empresas que contam com numerosas entidades em suas cadeias de valor pode resultar demasiadamente difícil realizar auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos no âmbito de cada entidade. Em tal caso, as empresas devem identificar as áreas gerais que apresentem maior risco de consequências negativas sobre os direitos humanos, seja devido ao contexto operacional de certos fornecedores ou clientes, às operações, os produtos ou os serviços relacionados, ou a outras considerações pertinentes, e dar prioridade à auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos nessas áreas.

É importante que o processo de *assessment* seja executado de forma contínua, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos sofrem mudanças ao longo do tempo em razão da evolução das operações, dos novos negócios e modelos adotados pelo mercado e do contexto operacional das empresas.

2.3 Princípio 18

A fim de aferir os riscos aos direitos humanos com maior minúcia, torna-se crucial a avaliação dessas consequências negativas, potenciais ou reais, em que a organização possa estar envolvida, seja em face de suas próprias operações ou fruto de suas relações comerciais.

Abrahams *apud* Scabin; Cruz; Hojaij (2015) assevera que a avaliação das consequências negativas das atividades empresariais aos direitos humanos somente alcança os resultados almejados caso esta realize consultas substanciais aos atores sociais direta e

indiretamente envolvidos, bem como aos grupos vulneráveis e potencialmente afetados, pautando-se pelos princípios da acessibilidade, que estabelece que as informações sejam comunicadas em linguagem acessível e com atenção à cultura da comunidade local, da inclusão, que visa assegurar que as preocupações dos setores especialmente vulneráveis sejam incorporadas em suas estratégias, e da transparência, em relação aos resultados do processo de consulta.

Relevante questão estabelece-se a respeito da periodicidade adequada para realização dos procedimentos supramencionados, e diante da dinâmica das situações corporativas que podem afetar os direitos humanos, pode-se considerar que sejam realizados previamente ao empreendimento de nova atividade ou formação de nova relação comercial, antes da adoção de decisões significativas ou adoção de mudanças operacionais, em resposta ou em previsão à mudanças no meio de atuação e periodicamente durante o ciclo de vida da empresa conforme sua complexidade e necessidade.

2.4 Princípio 19

Segundo Sanders (2014), a adoção das conclusões apuradas a partir do processo de avaliação de impacto das operações empresariais sobre os direitos humanos requer sejam incorporadas às funções e processos adequados da organização para que esta seja capaz de exercer influência, que é a aptidão de modificar práticas prejudiciais de modo a prevenir e mitigar os efeitos negativos. Esta integração pode variar conforme o tamanho do empreendimento e da regularidade ou previsibilidade das questões de direitos humanos, pois numa empresa de menor porte a comunicação é relativamente fácil e a interação é frequente, ao contrário de grandes organizações que não tem tanta facilidade de interação devido ao seu tamanho ou a dispersão das equipes, demandando uma abordagem mais sistematizada.

Ademais, as empresas podem não contribuir diretamente para violações de direitos humanos, mas podem guardar relação com transgressões advindas de operações, produtos ou serviços de parceiros de negócio inseridos em sua cadeia de valor. Da mesma forma, a organização deve agir de modo a eliminar qualquer forma de cumplicidade, tomando, para tanto, medidas de prevenção ou cessação destes impactos negativos.

Dentre os fatores que determinam a seleção de medidas adequadas nestes casos, destacam-se a influência da companhia sobre o parceiro com quem mantém relações negociais, a importância desta relação para a companhia, a gravidade da infração e a possibilidade de que a suspensão de seu relacionamento com o *stakeholder* provoque para si impactos negativos aos direitos humanos. A ONU (2012, p. 50) apresentou, em um estudo a cerca da aplicação dos Princípios Orientadores de John Ruggie para as empresas, uma matriz de decisão que contempla as questões que precisam ser consideradas na escolha das medidas:

	FORTE INFLUÊNCIA	FRACA INFLUÊNCIA
RELAÇÃO DE NEGÓCIO CRUCIAL	<p>A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitigar o risco de reiteração da violação; • Se não houver êxito, seguir orientações do quadro “B”. 	<p>B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a influência; • Se não houver êxito, mitigar o risco de reiteração da violação; • Se ainda assim não houver êxito, considere encerrar a relação de negócio, avaliando o plano de ação adequado, considerando a severidade do impacto; ou demonstre esforços para mitigar o abuso, deixando claro consequências de sua reiteração.
RELAÇÃO DE NEGÓCIO NÃO-CRUCIAL	<p>C.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tentar mitigar o risco de reiteração da violação; • Se não houver êxito, tome as medidas para encerrar a relação de negócios, tendo em conta as avaliações de qualquer potencial impacto adverso aos direitos humanos. 	<p>D.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliar opções razoáveis para aumentar a influência e mitigar o risco de reiteração da violação; • Se impossível ou não houver êxito, tome as medidas para encerrar a relação de negócios, tendo em conta as avaliações de qualquer potencial impacto adverso aos direitos humanos.

Tabela 1 – Matriz de decisão em caso de violações aos direitos humanos na cadeia de valor

Fonte: adaptado de ONU (2012, p. 50).

2.5 Princípio 20

Tudo aquilo que é medido é gerenciado, e com base nesta máxima, introduz-se a necessidade de monitoramento da eficácia das medidas de prevenção e mitigação dos efeitos adversos aos direitos humanos, baseando-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados e com a devida consideração das informações advindas das fontes internas e externas, principalmente no que tange as partes expostas aos riscos de vulnerabilidade. Por meio desta verificação, disponibiliza-se à alta gerência da organização uma visão ampliada do conjunto de ações e estratégias adotadas e permite-se o destaque de problemas reiterados que podem exigir mudanças mais abrangentes em relação às políticas ou processos, bem como revela as melhores práticas que podem ser disseminadas em toda a corporação para reduzir ainda mais os riscos e melhorar o desempenho (KWEITEL, 2012).

2.6 Princípio 21

John Ruggie apresenta como um dos princípios orientadores das empresas em relação ao programa de *due diligence* em matéria de direitos humanos a *accountability*⁵, conceito familiar no mundo empresarial no que tange à governança corporativa. Através deste, reconhece-se a importância da prestação de contas, mas não restrita ao ambiente interno ou aos acionistas – no caso de companhias de capital aberto – como é frequentemente realizado pelas organizações com o fim de esclarecer seu desempenho frente aos objetivos de negócio, mas sendo um compromisso de comunicar como a empresa tem cumprido sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos na prática, frente à relevância dos impactos para o interesse público (ONU, 2012).

2.7 Princípio 22

Ainda que uma empresa implemente excelentes políticas e práticas de *due diligence*, esta pode provocar ou mesmo contribuir para provocar violações aos direitos humanos que

⁵ Remete à obrigação de membros de um órgão administrativo ou representativo de prestar contas a instâncias controladoras ou a seus representados. In: SCHEDLER, Andreas; DIAMOND, Larry; PLATTNER, Marc F. (1999) *The self-restraining State: power and accountability in new democracias*. Londres: Lynne Renner Publishers.

não tenha previsto ou sido incapaz de evitar, devendo, diante deste cenário, implementar esforços para reparar os efeitos negativos *per si* ou em cooperação com outros atores, bem como contribuir com os mecanismos judiciais em caso de suposto ilícito. Mesmo que nos casos em que os efeitos adversos tenham sido provocados por entidades com quem a empresa mantenha relação de negócio, esta ainda deve desempenhar um papel de colaboração no processo de reparação, como parte de sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

Todos os princípios supramencionados exercem importante papel na implementação de mecanismos empresariais que mantêm as organizações em cumprimento com seu dever de respeitar os direitos humanos, contudo, são vagos e carentes de eficácia caso não sejam empregadas as contribuições advindas dos programas de *compliance*, o qual será abordado no capítulo seguinte.

3. OS ASPECTOS PRIMORDIAIS PARA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS DE *COMPLIANCE* EM DIREITOS HUMANOS

Antes de adentrar a discussão acerca da incorporação das diretrizes e mecanismos de *compliance*, é primordial estabelecer suas delimitações em contraposição ao *due diligence*, pois ambos não se confundem, mas se complementam.

O termo *due diligence* tem origem anglo-saxônica traduzida como a devida cautela e diligência e consiste numa espécie do gênero auditoria, que surgiu com o escopo de resguardar as partes em relação a temas de natureza contábil e/ou jurídica durante a condução de operações negociais (TAINHA; ALVES; ROCHA, 2008), incorporando maior amplitude material ao longo do tempo com a adoção dos traços da auditoria interna. Nesta esteira, pode-se inferir seguramente que o *due diligence* reputa-se uma atividade de avaliação objetiva e de consultoria, destinada a acrescentar valor e melhorar operações de uma organização, assistindo-a na consecução de seus objetivos, mediante uma abordagem sistemática e disciplinada da avaliação sobre eficácia da gestão de risco e dos processos de governança corporativa (PINTO, 2012).

O *compliance*, por sua vez, segundo Young (1979), numa perspectiva comportamental, ocorre quando um comportamento em relação à determinado assunto está em conformidade com uma conduta prescrita, e sua violação ocorre quando um comportamento fático afasta-se significativamente da conduta previamente estabelecida. Transferindo tal raciocínio para o ambiente corporativo, de forma geral, o *compliance* trata-se do conjunto de políticas e procedimentos destinados à prevenir, detectar e mitigar violações às normas de direito aplicáveis, regulamentos, regras e padrões éticos internos, envolvendo a gestão de risco e controles internos (BITTENCOURT, 2014).

Como assevera Manzi; Coimbra (2010), interpretando o *due diligence* como uma espécie de auditoria, esta realiza-se de forma aleatória e periódica, por meio de amostragens, a fim de certificar o cumprimento das normas e processos instituídos pela alta administração, bem como a eficácia dos controles; ao passo que o *compliance* executa suas atividades de forma rotineira e permanente de modo a monitorar e assegurar que as diversas áreas e unidades da organização estejam em conformidade com a regulação aplicável ao negócio,

dedicando, inclusive, seus esforços com atividades de comunicação e treinamento com vistas à criação de uma cultura de conformidade.

Destarte, apesar de possuírem funções semelhantes, o *compliance* se integra à cultura da organização, podendo executar processos e implementar controles; à medida que a *due diligence*, enquanto uma espécie de auditoria, avalia a estrutura de controles internos, não tocando no mérito da execução de processos e na definição de controles. Em razão disto, destaca-se a importância do estudo do *compliance* de forma dedicada, tratando-o neste contexto como um conjunto de ferramentas responsável pela conformidade da organização em relação às normas e regulamentos.

Ademais, o mecanismo de *compliance* guarda semelhança com a *due diligence* da moldura das Nações Unidas, quando à técnica de avaliação de riscos, à diligência com terceiros na cadeia de valor e ao princípio da participação da alta administração. Contudo, avança no sentido de adotar ferramentas desconsideradas pelo segundo, num plano lógico e estratégico, que abarca canais de denúncia, meios de comunicação e treinamento, normatividade da conduta, controles internos e processo de revisão.

De acordo com Negrão (2014), a histórica gênese e evolução do *compliance* guarda profundo liame com a necessidade do mercado em instituir controles internos nas corporações com vistas à combater a fraude, a lavagem de dinheiro e o financiamento ao terrorismo, ganhando cada vez mais importância diante de escândalos de projeção internacional envolvendo grandes companhias, como o emblemático Caso *Watergate* e a quebra da *Enron Corporation*, que catalisaram a produção de leis e regulamentos que reforçaram a necessidade de controles internos efetivos que buscassem a adesão das empresas às normas, e consequentemente conferissem estabilidade ao sistema financeiro mundial.

Ao longo do tempo, o *compliance* ampliou sua abrangência para outras áreas como tributária, trabalhista, gestão de pessoas, ambiental, criminal e, porque não, de direitos humanos. Esta expansão justifica-se em razão do *compliance* consubstanciar-se como um instrumento efetivo na coibição da prática de condutas atentatórias à ordem jurídica e de mitigação de seus efeitos.

Diversos tratados internacionais já consideram a política de *compliance* como instrumento de suporte a ser operado pelas empresas para a conformidade com a legislação e normativos vigentes e consequente colaboração com a atividade estatal voltada à proteção e

garantia do direito, tal como pode-se extrair da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, a Convenção Inter-americana contra a Corrupção, a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da OCDE, o Fundo Monetário Internacional – FMI, o Grupo de Ação Financeira Internacional – GAFI, o Comitê de Supervisão Bancária da Basileia, os Acordos da Basileia, o *Wolfsberg Group*, a *International Organization of Securities Commissions* – IOSCO, o *The Egmont Group of Financial Intelligence Units* e o *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* – COSO.

De acordo com Andrade (2016), os programas institucionais de *compliance* visam a aplicação e observância, tanto das normas harmonizadas, quanto das não harmonizadas com o sistema legislativo nas três esferas de governo. Constituem normas harmonizadas todo o conjunto de leis e regulamentos devidamente instituídos pelos Poderes Legislativo e Executivo, ao passo que as normas não harmonizadas advém dos costumes sociais, econômicos e mercadológicos que caminham ao encontro da governança corporativa, da sustentabilidade e dos direitos humanos.

Constrói-se, em plano doutrinário, uma concepção ampliada do alcance dos programas corporativos de integridade, reconhecendo os direitos humanos como parâmetro destas políticas, tal como leciona Andrade (2016, p. 1, grifo meu):

[...] Essas normas não criadas pelo Poder Legislativo nem regulamentadas pelo Poder Executivo são normas provenientes de um sistema moral mundial de governança e sustentabilidade, dentre elas, normas de qualidade, de meio ambiente, de saúde e segurança do trabalhador, normas financeiras, **normas de direitos humanos**, normas de contabilidade, normas de auditoria, normas éticas, entre outras, e que as pessoas jurídicas nacionais e estrangeiras devem estar em constante harmonia no sentido de criar e aplicar normas de governança corporativa e sustentabilidade.

A prevalência da concepção ampla de governança corporativa, dotada de um caráter normativo multifário, encontrado nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, insere a questão da eficácia horizontal dos direitos humanos no plano das relações econômicas, em perfeita consonância com a moldura desenvolvida pelas Nações Unidas de Proteger, Respeitar e Reparar (TRIPODI, 2014). Neste sentido, as empresas devem

implementar políticas de integridade que visem evitar a ruptura dos direitos humanos, tanto quanto procurar se ocupar de impactos adversos com os quais possa estar envolvida, evitando causar ou agravar suas repercussões, mesmo em situações em que a empresa exerça operações em Estados que não sejam capazes de garanti-los ou não queira fazê-lo.

Drimmer; Prelogar (2012) reforçam a referida perspectiva ao firmarem o caráter basilar dos Princípios Orientadores para a definição do escopo das estratégias ético-corporativas de gerenciamento de litígios e riscos reputacionais associados com os impactos das operações organizacionais sobre os direitos humanos, princípios estes que “consolidam padrões atuais para empresas e direitos humanos e oferecem um quadro geral para construção de um programa de *compliance* em direitos humanos” (DRIMMER; PRELOGAR, 2012, p. 70, tradução minha).

As principais referências para os parâmetros de um efetivo programa de *compliance* empresarial em direitos humanos não encontram-se consolidados em um manual dedicado ao estudo, todavia, permanecem espalhados em uma verdadeira miscelânea de instrumentos normativos e de doutrina. No que tange à política corporativa de integridade em direitos humanos, suas principais diretrizes podem ser extraídas da ferramenta *Human Rights Compliance Assessment – HRCA* –, especialmente desenvolvida para que as empresas possam assumir o desafio de operacionalizar os princípios de direitos humanos, tal como explicita Lenzen; Engelbronner (2007, p. 11, tradução minha):

Atravessando as diferentes etapas do sistema de gestão, o HRCA assiste o processo em todos os seus estágios. Ele foi projetado para se adequar aos sistemas de gestão que a maioria das empresas atualmente operam. O HRCA encaixa-se nos sistemas de gestão da qualidade, saúde e segurança, produtividade, meio ambiente, cadeia de suprimentos e questões sociais. Todas estas seções podem ser facilmente alinhadas com o sistema de gestão corporativo, de modo a certificar se as questões de direitos humanos são incorporadas aos processos e práticas diárias das empresas.

Com fulcro no magistério de Lezen; D’Engelbronner (2007) e de Drimmer; Prelogar (2012), delinea-se os principais parâmetros da política de *compliance* em direitos humanos no âmbito corporativo, o qual é demonstrado no diagrama lógico a seguir:

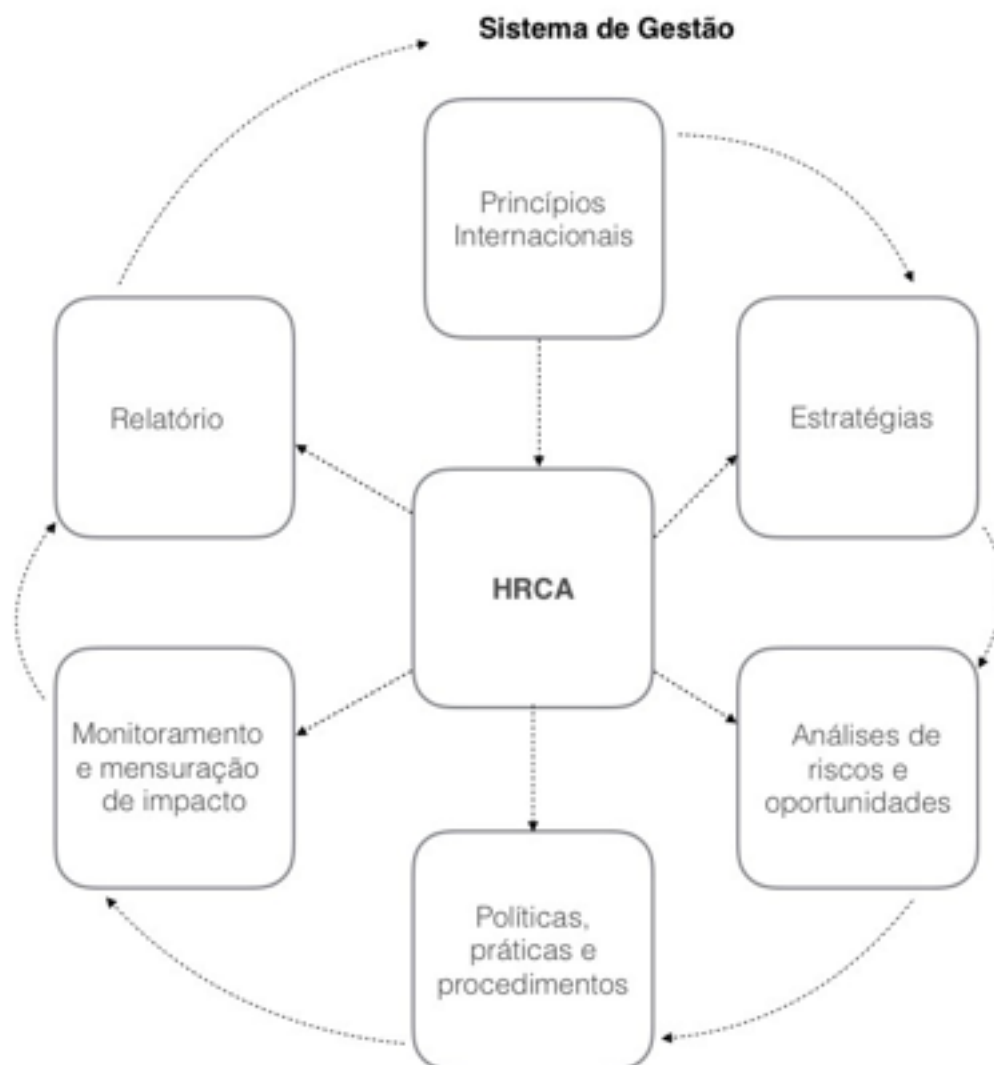


Figura 1 – Sistema de Gestão HRCA

Fonte: adaptado de LEZEN; D'ENGELBRONER (2007, p. 11)

3.1 Princípios internacionais

Os Princípios Orientadores oferecem instruções valiosas para que as empresas exerçam suas atividades de forma ética e mitiguem os potenciais impactos negativos, elevando as expectativas de conformidade corporativa com os direitos humanos. Todavia, tais princípios não compõem unicamente o arcabouço normativo para definição das políticas e procedimentos de conformidade, integrando o referido rol, os instrumentos internacionais de direitos humanos em plano global e regional.

São exemplos destes diplomas internacionais, a Declaração Universal de Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, a Convenção sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, a Convenção sobre Trabalho Forçado e Servidão da OIT, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, dentre outros tratados internacionais.

O conhecimento das normas internacionais permite que as empresas ajustem seus princípios de negócios com vista à cobertura de todas as questões relevantes de direitos humanos. A partir deste processo de inteligência normativa, as organizações podem iniciar com segurança um processo de adesão mais sólido aos tratados internacionais e concentrar-se nos direitos humanos que são mais relevantes para os seus negócios (LEZEN; D'ENGELBRONER, 2007).

3.2 Estratégias

No plano das estratégias, recorre-se às lições de Giovanini (2014) para a construção de um robusto programa de *compliance*, qual seja a adoção do princípio conhecido por *tone from the top*, o qual estabelece que a efetiva implantação da política de integridade requer o aval explícito e o suporte incondicional da mais alta administração das empresas, bem como a nomeação de um profissional com responsabilidade exclusiva pela área de conformidade, com a necessária autoridade, recursos humanos e financeiros suficientes, e autonomia de gestão.

A consideração dispensada pelos altos executivos das companhias quanto aos princípios fundamentais abrangidos pelos programas de conformidade corporativa tem o condão de garantir a aceitação pelos colaboradores, terceiros e parceiros de negócios, bem como cria a cultura organizacional de conformidade com os direitos humanos. Ademais, a autonomia e a concessão de recursos para uma área dedicada ao *compliance* permite que sejam implementados programas efetivos e mais isentos de conflitos de interesses.

De acordo com Fussler; Vegt (2004), a estratégia é fator importante e decisivo para uma implementação bem-sucedida do programa de *compliance* corporativo em direitos humanos, pois concilia a estratégia empresarial voltada para competitividade e resultados com os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, bem como, dedica-se a definir os recursos necessários para a correta execução das políticas. Desta forma, inferem os autores:

Uma boa estratégia está quase sempre obcecada com os elementos que criam valor. Ela os nutre, promove e combina com extremo cuidado. A propriedade intelectual, o acesso às matérias-primas, redes de distribuição, desempenho de qualidade e outros elementos estão entre os direcionados de valor clássicos. Todos tem uma boa compreensão acerca deles. Mas, há também, cada vez mais provas de alguns fatores que geram valor e são geralmente intangíveis e insuspeitos que podem surtir uma diferença clara ao longo do tempo: o compromisso com o bem comum e um mundo melhor, uma abordagem de precaução e cuidado como meio ambiente, questões trabalhistas e sociais, conformidade e transparência, e o engajamento para o diálogo. Estes elementos de valor certamente não substituem a inovação e a gestão de custos, mas ainda são pouco usuais no mundo dos negócios (FUSSLER, VEGT, 2004, p. 105).

Diante da multiplicidade de diferentes abordagens acerca da estratégia e da procura por uma combinação única e universal dos elementos que dirigem a criação de valor, seria ingênuo formular uma receita simples para a formação da estratégia de *compliance* em direitos humanos. Contudo, o patrocínio da alta gestão e uma área dedicada ao *compliance* com os recursos necessários são compreendidos pela doutrina como fatores primordiais a serem considerados pela estratégia corporativa no que tange consolidação efetiva de todas as etapas de um efetivo programa de conformidade em direitos humanos.

3.3 Análise de riscos e oportunidades

O parâmetro seguinte diz respeito à análise dos riscos que permeiam as atividades empresariais, também conhecido como processo de *risk assessment*. A condução de uma avaliação de riscos e impactos garante que a política de integridade seja desenhada para, com

efeito, prevenir, mitigar e remediar os impactos aos direitos humanos associados com as operações da empresa. De acordo com Drimmer; Prelogar (2012), não há uma abordagem unívoca para a realização de tal avaliação, a qual deve ser conduzida segundo uma série de fatores de contexto específico, como o tamanho da empresa, a natureza do negócio, o setor de atuação, a estrutura organizacional, a complexidade das atividades e os locais de operação.

Apesar dos Princípios Orientadores recomendarem o uso de todo o arcabouço de direitos humanos internacionalmente reconhecidos como aspectos de referência na realização de avaliações de riscos e impactos, as empresas devem priorizar as áreas de atenção com base no grau de risco que possuem, para que, a partir deste traçado, possam ajudar na adaptação de procedimentos, treinamentos e controles internos (DRIMMER; PRELOGAR, 2012).

Ao avaliar os riscos e impactos das atividades empresariais, tanto o problema quanto possíveis ações são apresentados, os quais terão o condão de dirigir a construção de políticas e procedimentos escritos. Corroborando tal premissa, Sibille; Serpa (2016, p. 6) afirmam que o *risk assessment* “é uma das bases do sucesso do programa de *compliance*, uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase da análise”.

3.4 Políticas, práticas e procedimentos

Segundo Drimmer; Prelogar (2012), a elaboração de políticas e procedimentos escritos são cruciais para as organizações, pois expressam seu compromisso com os direitos humanos e, claramente, define deveres de conduta para seus colaboradores, terceiros e parceiros de negócios relacionados com suas operações, estando em perfeito alinhamento com os Princípios Orientadores 15 à 24 sobre direitos humanos e empresa das Nações Unidas.

De forma geral, estas políticas e procedimentos de direitos humanos estão concentrados no Código de Conduta e Políticas de *Compliance*, no qual estabelece-se, entre outros tópicos, os direitos e obrigações dos executivos, funcionários, agentes e parceiros comerciais das organizações, e que Sibille; Serpa (2016) denotou ser uma bússola que guia, em conjunto com outras ações corporativas de endossamento destas políticas, todos os seus colaboradores para o caminho das práticas éticas e legais na condução de suas atividades.

Como infere Drimmer; Prelogar (2012, p. 75, tradução minha):

Políticas e procedimentos mais detalhados podem concretizar o comprometimento do código de conduta com os direitos humanos, bem como pode ser adaptado para identificar potenciais impactos negativos aos direitos humanos que sejam peculiares à empresa. Dependendo do escopo das operações, a política de direitos humanos pode abranger, por exemplo, matérias relacionadas ao local de trabalho, meio ambiente e questões de cunho social, relações com comunidades locais, relações com fornecedores e a utilização de segurança.

Destarte, as políticas e procedimentos operacionais de conformidade, quando detalhados e documentados, podem apoiar os colaboradores de uma organização a reagirem de forma adequada com situações de dificuldade que apresentam o potencial de violar os direitos humanos. Tais diretrizes e padrões de conformidade com direitos humanos podem ser verificados em diversas indústrias, como, por exemplo, o *Electronic Industry Code of Conduct*, o *Extractive Industry Transparency Initiative* e o *International Council on Metals and Mining (ICMM) Sustainable Development Framework*.

Ainda no quadrante das políticas, práticas e procedimentos do Sistema de Gestão HRCA, há que se abordar, na linha dos procedimentos corporativos, o treinamento e comunicação das políticas de *compliance*, bem como o estabelecimento de canais de denúncias.

Após a identificação dos riscos, da definição dos responsáveis pelo programa de integridade e da elaboração do Código de Conduta e das Políticas de *Compliance*, é fundamental que o resultado de todo esse processo prévio seja comunicado à toda organização. Conforme exposto por Lezen; D'Engelbronner (2007), a comunicação quanto às normas de condutas em relação aos direitos humanos deve iniciar-se desde o momento de habilitação de um candidato ao processo de seleção da empresa e mantido constantemente nos canais internos de comunicação. A educação e sensibilização dos colaboradores da empresa, desde altos executivos até os guardas de segurança, em matéria de direitos humanos no contexto de suas atividades, é fundamental para a edificação de uma cultura organizacional de conformidade, pois a divulgação pelos meios oficiais de comunicação da empresa consubstanciam-se como um incentivo à participação ativa dos colaboradores em evitar riscos de violação aos referidos direitos, bem como para aproveitar oportunidades de aprimoramento.

A comunicação constitui-se um importante pilar de uma política de *compliance*, contudo, torna-se ineficaz na realização de suas finalidades sem o devido suporte de programas de treinamento. Segundo Drimmer; Prelogar (2012, p. 75, tradução minha):

O treinamento pode sensibilizar os funcionários com as normas relevantes de direitos humanos e desmistificá-los por meio de sua tradução em conceitos mais familiares: estrutura jurídica interna, não-discriminação, proteção e segurança, condições de trabalho, direitos das crianças, a sustentabilidade ambiental e outras áreas. O treinamento também ajuda os colaboradores a reconhecerem problemas e formular respostas adequadas.

Neste diapasão, o treinamento de pessoal é um relevante componente da política de conformidade, pois contribui para formação de profissionais qualificados para lidar com situações adversas de potencial violação aos direitos humanos associados com as atividades da empresa, que muitas vezes surgem rapidamente e sem aviso prévio. Não obstante, as organizações devem manter postos qualificados disponíveis para atender a questões desta natureza em tempo real.

De acordo com Lezen; D'Engelbronner (2007), ao iniciar as sessões de capacitação sobre os direitos humanos, é imperativo a identificação precípua dos objetivos da formação, bem como o público-alvo e suas necessidades de aprendizagem específicas em matéria de direitos humanos e empresa. Deste modo, os treinamentos adquirem capacidade para gerar resultados mais efetivos, pois adequam os diversos direitos humanos aos temas de negócios em questão, tratando-se apenas sobre normas internacionais de relevante interesse.

3.5 Monitoramento e mensuração de impacto

Seguindo ao próximo parâmetro do HRCA, tem-se como premissa que a constância das análises numa base regular, aprimoramentos são alcançados e novas prioridades são identificadas. As políticas, procedimentos e performance do programa de *compliance* devem ser constantemente monitorados e mensurados com o auxílio de indicadores de resultado, e com base nas averiguações, metas devem ser definidas para assegurar a melhoria contínua e inovação dos processos (DRIMMER; PRELOGAR, 2012).

Segundo Sibille; Serpa (2016), o monitoramento possibilita aferir a direção e a efetividade das políticas de *compliance*, envolvendo todos os seus parâmetros numa análise de aderência com o programa planejado, aponta se os efeitos esperados de conscientização dos colaboradores se materializaram na companhia e se os riscos identificados previamente estão sendo controlados como previsto, bem como se novos riscos surgiram no decorrer das operações. Nesta esteira, verifica-se que:

O HRCA é uma ferramenta de auto-avaliação concebido para monitorar e auditar o desempenho de direitos humanos. O banco de dados a determinar sua esfera de atuação. Baseado no setor empresarial e na região de operação, pode-se selecionar as questões e indicadores de desempenho no HRCA que são relevantes para a operação de negócios. Os indicadores podem ser classificados por departamento ou por tópico, permitindo que o monitoramento seja compartimentado e seu funcionamento simplificado, pois as pessoas envolvidas ficam apenas diante de questões relevantes para suas funções ou campo de operação (LEZEN; D'ENGELBRONNER, 2007, p. 23).

É crucial ressaltar que o monitoramento não está adstrito tão somente ao ambiente interno das organizações, estendendo seu campo de operação para terceiros envolvidos na cadeia de valor da companhia, como, por exemplo, parceiros de negócios, representantes ou revendedores. A necessidade de processos de *due diligence* com terceiros justifica-se pelo risco de que as empresas sejam vistas como cúmplices das violações de seus parceiros (DRIMMER, PRELOGAR, 2012).

Diante do alto risco que envolve as relações com terceiros, as organizações podem se salvar mediante a incorporação de suas políticas de direitos humanos nos acordos com parceiros de negócios, exigindo a conformidade com as normas, o treinamento de seus colaboradores e a colaboração com o monitoramento da efetividade do programa de *compliance*. As relações com os atores públicos merece especial atenção das empresas, devendo-se documentar todo e qualquer espécie de comunicação com seus agentes por meio de memorando ou instrumentos similares que delineiam de forma clara seus papéis e responsabilidades, bem como requeira a conformidade com normas relevantes e que incluam,

mesmo que minimamente, o compromisso com os direitos humanos (LEZEN, D'ENGELBRONNER, 2007).

3.6 Relatório

A manutenção de um robusto sistema de *compliance* corporativo não garante a privação de problemas relacionados com violações aos direitos humanos associados à atividade empresarial. Em razão desta ordem peremptória, faz-se mister a implementação de canais de denúncia que permitam que colaboradores e parceiros comerciais possam relatar, de forma confidencial e anônima, as preocupações e denúncias de violações ao Código de Conduta e outras políticas de direitos humanos por parte de funcionários e terceiros que agem em nome da empresa.

Segundo Lezen; D'Engelbronner (2007), os canais de denúncia, outro pilar do HRCA, aumentam as chances de identificação e tratamento de possíveis problemas em seus estágios iniciais, antes que tomem maiores proporções, todavia, para que estes canais guardem eficácia, é fundamental que se efetive a correta divulgação de informações cruciais sobre o mecanismo em questão de uma forma que todos os seus potenciais usuários estejam cientes e tenham segurança quanto a seriedade da apreciação das denúncias e da proteção em relação à uma possível retaliação quando feita de boa-fé.

Os mecanismos de denúncia podem variar em forma e escala, de acordo com as peculiaridades de cada organização, mas todos estes guardam em comum a observação de princípios elementares, quais sejam a investigação de boa-fé das denúncias, com a devida tomada de medidas necessárias – medidas disciplinares, planos de remediação ou comunicação às autoridades competentes –, o estabelecimento de diálogo com as partes interessadas, o patrocínio da transparência e acessibilidade aos indivíduos e grupos de interesse e divulgação dos impactos aos direitos humanos e das respostas da organização, bem como seus resultados (DRIMMER; PRELOGAR, 2012).

As organizações não devem restringir seus mecanismos de denúncia à identificação e rastreamento de potenciais violações de direitos humanos, sendo essencial a ampliação de seu escopo para a mitigação dos impactos adversos de forma coerente com os padrões internacionais. Para que as empresas tenham condições de cumprir esta premissa, deve-se

adotar processos internos de investigação para atender prontamente às denúncias de comportamentos ilícitos e que garantam que os fatos sejam examinados, que responsabilidades sejam detectadas e que sejam definidas sanções e ações corretivas mais apropriadas e consistentes a serem empregadas (SIBILILE; SERPA, 2016).

Todos os pilares do HRCA supramencionados neste escrito são considerados pela doutrina como vitais para o efetivo cumprimento do dever das empresas de respeitar os direitos humanos, conforme o Quadro ‘Proteger, Respeitar e Reparar’ das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas. Contemporaneamente, determinadas empresas tem tomado a vanguarda no que diz respeito à manutenção de políticas internas voltadas para o cumprimento das diretrizes das Nações Unidas em matéria de direitos humanos, e será o tema o próximo capítulo.

4. ESTUDO DE CAMPO

A presente produção busca estender sua investigação para além da exploração bibliográfica, de modo a superar as barreiras do imaginário e identificar a correlação do plano teórico com o âmbito fático. De encontro com tal perspectiva, empreende-se o estudo de campo como mecanismo metodológico de pesquisa, que de acordo com Marconi & Lakatos (1996), é fase executada após o estudo bibliográfico, visando o aprofundamento e melhor conhecimento a cerca da tese.

A pesquisa de campo tem caráter exploratório, que segundo Mattar *apud* Carnevalli; Miguel (2001, p. 2):

[...] tem como finalidade aprofundar o conhecimento do pesquisador sobre o assunto estudado. Pode ser usada, para facilitar a elaboração de um questionário ou para servir de base a uma futura pesquisa, ajudando a formular hipóteses, ou na formulação mais precisa dos problemas de pesquisa. Também visa clarificar conceitos, ajudar no delineamento do projeto final da pesquisa e estudar pesquisas semelhantes, verificando os seus métodos e resultados. Como método de coleta de dados, utiliza questionários, entrevistas, observação participante, etc.

A presente investigação vale-se da ferramenta *Human Rights Compliance Assessment* – HRCA –, desenvolvida pelo *Danish Institute for Human Rights* – DIHR –, o qual foi elaborado por especialistas de diversas áreas interdisciplinares, de acordo com os diversos tratados e instrumentos internacionais de direitos humanos. A ferramenta de pesquisa compõe-se de indicadores destinados a refletir a experiência de aplicação prática das diretrizes e mecanismos corporativos de direitos humanos e, igualmente, tem como finalidade precípua avaliar e aprimorar o desempenho das empresas no que tange ao respeito aos referidos direitos.

Construído por mais de setenta empresas e organizações de direitos humanos e trinta e cinco pesquisadores há mais de uma década, a ferramenta elencou, de forma rigorosa, parâmetros que incorporam mais de oitenta dispositivos internacionais de direitos humanos, continuamente aperfeiçoados ao longo dos anos, para uma verificação sistêmica das políticas, procedimentos e práticas empresariais (DIHR, 2015).

A ferramenta HRCA abriga um banco de dados de aproximadamente duzentas perguntas e mil indicadores que traduzem os padrões internacionais de direitos humanos nas políticas das empresas, divididos em oito áreas de negócio, as quais consistem em Gestão,

Recursos Humanos, Saúde e Segurança do Trabalho, Marketing e Qualidade de Produto, Impacto à Comunidade, Acordos de Segurança, Assuntos Jurídicos e Governamentais, e, Contratantes e Cadeia de Suprimentos. Entretanto, a pesquisa funda-se precipuamente ao exame detido dos componentes estruturais do mecanismo de *compliance* em matéria de direitos humanos, razão pela qual opera-se apenas na primeira diretriz nas companhias analisadas.

O estudo de campo se realiza em duas empresas: 1) a siderúrgica ArcelorMittal S.A, pessoa jurídica de direito privado, com operações em mais de 60 países, e maior produtora de aço e mineração para os mercados automotivo, de construção, eletrodomésticos e embalagens, com mais de 245 mil colaboradores e valor de mercado equivalente à 15.6 bilhões de dólares (FORTUNE, 2015); e, 2) a empresa de alimentos Nestlé S.A, pessoa jurídica de direito privado, presente em mais de 120 países, é a maior empresa de seu ramo, com mais de 280 mil funcionários e avaliada no mercado por 235.7 bilhões de dólares (FORBES, 2016).

A pesquisa dedicou-se a abordar aspectos específicos e primordiais que reputam-se capazes de prover um diagnóstico preciso e seguro acerca da política de *compliance* corporativa de direitos humanos, a serem abordadas no que segue.

4.1 Política de compromisso

A primeira questão que o estudo preocupou-se em solucionar diz respeito à existência de uma política corporativa de compromisso com o respeito aos direitos humanos em suas operações de negócios, levando-se em consideração determinados indicadores para uma fidedigna ilação, e procurando verificar a realização dos princípios 12 e 16 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa.

A ArcelorMittal possui uma Política de Direitos Humanos autônoma e integrada às outras políticas e diretrizes da companhia, quais sejam o Código de Conduta Comercial, o Código de Fornecimento Responsável, as Políticas de Saúde e Segurança, Meio Ambiente e Recursos Humanos e a Política Anticorrupção. Sua política prevê expressamente o compromisso de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, com menção à Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da OIT e do Pacto Global das Nações Unidas.

A Nestlé também possui uma política de direitos humanos contida no documento Princípios Nestlé de Gestão Empresarial, porém, carente de autonomia, estando inserta em meio à temas diversos relativos às outras áreas de negócio. Ademais, também afirma o compromisso da empresa com o respeito aos direitos humanos, com expressa referência ao Pacto Global das Nações Unidas, às Convenções 87, 138 e 182 da OIT, à Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e às Convenções da OIT para Empresas Multinacionais.

Ambas as empresas possuem em sua política normas adicionais de direitos humanos para indivíduos ou grupos específicos, quais sejam, a determinação do respeito aos direitos das populações indígenas e a proibição de trabalho infantil. Entretanto, este indicador opera-se de forma precária na ArcelorMittal, pois esta despreza os direitos dos demais grupos, tal como as pessoas com deficiência, minorias étnicas, mulheres, trabalhadores migrantes, dentre outros.

A Nestlé, doutro modo, possui políticas que contemplam diversos grupos vulneráveis, quais sejam, Política de Compromisso com o Desenvolvimento Rural, Política de Compromisso sobre a Terra e Direitos da Terra nas Cadeias de Suprimento Agrícola, Política de Compromisso sobre Trabalho Infantil nas Cadeias de Suprimento Agrícola, Política de Proteção à Maternidade, Política de Comunicação de Marketing para Crianças, dentre outros códigos.

Em adendo, as companhias estudadas reconhecem no texto de suas políticas os direitos humanos como padrão mínimo para a realização de seus negócios com legitimidade, tanto no âmbito interno de suas operações, quanto no exercício externo de suas atividades.

A política de direitos humanos da ArcelorMittal admite a previsão de determinados direitos humanos sobre os quais a empresa tem maior probabilidade de exercer impacto em razão da natureza de suas atividades, tais como o desenvolvimento de práticas para uso do solo e da água, bem como a prevenção de reassentamentos involuntários. A Nestlé, por seu turno, desconsidera esta prática em sua política, destacando apenas princípios gerais de direitos humanos.

Outro aspecto de igual relevância na política corporativa de compromisso com os direitos humanos diz respeito à inclusão de referências a compromissos que as empresas tenham assumido com iniciativas voluntárias, em razão de reforçar aos seus colaboradores e

terceiros relacionados com suas operações a importância do tema para as estratégias organizacionais.

A Nestlé assume esta direção e apresenta em sua política a adesão às oitos Convenções fundamentais da OIT, com destaque para a Convenção 87 sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, a Convenção 138 sobre Idade Mínima para Trabalhar e a Convenção 182 as Piores Formas de Trabalho Infantil, à Convenção das Nações Unidas sobre Trabalho Infantil, à Declaração Tripartite de princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social, às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e ao Pacto Global das Nações Unidas. Contrariamente, a ArcelorMittal não faz menção clara aos compromissos assumidos pela empresa, apesar de ter aderido ao Pacto Global das Nações.

Ambas as políticas tem o apoio explícito do mais alto nível de direção das empresas, verificados em nota de compromisso assinada pelo Presidente do Conselho de Administração e pelo *Chief Executive Officer* das companhias. Ademais, tais políticas comunicam claramente as expectativas de direitos humanos para os colaboradores, parceiros comerciais e comunidades locais, com referência ao Código de Fornecimento Responsável e ao Programa de Cadeia de Fornecimento Sustentável no caso da ArcelorMittal.

Especialmente, no caso da Nestlé, há um ativo envolvimento do Conselho de Administração da companhia, o qual supervisiona e coordena o processo da implementação do seu programa de *compliance* em direitos humanos, provê orientação estratégica às áreas de prioridade de inserção dos direitos humanos, contribui com *expertise*⁶ técnica para definição de futuras iniciativas e projetos de direitos humanos e discute ações específicas de direitos humanos que estejam diretamente relacionadas com as atividades da empresa. Ademais, há órgãos do Conselho Executivo da organização que participam dos esforços de conformidade com os direitos humanos, quais sejam, o *Group Compliance Committee*, a *Issues Round Table*, o *Child Labour and Women's Empowerment Steering Group*, a *Operations Water Task Force* e a *Seafood Task Force*.

A política de direitos humanos da ArcelorMittal prevê a adoção de procedimentos que reforcem suas diretrizes ao longo do tempo por meio de avaliações autônomas de risco, processos de auditoria e integração às avaliações de impacto social. Os referidos

⁶ É o conhecimento adquirido com base no estudo de um assunto e a capacidade de aplicar tal conhecimento, resultado em experiência, prática e distinção naquele campo de atuação. In: GALVÃO, Afonso; PERFEITO, Cátia; MACEDO, Ricardo. (2011) Desenvolvimento de *expertise*: um estudo de caso. In: *Rev. Diálogo Educ.*, v. 11, n. 4, set./dez. 2011, p. 1015-1033.

procedimentos ainda dispõem de um manual de orientação, treinamento e comunicação, para a correta e efetiva execução do programa de *compliance* e endossado pela Diretoria da empresa.

Nesta toada, a Nestlé também adota os procedimentos necessários para refletir sua política de direitos humanos em suas operações por meio de políticas específicas e códigos de referência que os estabelecem para o seu respectivo cumprimento. Ademais, o cumprimento é verificado periodicamente por auditoria interna – Comitê de Auditoria Interna – e externa – KPMG –.

Outro importante aspecto verificado no exame das políticas de direitos humanos das referidas organizações, concerne ao fato de que apenas a política da ArcelorMittal estabelece a direção dos procedimentos de concessão de incentivos financeiros ou não-financeiros aos colaboradores, conforme os direitos humanos, qual seja a previsão de pagamento de salários competitivos baseados em avaliações do mercado.

Ainda no tocante às políticas de direitos humanos, ambas as empresas abandonam o exame das atividades de lobby em que estejam envolvidos de certa forma os direitos humanos.

Baseado nos indicadores previamente percorridos, é possível engendrar um juízo objetivo que visa aferir a existência de uma política de compromisso com os direitos humanos através de suas atividades operacionais, e conclui-se por sua existência em ambas as empresas objeto desta pesquisa, em consonância com o princípio 16 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa.

Prossegue-se, ainda no exame da política de compromisso com os direitos humanos, se as organizações em questão comunicam suas diretrizes interna e externamente, em consonância com o entendimento de que as empresas devem garantir a comunicação tanto da política, quanto dos códigos e procedimentos relacionados, de modo a delinear o escopo do sistema de *accountability*.

As referidas políticas encontram-se disponibilizadas publicamente em ambiente dedicado de suas páginas virtuais e podem ser acessadas integralmente por seus colaboradores, parceiros comerciais, *stakeholders* e toda a comunidade. A Nestlé comunica tanto suas política de direitos humanos, quanto avaliações regulares e demais documentos relacionados, no item de Princípios de Negócios da seção “Sobre nós”. A ArcelorMittal torna

pública sua política de direitos humanos e demais documentos relacionados no item de Ética e *Compliance* da seção de Responsabilidade Corporativa.

No que tange ao esclarecimento quanto aos canais e sistemas de prestação de contas na comunicação das políticas e procedimentos em matéria de direitos humanos, verificou-se que, a ArcelorMittal divulga publicamente aos seus colaboradores, parceiros comerciais e terceiros, todas as atividades de *compliance* em direitos humanos realizadas e seus resultados ao longo de um ano no Relatório de Sustentabilidade. Igualmente, a Nestlé divulga dados detalhados de acompanhamento de suas política de conformidade em direitos humanos no relatório anual *Nestlé in society: creating shared value and meeting our commitments*, segundo os padrões do *UN Guiding Principles Reporting Framework*, mas que não alcança todas as partes interessadas em virtude de estar disponível unicamente no idioma inglês.

As empresas objeto desta pesquisa preveem em suas políticas e procedimentos de direitos humanos a previsão do Código de Suprimento, na Nestlé, e do Código de Fornecimento Responsável, na ArcelorMittal, os quais reforçam o compromisso de comunicar suas políticas às empresas com quem mantenham relação contratual, além de serem ativamente informadas aos seus investidores, visto que seus Conselhos de Administração são os primeiros envolvidos em seu patrocínio e comprometimento.

O último indicador a ser averiguado busca responder se a política de direitos humanos é comunicada às partes interessadas potencialmente afetadas em casos de riscos significativos. As políticas de ambas as empresas acolhem o dialogo aberto e inclusivo com as comunidades locais potencialmente afetadas, com especial atenção para a Norma de envolvimento com a Comunidade da ArcelorMittal, que prevê, inclusive, o frequente envolvimento com grupos de pequena representação, tais como indígenas e mulheres.

Baseando-se na análise dos indicadores ora versados tem-se que as organizações examinadas comunicam interna e externamente suas respectivas políticas de compromisso com os direitos humanos.

4.2 Identificação e avaliação

Considerando que as organizações devem identificar e avaliar os seus atuais e potenciais riscos adversos aos direitos humanos, segundo uma ótica conciliada com os

padrões internacionais e focado nas pessoas em detrimento do negócio, busca-se, na atual seção, investigar se as empresas realizam o *assessment* dos riscos aos direitos humanos com os quais estão envolvidas, com fulcro nos princípios 12, 17 e 18 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa.

A Nestlé possui, há cinco anos, o *Human Rights Due Diligence Programme – HRDDP* –, um programa de monitoramento de todas as suas atividades nos locais onde possui operações, com vistas a identificar as prioridades de tratamento em matéria de direitos humanos. Através do referido programa, a empresa identificou onze direitos humanos dotados de elevados riscos de vulnerabilidade em razão de suas operações ao longo de sua cadeia de valor, quais sejam a liberdade de associação e negociação coletiva, tempo de trabalho, alojamento dos trabalhadores e acesso aos serviços básicos, segurança e saúde, balaio mínimo, proteção de dados e privacidade, trabalho infantil, trabalho forçado, aquisição de terras, acesso à água e saneamento, e acesso a mecanismos de reclamação. Baseado nestes resultados, a empresa ainda detectou seis grupos em potencial riscos aos seus direitos humanos, quais sejam os colaboradores, empreiteiros locais, fornecedores, agricultores e trabalhadores de exploração agrícola, comunidades locais, e os consumidores.

Ademais, a Nestlé monitora o progresso de suas ações de prevenção e mitigação dos riscos identificados segundo um modelo adaptado do *UNGP Reporting Framework*, o qual integra as expectativas de transparência de agências reguladoras, investidores, organizações da sociedade civil, dentre outras partes interessadas.

A ArcelorMittal não divulga publicamente de forma transparente seus procedimentos de identificação e avaliação dos riscos potenciais e reais aos direitos humanos que estejam relacionados com suas atividades ao longo de toda a sua cadeia de valor. Porém, a empresa divulga em seu relatório anual o progresso de suas políticas, demonstrando que a cadeia produtiva apresenta riscos mais acentuados aos direitos humanos, com 13. 715 fornecedores e parceiros de negócios mais significativos, os quais foram submetidos a uma avaliação de direitos humanos e tiveram acordos de investimento em *compliance* em direitos humanos que ultrapassou 240 milhões de reais em 2014.

A adoção de linguagem adequada nas consultas com partes interessadas potencialmente afetadas é fator relevante para eliminar possíveis barreiras culturais e sociais, bem como para propiciar o engajamento eficaz destes grupos. Ambas as empresas utilizam

metodologias próprias para realização de suas análises, utilizando-se de profissionais com especialização da área de direitos humanos, com especial destaque para a Nestlé, a qual realiza seus procedimentos com o suporte do *Danish Institute for Human Rights* e do *Fair Labor Association*, e interage ativamente com o *World Business Council for Sustainable Development – WBCSD* –, o *Consumer Goods Forum – CGF* – e o *UN Global Compact – UNGC* –.

As avaliações em ambas as empresas objeto desta pesquisa realizam suas avaliações de impacto aos direitos humanos associados às suas operações numa base regular anual diretamente com seus departamentos, fornecedores e parceiros de negócios, com vistas a formar seu relatório anual de progresso das suas políticas, seguindo a lógica de acompanhamento do exercício financeiro.

Com base nas percepções supramencionadas, pode-se afirmar que as empresas adotam procedimentos que identificam e avaliam os reais e potenciais riscos de impactos adversos aos direitos humanos a que possam estar envolvidas, frisando que as ações da Nestlé encontram-se em estágio mais desenvolvido quanto à definição dos riscos mais potenciais e das medidas de mitigação a serem adotadas, ao passo que a ArcelorMittal apresenta um panorama muito geral e padrão dos riscos de impacto adverso.

4.3 Integração e procedimento

Esta seção da pesquisa ampara-se nos princípios 14, 19 e 24 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa e versa, inicialmente, sobre o dever das empresas de trabalhar de forma sistemática para integrar os resultados de suas avaliações de impacto, buscando verificar se implementam esta integração em todas as funções e processos de negócios relevantes.

A política de direitos humanos da ArcelorMittal dispõe sobre a responsabilidade de todos seus colaboradores e parceiros de negócios em observar os valores e preceitos internacionalmente reconhecidos e protegidos por seus códigos, prevendo, ainda, a responsabilização genérica quanto às condutas contrárias à tais normas com a admissibilidade de medida disciplinar que culmine, nos casos mais graves, em rescisão do contrato de

trabalho. Entretanto, a empresa não especifica, em suas políticas e procedimentos, responsabilidades específicas para tratar os impactos individualmente identificados.

A Nestlé, por outro lado, prevê três diferentes mecanismos de remediação, de acordo com suas políticas de direitos humanos, quais sejam: 1) o Programa *CARE* e o Programa de Auditoria do Grupo Nestlé para as hipóteses de violações ao código Princípios Nestlé de Gestão Empresarial e demais políticas relacionadas com os direitos humanos, sob responsabilidade das instalações da empresa; 2) o Programa de Auditoria de Fornecimento Responsável destinado às violações ao Código do Fornecedor Nestlé, sob responsabilidade dos membros da equipe de Fornecedores de Nível 1; e, 3) o Programa de Rastreabilidade de Fornecimento Responsável que se dedica às violações ao Guia de Fornecimento Responsável, sob o crivo dos membros da equipe de Fornecedores a Montante.

No que tange a ArcelorMittal, as condições fáticas não propiciaram o diagnóstico da capacidade da empresa em fornecer respostas eficazes às violações por meio de decisões internas, dotações orçamentárias adequadas, sistemas de incentivos e processo de supervisão. Diversamente, a Nestlé tornou público, em seu último relatório sobre o progresso de sua política de *compliance* em direitos humanos, as atividades de mitigação do trabalho infantil e discriminação feminina nas plantações de cacau na Costa do Marfim e em Gana, de avelãs na Turquia e de baunilha em Madagascar.

A empresa suíça identificou cerca de 5.135 crianças envolvidas em tarefas perigosas classificadas como trabalho infantil ao longo de sua cadeia de suprimentos. Buscando mitigar as referidas violações, a Nestlé assegurou o acompanhamento sistemático com 3.591 crianças, das quais 42% se beneficiam do fornecimento de kits contendo materiais escolares e certidões de nascimento, bem como a geração de rendimentos para 53% dessas famílias, além de reformar quarenta e duas escolas em comunidades com maior necessidade, sendo os demais casos investigados pela companhia.

A estratégia de ação da Nestlé também inclui esforços para a promoção do *empowerment*⁷ das mulheres por meio de seu Plano de Ação Nestlé sobre a Mulher na Cadeia de Fornecimento de Cacau, dando treinamento de conscientização de gênero para que as mulheres possam lidar com as barreiras sociais e culturais, estendido a todas as cooperativas

⁷ É a descentralização de poderes para um número maior de pessoas nas atividades de uma empresa, negócio ou ação conjunta, conferindo maior autonomia de decisão e responsabilidades. *In*: HILSDORF, Carlos. O que é *empowerment* e como ele funciona? Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-empowerment-e-como-ele-funciona/46403/>>, 26 jun 2016.

ligadas a cadeia de suprimento da empresa, bem como um trabalho conjunto com associações de mulheres para ampliar a participação das mulheres e aumentar a sua influência no setor.

Diante da análise destes indicadores, verificou-se que a Nestlé integra suas avaliações de impacto aos seus processos internos de forma satisfatória, enquanto que não foi possível exercer um exame mais acurado na ArcelorMittal por ausência de maiores informações quanto aos seus procedimentos de remediação.

A segunda questão que a pesquisa se debruça está em verificar se as empresas compreendem a natureza de seu envolvimento e tomam medidas apropriadas, partindo-se do pressuposto de que as organizações devem conhecer não apenas os impactos adversos de suas atividades, mas, inclusive, sua relação com estes impactos e, de acordo com complexidade das situações e suas implicações, valer-se da consulta à peritos externos especializados, para proporcionar uma resposta eficaz.

Ambas as empresas identificam que ao longo de suas cadeias de suprimentos encontra-se os maiores riscos de impactos adversos aos direitos humanos associadas com às suas atividades, com a enumeração dos riscos mais relevantes, conforme exposto previamente. Diante destas averiguações, as empresas adotam em suas políticas e procedimentos medidas necessárias para impedir que o potencial impacto ocorra e que os impactos reais não recorram e seus efeitos remanescentes sejam atenuados.

A Nestlé recorre às parcerias com instituições de direitos humanos com vistas a atuar onde a empresa não exerça influência suficiente para coibir as violações, tal como faz com a *Fair Labor Association – FLA* –, o *Danish Institute for Human Rights*, a *World Cocoa Foundation*, a *Association of the Chocolate, Biscuits and Confectionery Industries of Europe – CAOISCO* –, dentre outras. Enquanto que a ArcelorMittal não dispõe desta estratégia como um dos pilares de seu programa de *compliance* em direitos humanos.

Sempre que não há obtenção de êxito no exercício da influência para evitar ou mitigar um impacto adverso, as empresas consideram em suas políticas o encerramento de suas relações de negócios, mesmo que esta seja crucial, levando-se em consideração a gravidade do impacto e a avaliação dos impactos adversos como parâmetros para a tomada de decisão.

Diante da confrontação dos indicadores estudados, permite-se inferir que a Nestlé conhece com maior profundidade a natureza de seu envolvimento, bem como toma as

medidas apropriadas, se comparada com a ArcelorMittal, a qual trata de forma precária os esforços para este processo de discernimento.

Uma das características dos direitos humanos é sua relatividade, a qual permite que os direitos humanos sejam visualizados no mesmo plano horizontal, sem qualquer hierarquia dentre eles, não havendo, portanto, uma lista de direitos prioritários para as empresas. No entanto, a empresa deve concentrar-se nos impactos de maior de gravidade com vistas a evitar a emergência de danos irreparáveis ou de difícil reparação. Ademais, a gravidade não é um conceito absoluto, devendo haver um julgamento profissional baseado no diálogo com os titulares dos direitos, a inter-relação dos impactos e a consideração das consequências a longo prazo. Assim, busca-se apreender se as empresas priorizam os impactos mais graves aos direitos humanos quando necessário exercer esse juízo.

Os resultados da pesquisa demonstram haver certa ausência de informações necessárias quanto a averiguação destes indicadores em ambas as empresas, razão pela qual há necessidade uma atenção mais profunda.

4.4 Acompanhamento e comunicação

Todos os esforços da empresa no acompanhamento do desempenho de suas políticas e procedimento de direitos humanos anteriormente discutidos devem guardar forte integração com os processos de comunicação internos. Os mecanismos e ferramentas são variados conforme as características e necessidades de cada organização, e podem se operar de forma tradicional, como no caso dos relatórios de desempenho, ou de mecanismos mais sofisticados de comunicação, como inquéritos e auditorias, e mecanismos de reclamação de nível. Esta seção fundamenta-se nos princípios 20 e 21 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa, e busca responder duas questões, quais sejam, se as empresas acompanham a efetividade de suas respostas ao impactos adversos aos direitos humanos e se elas comunicam o referido externamente, particularmente quando as preocupações são levantadas por ou em nome das partes afetadas.

A ArcelorMittal e a Nestlé acompanham o progresso e o grau de efetividade de suas políticas e procedimentos de direitos humanos para a composição de seus relatórios anuais, prevendo, inclusive, em seus códigos, a previsão de monitoramento e revisão periódicos de

suas políticas e implementação com relação à adequação e eficácia. No que tange aos grupos vulneráveis, as empresas também dispõem de acompanhamento especial, tal como é realizado na ArcelorMittal no caso dos povos indígenas e trabalho infantil e na Nestlé sobre exploração das mulheres, formas análogas ao trabalho escravo e trabalho infantil.

Todos os dados e resultados das ações de *compliance* em direitos humanos das empresas baseiam-se tanto em indicadores quantitativos, quanto qualitativos, disponíveis em seus no Relatório Anual de Sustentabilidade da ArcelorMittal e no Relatório Anual de Criação de Valor Compartilhado e Acompanhamento de Compromissos da Nestlé, ambos construídos com base nos *feedbacks*⁸ de fontes internas e externas interessadas e envolvidas no processo de verificação e acompanhamento.

Cabe tecer críticas construtivas em relação à este aspecto, com fulcro no atendimento aos indicadores da pesquisa, os quais apontaram que as empresas objeto deste estudo não informam o modo pelo qual abordam os impactos adversos graves aos direitos humanos, nem mesmo os temas e indicadores a respeito de como as empresas identificam e abordam tais impactos. Outrossim, as companhias poderiam utilizar a verificação independente de seus relatórios de direitos humanos, com vistas a reforçar seu conteúdo e credibilidade.

A prestação de contas externa em relação à abordagem dos impactos das operações da empresa aos direitos humanos é componente-chave para a transparência com os indivíduos e grupos afetados e outras partes interessadas, incluindo os investidores. A referida comunicação pode realizar-se de diversas maneiras, seja por meio de reuniões presenciais, diálogos on-line, consultas com as partes interessadas e relatórios públicos formais.

Em razão da pesquisa não pautar-se em aspectos econômico-financeiros das empresas, o indicador que busca medir a capacidade das empresas em comunicar externamente os impactos adversos não foi abordado pelo estudo.

A comunicação externa em ambas as empresas realiza-se com frequência anual na forma de relatórios formais, no entanto, não reflete devidamente os impactos, pois diante da sensibilidade e emergência que envolvem os direitos humanos, esta comunicação deveria ser feita com frequência constante de formas menos formais que os relatórios, de modo a atingir

⁸ É a realimentação ou resposta a um determinado pedido ou acontecimento. *In*: HISDORF, Carlos. O que é *feedback*? Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-feedback/64884/>>, 26 jun 2016.

outras partes interessadas que não tenham conhecimento técnico e linguístico para interpretar tais documentos.

4.5 Mecanismos de denúncia

A última seção de estudo tem como ponto central a verificação da existência de mecanismos efetivos de denúncias de preocupações e queixas de atividades adversas que representem ou possam representar violações às políticas corporativas de direitos humanos por trabalhadores, clientes e comunidades locais. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas fornecem um conjunto de critérios de eficácia que devem ser observados pelas empresas quando da elaboração e revisão de seus mecanismos de denúncias, tendo como premissa basilar o trabalho conjunto com os sindicatos e organizações de representação da sociedade civil para que sejam reputados transparentes e justos.

Os indicadores examinados nesta seção visam responder unicamente se as empresas em análise possuem procedimentos confiáveis para receber, processar e resolver preocupações ou reclamações internas e externas.

A ArcelorMittal contém todos os seus procedimentos escritos em sua Política sobre Denúncias, que apesar de estar formatada segundo o escopo da Lei Sarbanes Oxley para questões contábeis, de auditoria, financeiras ou de suborno, é mencionada na Política de Direitos Humanos da empresa como fonte das regras para o recebimento, processamento e resolução das denúncias relacionadas com violações de direitos humanos.

A política da ArcelorMittal dispõe que apenas seus empregados e de suas controladas podem fazer denúncias a respeito de suas preocupações, desconsiderando outras partes interessadas, como indivíduos ou grupos afetados e associações de representação da sociedade civil. A política orienta para que as denúncias sejam relatadas para o superior imediato, a um membro da administração, ao chefe do departamento jurídico ou ao chefe do departamento de auditoria interna, permitindo-se, também, a realização anônima de relatos através do canal de denúncias da empresa por telefone, pela internet ou por carta.

As denúncias são processadas pelo Comitê de Auditoria Interna, e apenas questões relacionadas à fatos graves envolvendo direitos humanos podem ser tratadas, caso em que será conduzida uma investigação e a preparação de relatório escrito, os quais seguirão o rito

conforme a natureza e complexidade do caso. O referido procedimento afronta o Princípio Orientador 20 das Nações Unidas, pois limita o acesso de denúncias conforme o arbítrio de admissibilidade da empresa em relação à uma hierarquia de direitos humanos que não subsiste, visto que estes não reputam-se absolutos, mas encontram-se no mesmo plano de igualdade e merecem o isonômico tratamento pela companhia.

A política da ArcelorMittal ainda prevê que os relatos e resultados das investigações serão discutidos na pauta de reunião do Comitê de Auditoria e tomadas as devidas providências para encerramento do caso ou aprofundamento das investigações, se necessário. Com o encerramento do caso, o empregado que ofereceu a denúncia receberá um *feedback* sobre as medidas corretivas ou melhorias dos procedimentos, sendo apresentado de forma genérica para que pessoas específicas não sejam expostas.

No que tange à Nestlé, seus procedimentos estão presente no documento Melhores Práticas de Denúncia de Não-conformidade, a qual dispõe sobre todas normas sobre o oferecimento, processamento e resolução dos relatos de possíveis violações ao código Princípios Nestlé de Gestão Empresarial e qualquer outra norma interna da companhia por qualquer de seus colaboradores e de seus parceiros de negócio, de forma confidencial, através do Sistema de Denúncias de Integridade, e para o público externo, através do canal Fale Conosco, por telefone ou pela internet, e que permite, ainda, a denúncia de qualquer violação às normas legais.

A Nestlé dispõe aos responsáveis pelo processamento das denúncias de não-conformidade com os direitos um material com orientações para a confecção do relatório de investigação, bem como uma ativa comunicação para o recebimento de reclamações e a tomada de medidas de correção em seus procedimentos.

As denúncias relacionadas com saúde e segurança do trabalho ou sustentabilidade ambiental, por sua vez, são processadas e avaliadas pelo Programa *CARE*, que se baseia em uma rede de autoria externa independente.

Diante dos resultados apontados pela pesquisa, pode-se afirmar que apenas a Nestlé possui procedimentos confiáveis para ouvir, processar e liquidar as denúncias internas e externas que envolvam violações aos direitos humanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Quadro ‘Proteger, Respeitar e Reparar’ de John Ruggie consiste num grande marco normativo que trouxe as empresas para o plano dos direitos humanos, imputando-lhes a responsabilidade de respeitar preditos direitos e contribuir conjuntamente com os Estados para os mecanismos de reparação quando de suas violações.

Os Estados possuem um papel relevante na proteção das liberdades fundamentais ao evitar abusos contra os direitos humanos cometidos por terceiros, inclusive pelas empresas. Todavia, a solução para práticas de gestão dos direitos humanos nas companhias não advém dos Estados.

Diante desta perspectiva, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa, introduzem fundamentos norteadores importantes para a definição das políticas corporativas de *compliance* em direitos humanos, de modo a realizar o dever de respeito.

Depreende-se que a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos não confunde-se com a responsabilidade social corporativa, usualmente utilizada no universo dos negócios, pois as organizações não detém o arbítrio na seleção de quais direitos sentem-se confortáveis em lidar. Pelo contrário, os direitos humanos são em sua integralidade imputáveis à todas as empresas, independentemente das estratégias de negócio adotadas, pois traduzem-se em um dever social que está acima dos deveres reconhecidos do Estado e variações nas legislações nacionais.

Á vista dos dos Princípios Orientadores, procede-se à sua relação com as políticas de *compliance* no âmbito empresarial, entendo-se que estes não se realizam com a devida adoção de um mecanismo estratégico dotado de ferramentas mais elaboradas que trabalhem de forma sistemática a conformidade com os princípios e normas de direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

O valor destes princípios para as políticas de *compliance* consubstancia-se no papel de conformação de tais políticas segundo os preceitos de direitos humanos, visto que uma política de integridade pode alcançar outros bens jurídicos tutelados pelo direito, tal como observa-se pelas políticas que versam sobre corrupção, antitruste, lavagem de dinheiro,

ambiental, dentre outros, e que não observam determinadas diretrizes próprias das particularidades dos direitos humanos.

Assim sendo, propõe-se um mecanismo corporativo de conformidade autônomo e com metodologia própria, conforme os elementos gerais de um programa de *compliance* sob forte influência dos Princípios Orientadores, o qual pode ser referido como *Human Rights Compliance Assessment*, disseminado entre várias empresas pelo mundo, dentre as quais a Nestlé e a ArcelorMittal foram objeto de pesquisa de campo que buscou aferir suas políticas e procedimentos de direitos humanos.

Concebe-se que o caminho do *compliance* em direitos humanos consiste em uma agenda ambiciosa, mas extremamente necessária, que requer uma robusta estrutura de apoio e disciplina aliados à intrepidez das empresas em abordar aspectos muitas vezes desagradáveis e delicados para os seus negócios.

Ao exercer uma análise comparada das empresas, percebeu-se que há diversos *gaps*⁹ entre a suíça e a indiana, os quais tocam sensivelmente na falta de maior importância dedicada ao tema de direitos humanos, visualizando-o como uma matéria que merece autonomia e mecanismos próprios. Neste tocante, demonstrou-se, pelas experiências bem-sucedidas da Nestlé, os aspectos que devem ser desenvolvidos pela ArcelorMittal e que reflete a realidade de muitas empresas nacionais, as quais ainda não se habituaram devidamente com a perspectiva internacional de direitos humanos e empresa, razão pela qual adotam, quando muito, políticas precárias neste condão.

A integração desta tema à realidade empresarial e a disseminação das melhores práticas amparam as organizações para concretizarem de forma mais efetiva os direitos humanos, abrangendo, inclusive, efeitos positivos em matéria de qualidade, pois abandona-se a lógica fragmentada para o abrigo de uma visão sistêmica no âmbito corporativo. Em contrapartida, as empresas que se dispõem a abordar com seriedade esta importante questão de forma colaborativa e construtiva podem adquirir projeção pública relevante em diferentes circunstâncias.

⁹ É a quebra de continuidade de um processo por causa de um atraso relativo, um descompasso ou disparidade entre coisas, países, níveis financeiros, mentalidades etc. *In*: INVESTMAX. *GAP*: o que são? Disponível em: <<http://www.investmax.com.br/iM/content.asp?contentid=722>>, 26 jun 2016.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marcelo D de A. (2016) Como o *compliance* auxilia em sociedades empresariais limitadas. *In: Administradores*, Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/noticias/negocios/como-o-compliance-auxilia-em-sociedades-empresariais-limitadas/110958/>>, 6 jun 2016.

ARAGÃO, Daniel M. C. (2010) *Responsabilidade como legitimação: capital transnacional e governança global na Organização das Nações Unidas*. Tese (Doutorado em Relações Internacionais). Rio de Janeiro: Pontificia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

AVERY, Chris. (2006) The difference between CSR and human rights. *In: Corporate Citizenship Briefing*, Disponível em: <<http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Avery-difference-between-CSR-and-human-rights-Aug-Sep-2006.pdf>>, 25 out 2015.

BARON, D. P. (2001) Private politics, corporate social responsibility, and integrated strategy. *In: J. Econom. Management Strategy*, n. 10, 2001, p. 7-45.

BITTENCOURT, Sidney. (2014) *Comentários à Lei Anticorrupção: Lei 12.846/2013*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

CARNEVALLI, José A.; MIGUEL, Paulo A. C. (2001) Desenvolvimento da pesquisa de campo, amostra e questionário para realização de um estudo tipo *survey* sobre a aplicação do QFD no Brasil. *In: Associação Brasileira de Engenharia de Produção*, Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2001_tr21_0672.pdf>, 26 abr 2016.

CARVALHO, Flávio R M. (2008) Os direitos humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e o pensamento filosófico de Norberto Bobbio sobre os direitos do homem. *In: Revista Âmbito Jurídico*, v. 11, n. 57. Rio Grande: Âmbito Jurídico, set. 2008.

CERQUEIRA, Jackson B. A. de. (2008) Uma visão do neoliberalismo: surgimento, atuação e perspectivas. *In: Sittientibus*, n. 39. Feira de Santana: Universidade Estadual de Feira de Santana, jul./dez. 2008, p. 169-189.

COMPARATO, Fábio K. (2005) *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva.

DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS [DIHR]. (2015) The human rights compliance assessment tool. *In: The Danish Institute for Human Rights*. Disponível em: <<https://hrca2.humanrightsbusiness.org>>, 25 nov 2015.

DRIMMER, Jonathan C.; PRELOGAR, Brittany C. (2012) Kiobel and guiding principles on business and human rights. *In: Association of Corporate Counsel Docket*, vol. 30, n. 5. Melbourne: ACC Docket, jun. 2012, p. 69-78.

FORBES. (2016). The world's biggest public companies. *In: Forbes*. Disponível em: <<http://www.forbes.com/companies/nestle/>>, 22 jun 2016.

FORTUNE. (2015) Global 500. *In: Fortune*. Disponível em: <<http://fortune.com/global500/arcelormittal-108/>>, 22 jun 2016.

FUSSLER, Claude; CRAMER, Aron; VEGT, Sebastian van der. (2004) *Raising in the bar: creating value with the UN Global Compact*. Sheffield: Greenleaf Publishing.

GIOVANINI, Wagner. (2014) *Compliance: a excelência na prática*. São Paulo.

INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY [ICHRP]. (2002) Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies. *In: Reliefweb*, Disponível em: <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/F7FA1F4A174F76AF8525741F006839D4-ICHRP_Beyond%20Voluntarism.pdf>, 26 out 2015.

JOSÉ FILHO, M. (2006) Pesquisa: contornos no processo educativo. *In: JOSÉ FILHO, M.; DALBÉRIO, O. (org.), Desafios da pesquisa*. Franca: Editora Unesp/FHDSS, 2006, p. 63-75.

KWEITEL, Juana. (2012) Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. *In: Conectas Direitos Humanos*, Disponível em: <<https://goo.gl/Ng6ELr>>, 27 out 2015.

_____. (2013) Direitos humanos: responsabilidades, papéis e iniciativas empresariais. *In: Índice de Sustentabilidade Empresarial*, Disponível em: <<http://isebvmf.com.br/index.php?r=site/conteudo&id=57#sthash.lfsdVEyO.dpuf>>, 26 abr 2016.

LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. (2007) *Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment*. Netherlands: Writewell.

LOIS, Cecilia C.; BRANDÃO, Daniela da R.; MEYER-PFLUG, Samantha R. (2015) *Direito Internacional dos Direitos Humanos I*. Florianópolis: CONPEDI.

MANZI, Vanessa A; COIMBRA, Marcelo de A. (2010) *Manual de compliance – preservando a boa governança e integridade das organizações*. São Paulo: Atlas.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. (1996) *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados*. 3 ed. São Paulo: Atlas.

MARES, Radu. (2012) Business and human rights after Ruggie: foundations, the art of simplification and the imperative of cumulative progress, *In: MARES, Radu (ed.), The UN guiding principles on business and human rights – foundations and implementation*. 1ª ed. Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2012, p. 1-50.

MELLO, Celso D A. (2001) *Curso de direito internacional público*. 13ª edição. Rio de Janeiro: Renovar.

NEGRÃO, Célia R. P. L. (2014) *Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas*. Brasília: Editora Senac.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. (2009) Business and human rights: towards operationalizing the “protect, respect and remedy” framework. *In: Office of the High Commissioner for Human Rights*, Disponível em: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.13.pdf>>, 25 out 2015.

_____. (2012) The corporate responsibility to respect human rights: an interpretative guide. *In: Office of the High Commissioner for Human Rights*, Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf>, 31 out 2015.

PINTO, Juarez. (2012) *Auditoria interna como instrumento de gestão nas organizações: um estudo nas empresas do Estado de São Paulo listadas na BM&FBOVESPA*. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). São Paulo: Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado.

PIOVESAN, Flávia. (2006) *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 7ª edição. São Paulo: Saraiva.

SANDERS, Astrid. (2014) The impact of the ‘Ruggie Framework’ and the United Nations Guiding Principles on business and human rights on transnational human rights litigation. *In: Law, Society and Economy Working Papers*, disponível em: <https://www.lse.ac.uk/collections/law/wps/WPS2014-18_Sanders.pdf>, 31 out 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. (2006) *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 2ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

_____. (1998) *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

SCABIN, Flavia S; CRUZ, Julia C. da C.; HOJAIJ, Tamara B. (2015) Processos de auditoria em direitos humanos e mecanismos de participação: lições e desafios advindos do licenciamento ambiental brasileiro. *In: ARACÊ – Direitos Humanos em Revista*, vol. 2, n. 3. São Paulo: Editora CLA Cultural, set. 2015, p. 162-179.

SCHWARTZ, Mark S; DUNFEE, Thomas W; KLINE, Michael J. (2005) Tone at the top: an ethics code for directors? *In: Journal of Business Ethics*, vol. 58, n. 1. Cham: Springer International Publishing, mai. 2005, p. 79-100.

SERVAES, Henri; TAMOYO, Ane. (2013) The impact of corporate social responsibility on firm value: the role of customer awareness. *In: Management Science*, vol. 59, n. 5. London: INFORMS, mai. 2013, p. 1045-1061.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. (2016) *Os pilares do programa de compliance*. São Paulo: Legal, Ethics and Compliance.

TAINHA, Flavia N; ALVES, Marcos A M; ROCHA, Rosangela Carvalho. (2008) A due diligence no Direito Civil – Responsabilidade Civil: um roteiro para auditoria jurídica na área de Direito Civil, abrangendo responsabilidade civil empresarial, direito consumerista e responsabilidade objetiva. *In: ABRAHAN, Marcus (org.), Manual de auditoria jurídica: legal due diligence: uma visão multidisciplinar no Direito Empresarial Brasileiro*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008, p. 125-166.

TRIPODI, Leandro. (2014) Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais: governança corporativa, *soft law* e direitos humanos. *In: IX Anuário de Direito Internacional*, vol. 1, n. 7. Belo Horizonte: Centro de Direito Internacional, 2014, p. 1-16.

YOUNG, Oran. (1979) *Compliance and public authority*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

ZINNBAUER, Dieter; DOBSON, Rebecca; DESPOTA, Krina; BOCK, Tobias. (2009). Global corruption report 2009: corruption and the private sector. *In: Transparency International*, Disponível em: <http://transparency.hu/uploads/files/static/Global_Corruption_Report_2009_final_eng.pdf>, 25 out 2015.

ANEXO A – The Human Rights Compliance Assessment Tool



**THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS**

THE HUMAN RIGHTS
COMPLIANCE ASSESSMENT
TOOL
MANAGEMENT

CONSULTATION DRAFT JUNE 2015

CONSULTATION DRAFT OF THE HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT TOOL MANAGEMENT

© Danish Institute for Human Rights (DIHR), June 2015.

The Danish Institute for Human Rights (DIHR) is an independent A-Status national human rights institution modelled in accordance with the UN Paris Principles. The Institute, which was established by statute in 2002, carries on the mandate vested in the Danish Centre for Human Rights in 1987. This encompasses research, analysis, communication, information, education, documentation and the implementation of national and international programmes.

The chief objective of DIHR is to promote and develop knowledge about human rights on a national, regional and international basis predicated on the belief that human rights are universal, mutually interdependent and interrelated. The Institute believes that societies must be based on the rule of law, where the State protects and confers obligations on the individual while safeguarding the most disadvantaged and marginalised groups in society. The Institute cooperates with private entities, organisations and public authorities, with academic institutions and humanitarian organisations in Denmark and in other countries, as well as with the Council of Europe, the EU, the OSCE, the UN, the World Bank and a range of international donors.

This consultation draft was developed by the Human Rights Development Department of the Danish Institute for Human Rights.

For more information on this guide please contact DIHR at:
Wilders Plads 8K, 1403 Copenhagen K, Denmark
Telephone: +45 32698888 Facsimile: +45 32698800
E-mail: info@humanrights.dk Internet: www.humanrights.dk
ISBN-number: 978-87-91836-90-9

TERMS OF USE

The HRCA is the sole property of the Danish Institute for Human Rights. We permit the free reproduction of its contents provided that due acknowledgement is given.

DISCLAIMER

This guide and the information contained therein are intended as a general guide to the issues addressed. They must not be considered a substitute for legal advice and questions regarding the legal interpretation and application of the information should be directed to appropriate legal counsel. Any actions taken or omissions or alterations made on the basis of this information are done at the user's risk. The Danish Institute for Human Rights is neither jointly nor individually responsible nor liable for any direct, indirect, consequential, special, exemplary, punitive or other damages arising out of or in any way related to the application or use of this guide and its information.

CONTENT

INTRODUCTION	4
1.1 Policy Commitment	5
1.2 Identify and Assess	13
1.3 Integrate and Act	16
1.4 Track and Communicate	22
1.5 Grievance Mechanisms	26

INTRODUCTION

Welcome to the Management section of the Human Rights Compliance Assessment (HRCA) tool. This section contains indicators on how human rights are reflected in company policies, due diligence mechanisms and grievance mechanisms.



The sub-categories for this section are:

- Policy Commitment
- Identify and Assess potential and actual human rights impacts
- Integrate and Act on assessment findings
- Track & communicate on impact prevention and mitigation
- Grievance Mechanisms

This section is new to the HRCA and has not been through an external consultation process.

DIHR would like to engage with stakeholders on the content and implementation of the HRCA. This includes providing case studies, sending submission on specific components and engaging with us on projects to improve and advance the content of the tool.

To submit your feedback, go to the platform [here: http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib](http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib)

You can also contact us directly: hrib@humanrights.dk

1.1 POLICY COMMITMENT

No. 1.1.1	Area Management	Section Policy Commitment
-----------	-----------------	---------------------------

Question

Does the company have a policy commitment to respect human rights throughout its business operations?

Yes	No	F/A	N/A

Description

Companies can affect virtually the entire spectrum of internationally recognized human rights, which means that their responsibility to respect applies to all such rights. The UN Guiding Principles on Business and Human Rights make specific reference to the human rights as reflected in the International Bill of Human Rights (consisting of the Universal Declaration of Human Rights and the main instruments through which it has been codified: the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) coupled with the principles concerning fundamental rights in the eight ILO core conventions as set out in the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Depending on circumstances, the company should also consider additional standards. For instance rights of particular societal groups, including but not limited to: indigenous peoples; women; national or ethnic, religious and linguistic minorities; children; persons with disabilities; and migrant workers and their families.

A policy commitment refers to a statement in which the company sets out its commitment to meet its responsibility to respect human rights. According to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the commitment should be:

- Approved at the most senior level of the business enterprise;
- Informed by relevant internal and/or external expertise;
- Stipulate the enterprise's human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to its operations, products or services;
- Publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties;
- Reflected in operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.

Suggested Indicators

1 The company has a policy commitment on human rights, either a stand-alone policy or one which is integrated into other policies

True	False	F/A	N/A

2 The policy includes a commitment to respect all internationally recognised human rights understood, at a minimum, as the International Bill of Human Rights & the ILO core conventions.

True	False	F/A	N/A

3 The company has included in the policy additional standards such as the human rights of individuals belonging to specific groups (women, ethnic minorities, children, persons with disabilities, indigenous peoples, migrant workers etc.).

True	False	F/A	N/A

4 The policy commitment demonstrates that the company understands respect for human rights to be a minimum standard for conducting business with legitimacy both inside and outside the company.

True	False	F/A	N/A

5 Those responsible for developing the human rights commitment have assessed which human rights the company is most likely to have an impact on.

True	False	F/A	N/A

6 The policy commitment includes references to commitments that the company has made to relevant voluntary initiatives.

True	False	F/A	N/A

7 The policy commitment is approved at the most senior level of the company

True	False	F/A	N/A

8 The policy commitment clearly communicates the company's human rights expectations of its personnel

True	False	F/A	N/A

9 The policy commitment clearly communicates the company's human rights expectations of business partners, including business entities in the value chain.

True	False	F/A	N/A

10 The policy commitment clearly communicates the company's human rights expectations of other parties directly linked to its operations, products and services.

True	False	F/A	N/A

11 The policy commitment is informed by insight and/or advice from internal sources of expertise, such as key functional staff.

True	False	F/A	N/A

12 The policy commitment is adequately informed by insight and/or advice from external sources of expertise, such as government, human rights practitioners, civil society circles and academia, etc.

True	False	F/A	N/A

13 The policy commitment is reflected in the company's operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.

True	False	F/A	N/A

14 The policy commitment is reflected in policies and procedures that set financial and other performance incentives for personnel.

True	False	F/A	N/A

15 The policy commitment is reflected in policies and procedures that govern lobbying activities where human rights are at stake.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 12 & 16

No. 1.1.2	Area Management	Section Policy Commitment
------------------	------------------------	----------------------------------

Question

Does the company communicate the policy commitment internally and externally?

Yes	No	F/A	N/A

Description

The company should ensure internal communication on the policy commitment and of related policies and procedures with the aim of making clear what the lines and systems of accountability

will be. This should be supported by any necessary training for personnel in relevant business functions.

The other sections of the HRCA further elaborate on how human rights can be anchored throughout the organisation on specific human rights areas of concern.

Suggested Indicators

- 1 The policy commitment is publicly available.

True	False	F/A	N/A

-
- 2 The statement of policy is communicated internally to all personnel.

True	False	F/A	N/A

-
- 3 Internal communication of the statement and of related policies and procedures make clear what the lines and systems of accountability will be, including the consequences for breaches.

True	False	F/A	N/A

4 The internal communication is supported by any necessary training for personnel in relevant business functions.

True	False	F/A	N/A

5 The statement of policy is actively communicated to entities with which the company has contractual relationships.

True	False	F/A	N/A

6 The statement of policy is actively communicated to others directly linked to its operations, which may include security forces and investors.

True	False	F/A	N/A

7 In case of operations with significant human rights risks, the statement of policy is communicated to potentially affected stakeholders.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 16

1.2 IDENTIFY AND ASSESS

No. 1.2.1	Area Management	Section Identify and Assess
------------------	------------------------	------------------------------------

Question

Does the company identify and assess the actual and potential adverse human rights impacts with which it is involved?

Yes	No	F/A	N/A

Description

The company should identify and assess the nature of their actual and potential adverse human rights impacts. The process of assessment should include all internationally recognised human rights as a reference point. The focus of the assessment is on risks to people not to the business. Depending on the size of the business enterprise and the nature and context of its operations, assessments should involve meaningful engagement with potentially affected individuals and groups. Consultation should be done in a manner that takes into account potential barriers to engagement, such as language. In situations where direct consultation is not possible, legally or logistically, business enterprises should consider reasonable alternatives such as consulting credible independent experts.

If business enterprises have large number of entities in their value chain, it may be unreasonably difficult to conduct due diligence across all of them. If so, the company should identify general areas where the risks are most significant and prioritize among these.

Assessments of impacts should be done at regular intervals and before any major decisions or changes in the operation. Business enterprises should pay special attention to any particular individuals from groups or populations that may be at heightened risk of vulnerability or marginalization.

Finally, the company should ensure that all information on the potential impacts of its business operations are shared and accessible to potentially impacted individuals or communities.

Suggested Indicators

1 The company has processes in place to identify and assess any negative impact on human rights with which they may be involved. Including; actual impacts (past and current) and potential impacts (those likely to occur in the future); impacts from the company's own activities whether directly or through contribution; as well as impacts which may be directly linked to company operations, products or services by its business relationships.

True	False	F/A	N/A

2 The company pays special attention to any particular human rights impacts on individuals from groups or populations that may be at heightened risk of vulnerability or marginalization (this could include women, children and migrant workers).

True	False	F/A	N/A

3 The company seeks to understand the concerns of potentially affected stakeholder by consulting them directly.

True	False	F/A	N/A

4 Consultations with potentially affected stakeholders are done in manner that takes into account language and other potential barriers to effective engagement.

True	False	F/A	N/A

5 In situations where such consultation is not possible, the company consults reasonable alternatives such as credible, independent expert resources, including human rights defenders and others from civil society.

True	False	F/A	N/A

6 The company assesses and addresses impacts at regular intervals; prior to a new activity or relationship; to major decisions or changes in the operation (e.g. market entry, product launch, policy change, or wider changes to the business); in response to or anticipation of changes in the operating environment (e.g. rising social tensions); and periodically throughout the life of an activity or relationship.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: Question references

UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): , Principle 12, 17, 18

1.3 INTEGRATE AND ACT

No. 1.3.1	Area Management	Section Integrate and Act
-----------	-----------------	---------------------------

Question

Are Company findings from impact assessments integrated across relevant internal functions and processes?

Yes	No	F/A	N/A

Description

The company should work systematically to integrate findings from its impact assessments. Integration of the findings can only be effective if its human rights policy commitment has been embedded into all relevant business functions. This is required to ensure that the assessment findings are properly understood, given due weight, and acted upon.

Suggested Indicators

- 1 The company assigns specific responsibilities to address the individual findings on impacts.

True	False	F/A	N/A

- 2 Responsibilities are assigned to the appropriate level and function within the company (and within corporate reporting lines).

True	False	F/A	N/A

3 Effective responses are enabled by internal decision making, adequate internal budget allocations, incentive systems, and oversight processes.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 19

No. 1.3.2	Area Management	Section Integrate and Act
------------------	------------------------	----------------------------------

Question

Does the company understand the nature of its involvement (cause, contribute, linked to) and take appropriate action?

Yes	No	F/A	N/A

Description

In assessing human rights impacts, the company should look for both actual and potential adverse impacts, as well as their relationship to the impact (cause, contribute to or linked to the impact). Potential impacts should be prevented or mitigated through the horizontal integration of findings across the business enterprise, while actual impacts—those that have already occurred – should be a subject to remediation.

When addressing human rights impact the company should consider consulting external experts. The more complex the situation and its implications for human rights, the stronger is the case for the enterprise to draw on independent expert advice in deciding how to respond.

Suggested Indicators

- 1 Where the company causes or may cause an adverse human rights impact, it takes the necessary steps to cease or prevent the impact from occurring or recurring.

True	False	F/A	N/A

- 2 Where the company contributes or may contribute to an adverse human rights impact, it takes the necessary steps to cease or prevent its contribution and uses its leverage to mitigate any remaining impact to the greatest extent possible.

True	False	F/A	N/A

- 3 Where the company has leverage to prevent or mitigate an adverse human rights impact that it is linked to through a crucial business relationship, it exercises leverage.

True	False	F/A	N/A

- 4 Where the company lacks leverage to prevent or mitigate an adverse human rights impact that it is linked to through a crucial business relationship, the company seeks ways to increase its leverage, e.g. through offering incentives, collaborating with peer companies, or engaging with Government or Civil Society actors in order to affect change.

True	False	F/A	N/A

5 Where the company is unsuccessful in exercising its leverage to prevent or mitigate a human rights impact that it is linked to through a crucial business relationship, it considers ending the relationship.

True	False	F/A	N/A

6 Where the company is considering ending a crucial business relationship that links the company to an adverse human right impact, the company takes into consideration the severity of the impact as well as credible assessments of potential adverse human rights impacts of terminating the relationship.

True	False	F/A	N/A

7 Where the company remains in a crucial business relationship that links it to a recurring adverse human rights impacts, the company is able to demonstrate its own ongoing efforts to mitigate the impact. The company is prepared to accept the reputational, financial or legal consequences of a continued connection to a crucial partner, which links the company to an adverse human rights impact.

True	False	F/A	N/A

8 The company draws on independent expert advice in deciding how to respond where the situation and its implications for human rights are complex.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 19

No. 1.3.2	Area Management	Section Integrate and Act
-----------	-----------------	---------------------------

Question

When necessary to prioritise actions to address actual and potential adverse human rights impacts, does the company begin with the most severe impacts?

Yes	No	F/A	N/A

Description

All human rights are created equal, there is no list of priority human rights. However, when determining which impacts to focus on first the company should focus on the severity of the impact. Severity is not an absolute concept, it involves; professional judgment; dialogue with rights-holders; consideration of the interrelatedness of impacts; as well as consideration of long-term consequences.

Suggested Indicators

- 1 The company has a procedure through which it assesses the severity of its adverse human rights impacts by their scale, i.e. how grave the impacts are, scope, i.e. the number of individuals affected, and by their irremediable character, e.g. if it affects the life and health of individuals, or the welfare of entire groups or communities.

True	False	F/A	N/A

2 In determining severity, the company takes into account the risk that a delayed response can disproportionately affect persons belonging to vulnerable or marginalised groups such as women, children, indigenous peoples and minority groups.

True	False	F/A	N/A

3 Where possible, the company engages with those whose rights are at risk in order to ensure that the company understands the impact it may have on them.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 14 & 24

1.4 TRACK AND COMMUNICATE

No. 1.4.1	Area Management	Section Track and communicate
-----------	-----------------	-------------------------------

Question

Does the company track the effectiveness of its responses to adverse human rights impacts?

Yes	No	F/A	N/A

Description

The company should track its performance in order know if its human rights policies are being implemented optimally, whether it has responded effectively to the identified human rights impacts, and to drive continuous improvement. In this process the company should make particular efforts to track the effectiveness of their responses to impacts on individuals from groups or populations that may be at heightened risk of vulnerability or marginalization. Company tracking should be integrated into relevant internal reporting processes. Often, the company will employ tools they already use in relation to other issues, e.g. performance contracts and reviews as well as surveys and audits, using gender-disaggregated data where relevant. Operational-level grievance mechanisms can also provide important feedback on the effectiveness of the business enterprise's human rights due diligence from those directly affected.

Suggested Indicators

- 1 The company is tracking whether its human rights policies and procedures are being implemented optimally.

True	False	F/A	N/A

- 2 The company tracks the effectiveness of its responses to adverse human rights impacts and makes particular efforts to track the effectiveness of their responses to impacts on individuals from groups or populations that may be of heightened risk of vulnerability or marginalization such as children.

True	False	F/A	N/A

3 The tracking drives continuous improvement

True	False	F/A	N/A

4 The tracking is based on both quantitative and qualitative indicators and is integrated into relevant internal reporting processes.

True	False	F/A	N/A

5 The tracking draws on feedback from both internal and external sources. Affected stakeholders are involved in verifying that adverse human rights are being addressed.

True	False	F/A	N/A

6 The company reports on how they address severe adverse human rights impacts where such risks exist, regardless of whether this is due to the nature of business operations or the operating context.

True	False	F/A	N/A

7 Formal reporting on severe human rights risks covers topics and indicators concerning how the company identifies and addresses adverse impacts.

True	False	F/A	N/A

8 The company uses independent verification of its human rights reporting to strengthen its content and credibility.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 20.)

No. 1.4.2	Area Management	Section Track and communicate
-----------	-----------------	-------------------------------

Question

Does the company communicate externally in order to account for how they address adverse human rights impacts, particularly when concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders?

Yes	No	F/A	N/A

Description

The company should communicate externally in order to account for how human rights impacts are addressed. This is a key component of the company knowing and showings that it respects human rights. This involves communication, providing a measure of transparency and accountability to individuals or groups who may be impacted and to other relevant stakeholders, including investors. The communication can take a variety of form, this includes e.g. in-person meetings, online dialogues, consultation with affected stakeholders, and formal public reports.

Suggested Indicators

1 The company is prepared to communicate externally how it addresses adverse human rights impacts and in particular in situations where concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders.

True	False	F/A	N/A

2 The communication are of a form and frequency that reflect the company's human rights impacts.

True	False	F/A	N/A

3 The communication is accessible to its intended audiences.

True	False	F/A	N/A

4 The company provides sufficient information to make it possible to evaluate the adequacy of their response to adverse impacts, (particularly when concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders).

True	False	F/A	N/A

5 The communication does not pose any risks to affected stakeholders, personnel or to legitimate requirements of commercial confidentiality.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 21

1.5 GRIEVANCE MECHANISMS

No. 1.5.1	Area Management	Section Grievance mechanisms
-----------	-----------------	------------------------------

Question

Does the company have a trusted procedure for hearing, processing and settling internal and external concerns/complaints?

Yes	No	F/A	N/A

Description

Internal and external stakeholders such as workers, customers and local communities should be able to submit their concerns and complaints about company activities and impact without threat of adverse actions. The company should work with relevant workers' organizations and local community organizations and/or representatives to establish and maintain effective and fair grievance procedures. The procedures should be transparent and fair and the process for receiving, processing and settling grievances should be clearly described and communicated. The UN Guiding Principles provide a number of effectiveness criteria that should be consulted when developing and reviewing grievance mechanisms.

Suggested Indicators

- 1 The company has a written procedure for how concerns and complaints are received, processed and settled.

True	False	F/A	N/A

- 2 Information about how to use the procedure; what concerns/complaints can be reported; and how concerns/complaints are processed and resolved, is clear and easily accessible.

True	False	F/A	N/A

3 Workers, including temporary and contract workers, can submit concerns/complaints regarding the company's activities and impact without threat of retaliation by management or other workers.

True	False	F/A	N/A

4 Customers and external stakeholders can submit concerns/complaints regarding the company's activities and impact without threat of retaliation by company management.

True	False	F/A	N/A

5 Individuals or representatives of the local community can submit concerns/complaints regarding the company's activities and impact without threat of retaliation by the company.

True	False	F/A	N/A

6 There is a committee responsible for hearing, processing, and settling concerns/complaints, and includes representatives of the concerned/complaining party in the committee. This could be workers, community or consumer representatives.

True	False	F/A	N/A

7 A person lodging a concern or complaint is allowed to participate in hearings held with respect to that concern/complaint and is informed of the outcome of the resolution process.

True	False	F/A	N/A

Comments:

Basis for assessment:

Question references: UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011): Principle 20

ANEXO B – Política de Direitos Humanos da ArcelorMittal



ArcelorMittal

Política de Direitos Humanos

1. Introdução

A ArcelorMittal é a maior siderúrgica do mundo, com operações em mais de 60 países. A Companhia opera plantas de fabricação e distribuição de aço, bem como minas de minério de ferro e carvão. A Política de Direitos Humanos da ArcelorMittal expressa nosso respeito por todos os Direitos Humanos. Esta política está focada nas áreas identificadas como prioritárias para o nosso setor.

Esta Política é derivada do seguinte:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e das duas Convenções Internacionais que constituem a Declaração Internacional dos Direitos Humanos;
- Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e
- Pacto Global das Nações Unidas.

Para fins desta Política, os documentos acima serão conjuntamente denominados “Declarações Internacionais de Direitos Humanos”.

2. Objetivo

A Política de Direitos Humanos da ArcelorMittal estabelece os princípios para os nossos atos e comportamentos com relação aos direitos humanos. Espera-se que a Política e as práticas correspondentes sejam reforçadas ao longo do tempo conforme a Companhia venha a entender melhor e ter mais experiência na promoção dos direitos humanos.

Para dar suporte a esta Política, nós desenvolveremos procedimentos operacionais para criar um ambiente onde os direitos humanos sejam respeitados e também para ajudar a garantir que nós não nos envolvamos em atividades que violam direta ou indiretamente direitos humanos.

3. Escopo

Esta Política é aplicável a todos os empregados das subsidiárias e afiliadas da ArcelorMittal em todo o mundo. Além disso, nossos subcontratados que prestarem serviços em nossas instalações também deverão observar o disposto nesta Política. Nós também promoveremos seus princípios junto aos nossos subcontratados e fornecedores por meio do nosso futuro programa *Sustainable Supply Chain* (Cadeia de Fornecimento Sustentável).

A Política de Direitos Humanos da ArcelorMittal complementa e reúne aspectos de direitos humanos de outras políticas e diretrizes da Companhia. Tais políticas e diretrizes incluem nosso Código de Conduta Comercial, as políticas de Saúde e Segurança, Meio Ambiente e Recursos Humanos e a Política Anticorrupção.

Ao implementar esta Política, nós estamos sujeitos às leis de muitos países nos quais atuamos e por isso estamos comprometidos a cumprir todas as leis aplicáveis de tais países.

Quando nossa Política, procedimentos e compromissos externos forem mais rigorosos do que as leis locais, nós atuaremos de acordo com os nossos padrões. Quando a lei local for menos rigorosa do que as Declarações Internacionais de Direitos Humanos, nós nos esforçaremos para desenvolver uma resposta caso a caso e aplicaremos nossa Política como diretriz. Quando as leis locais nos proibirem de defender determinados aspectos desta Política, nós cumprimos tais leis, buscando respeitar os direitos humanos.

4. Compromissos e disposições específicas

4.1. Compromissos perante as partes interessadas

Empregados: Temos o compromisso de respeitar os direitos humanos de nossos empregados. Nós desenvolvemos nossas políticas trabalhistas com o objetivo de alcançar a aplicação uniforme em todo o mundo dos aspectos relevantes contidos nas Declarações Internacionais de Direitos Humanos. Temos o compromisso de treinar nossos empregados para conhecerem, respeitarem e protegerem os direitos humanos no ambiente de trabalho e nas comunidades locais diretamente afetadas por nossas atividades.

Parceiros comerciais: Nós buscamos respeitar e promover os direitos humanos ao nos relacionarmos com subcontratados, fornecedores, clientes, *joint ventures* e outros parceiros. Faremos isso, conforme o caso, por meio de envolvimento pró-ativo, monitoramento e disposições contratuais.

Comunidades locais: Nós buscamos respeitar os direitos humanos e desenvolver o conhecimento das culturas, dos costumes e valores vigentes em nossas comunidades locais por meio de um diálogo inclusivo e aberto com as pessoas afetadas por nossas atividades. A Norma de Envolvimento da Comunidade da ArcelorMittal (*ArcelorMittal Community Engagement Standard*) exige que nós realizemos um diálogo aberto e inclusivo com as comunidades locais, incluindo o envolvimento de grupos frequentemente com pequena representação tais como mulheres e indígenas.

4.2. Disposições específicas

Saúde e Segurança

Promoção de Saúde e Segurança

A ArcelorMittal tem o compromisso de trabalhar por uma meta de nenhum acidente, ferimento e pelo bem estar geral no ambiente de trabalho. Isso é endossado pelas Políticas e Procedimentos de Saúde e Segurança que promovem nossa filosofia de *Aço Seguro e Sustentável*.

Trabalhista

Promoção da Liberdade de Associação

A ArcelorMittal defende a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito a dissídios coletivos. Nós também trabalhamos junto com nossos subcontratados e fornecedores para alcançar esse princípio.

Eliminação do Trabalho Forçado ou Compulsório

A ArcelorMittal é contrária ao uso de trabalho forçado ou compulsório. Nós também iremos trabalhar junto a nossos subcontratados e fornecedores para evitar benefícios indiretos advindos da promoção de tais práticas ilegais.

Abolição do Trabalho Infantil

A ArcelorMittal é contrária ao uso de mão-de-obra infantil. Nós iremos trabalhar juntamente com nossos subcontratados e fornecedores para impedir e eliminar quaisquer casos de trabalho infantil de maneira consistente com os melhores interesses da criança.

Eliminação de Discriminação Ilegal no Ambiente de Trabalho

A ArcelorMittal está empenhada em garantir que cada empregado e potencial empregado seja tratado de forma justa e digna. Assim sendo, qualquer prática discriminatória ilegal baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, etnia, nacionalidade ou origem social, situação financeira, opinião política ou outra, deficiência, origem ou qualquer outro fundamento não será tolerada. A Companhia procura proporcionar a todos os empregados as mesmas oportunidades de crescimento, sem discriminação.

Eliminação de Assédio e Violência

A ArcelorMittal está comprometida em promover um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio, exploração, abuso ou violência conforme definidos pelas leis da cada um dos países em que nós atuamos.

Remuneração e Salário Competitivos

A ArcelorMittal visa pagar salários competitivos baseados em avaliações do mercado local e busca proporcionar pelo menos uma remuneração proporcional a cada empregado.

Defesa das Condições de Trabalho

A ArcelorMittal cumpre todas as leis relativas às condições de trabalho, inclusive as leis sobre jornada de trabalho e horas extras e cumprirá todos os acordos negociados com os representantes de nossos empregados.

Comunidades Locais

Prevenção de Reassentamentos Involuntários

A ArcelorMittal busca evitar reassentamentos involuntários. Nas situações em que isso for inevitável, nós nos comprometemos a cumprir todas as diretrizes estabelecidas pelo governo federal ou pelas autoridades regionais relativas ao reassentamento e reabilitação e a agir de acordo com as normas internacionais sobre direitos humanos sobre a matéria.

Respeito aos Direitos das Populações Indígenas

A ArcelorMittal respeita os direitos das Populações Indígenas conforme definidos pelas normas nacionais e internacionais emergentes aplicáveis.

Adoção de Planos Adequados de Segurança

A ArcelorMittal visa garantir que a segurança de nossas operações e nosso envolvimento com as forças de segurança pública e privada estejam de acordo com as leis do país em questão e com as normas e diretrizes internacionais aplicáveis, tais como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Nós iremos adaptar nossos planos de segurança para equilibrar a necessidade de segurança e o respeito aos direitos humanos.

Desenvolvimento de Práticas para Uso do Solo e da Água

A ArcelorMittal trabalha pelo entendimento e aplicação de práticas seguras para uso do solo e da água de acordo com as práticas internacionais emergentes, ao mesmo tempo em que respeitando os direitos humanos e apoiando nossa Política Ambiental.

5. Governança e responsabilidade

A Diretoria do Grupo ArcelorMittal (*Group Management Board*) é responsável em última instância pela implementação desta Política. Nosso desempenho em termos de direitos humanos será reportado ao Conselho de Administração pelo menos uma vez por ano a partir de 2011. Nós divulgaremos publicamente nosso desempenho em nosso Relatório anual de Responsabilidade Corporativa disponível no site: www.arcelormittal.com (Responsabilidade Corporativa, Publicações e Relatórios).

6. Implementação

Espera-se que a implementação desta Política de Direitos Humanos pela Companhia seja reforçada ao longo do tempo conforme as avaliações de risco e os processos de auditoria levem cada vez mais em consideração os aspectos de direitos humanos. Os Direitos Humanos também serão integrados às avaliações de impacto social, por meio de avaliações separadas sobre o impacto dos direitos humanos, quando necessário.

Esta Política é uma declaração universal para as demais normas e procedimentos que serão desenvolvidos pela ArcelorMittal sobre questões específicas de direitos humanos, conforme necessário.

Esta Política conta com um manual de orientação, treinamento e comunicações para toda a Companhia endossadas pela Diretoria do Grupo ArcelorMittal (*Group Management Board*).

A ArcelorMittal irá compartilhar as melhores práticas com nossas unidades operacionais sobre os direitos com base em mecanismos de reclamação com a finalidade de estabelecer canais eficazes de reparação para as partes interessadas locais com relação a esta Política.

7. Revisão e monitoramento

A ArcelorMittal irá periodicamente revisar a Política e sua implementação com relação à sua adequação e eficácia.

A ArcelorMittal poderá vir a contratar terceiros independentes para monitorar o cumprimento desta Política pela Companhia.

Nós também estaremos abertos para receber opiniões de e conversar com pessoas interessadas. Todas as opiniões e comentários sobre esta Política devem ser enviados para crteam@arcelormittal.com

L.N. MITTAL
CHAIRMAN AND CEO

A. MITTAL
CFO AND MEMBER
OF THE GMB

M. WURTH
MEMBER OF THE GMB

G. URQUIJO
MEMBER OF THE GMB

S. MAHESHWARI
MEMBER OF THE GMB

C. CORNIER
MEMBER OF THE GMB

D. CHUGH
MEMBER OF THE GMB

P. KUKIELSKI
MEMBER OF THE GMB

ANEXO C – Código de Fornecimento Responsável da ArcelorMittal



ArcelorMittal

Código de Fornecimento Responsável

1. Nossa missão

A ArcelorMittal está comprometida com a produção de Aço Seguro e Sustentável. Para alcançar este objetivo, trabalharemos com nossos fornecedores para:

- Operar uma cadeia confiável de suprimentos, que ofereça suporte às nossas políticas de responsabilidade corporativa.
- Desenvolver soluções de suprimentos compatíveis com as necessidades e expectativas de nossos clientes, dos órgãos de regulamentação e de nossos acionistas.
- Criar valor a longo prazo e reduzir riscos para o nosso negócio, nossos fornecedores e nossos acionistas.

Atingiremos esses objetivos definindo padrões de fornecimento responsável, com a colaboração, inovação e integração das práticas de fornecimento responsável aos nossos processos e negócios.

2. Introdução

O Código de Fornecimento Responsável da ArcelorMittal (o "Código") comunica a forma como trabalharemos com nossos fornecedores e solicita a eles que sigam os padrões mínimos de saúde e segurança, direitos humanos, ética e meio ambiente apresentados abaixo. Incentivamos nossos fornecedores a trabalhar conosco para identificar e desenvolver melhorias constantes de desempenho em nosso Programa de Fornecimento Responsável. Esperamos que este Código promova práticas comerciais sustentáveis por parte de nossos fornecedores.

A ArcelorMittal define sua cadeia de fornecimento como sendo os produtos e serviços adquiridos e utilizados em suas operações. Essa cadeia de suprimentos inclui insumos primários, como minério de ferro, combustíveis sólidos, metais, ligas metálicas, metais básicos, energia, além de construção, investimento em bens de capital (capex), serviços e produtos industriais e profissionais, transporte e logística. O Fornecimento Responsável é um princípio essencial no processo de compras da ArcelorMittal, analisado de forma sistêmica, juntamente com fatores como preço e qualidade.

3. Escopo

Este Código se aplica a todos os fornecedores e contratados da ArcelorMittal e de suas respectivas afiliadas, bem como a todos os produtos e serviços adquiridos pelo Grupo ArcelorMittal. Encorajamos enfaticamente nossos fornecedores a promoverem os requisitos deste Código em suas próprias cadeias de suprimentos e daremos reconhecimento àqueles fornecedores que o fizerem.

4. Nosso compromisso com os fornecedores

A fim de cumprir este Código, a ArcelorMittal irá:

- Colaborar: trabalhar com os fornecedores para aprimorar seus padrões sociais (inclusive saúde e segurança e direitos humanos), éticos e ambientais. Esse processo poderá incluir avaliações conjuntas, tais como visitas a unidades industriais, para avaliar a adesão dos fornecedores ao Código.
- Apoiar: auxiliar os fornecedores a identificar atividades que estejam aquém dos requisitos exigidos pelo Código e trabalhar para aprimorar essas condições em tempo adequado.
- Priorizar: concentrar atenção nas partes da cadeia de suprimentos nas quais o risco de não se atingir os requisitos estipulados pelo Código seja maior e nas quais se possa obter o máximo de melhorias.
- Respeitar: conduzir nossos negócios com os fornecedores de forma justa, objetiva, transparente e profissional. Isso inclui tratar os funcionários de nossos fornecedores que estejam trabalhando em nossas instalações com as mesmas práticas locais de trabalho aplicadas aos nossos próprios funcionários.
- Promover: atuar como defensora de práticas de fornecimento responsável na cadeia de suprimentos envolvida nosso setor de atuação.
- Comunicar e treinar: assegurar que todos os nossos funcionários estejam cientes acerca do Código e que aqueles responsáveis por realizar compras recebam treinamento adequado.

- Aprimorar: analisar regularmente nossos programas e práticas para assegurar que eles contribuam para com nossa visão de fornecimento responsável.

5. O que esperamos de nossos fornecedores

Fornecedores são fortemente encorajados a colaborar com a ArcelorMittal na identificação de novas oportunidades de aprimoramento de práticas comerciais nas áreas de saúde e segurança, direitos humanos, ética e meio ambiente em toda a cadeia de fornecimento.

5.1. Saúde e segurança:

A ArcelorMittal está comprometida a trabalhar para alcançar o nível zero de acidentes e ferimentos, além do bem-estar geral dentro e fora do local de trabalho. Esse compromisso é reforçado pelas políticas de saúde e segurança que promovem nossa filosofia de Aço Seguro e Sustentável.

A ArcelorMittal pede a todos seus fornecedores que eliminem a ocorrência de acidentes de trabalho que atinjam funcionários ou membros da comunidade, e também que sigam os padrões da Política de Saúde e Segurança da ArcelorMittal.

5.2. Direitos Humanos:

A ArcelorMittal respeita todos os direitos humanos de seus funcionários e das comunidades locais e está comprometida em promover esses princípios junto aos seus fornecedores, assim como definido em sua Política de Direitos Humanos.

A ArcelorMittal exige de seus fornecedores que desenvolvam e implementem políticas e procedimentos para assegurar o respeito aos direitos humanos em suas empresas e seus negócios e nas empresas de seus respectivos fornecedores.

O fornecedor deve sempre cumprir com as mais rigorosas exigências, sejam elas determinadas pela legislação aplicável, pela Política de Direitos Humanos ou por este Código. Onde a legislação local proibir o fornecedor de cumprir determinados aspectos do Código ou da Política de Direitos Humanos, ele deverá cumprir a legislação local buscando, ao mesmo tempo, respeitar os direitos humanos.

5.3. Ética:

A ArcelorMittal está comprometida em aplicar práticas comerciais justas, éticas e transparentes.

A ArcelorMittal não adquire materiais ou serviços que não obedeçam a leis e tratados nacionais e internacionais. A ArcelorMittal está comprometida a utilizar matérias-primas de origem lícita e sustentável e não adquirirá minerais oriundos de área de conflito.

A ArcelorMittal exige que seus fornecedores mantenham e cumpram uma política corporativa que determine o respeito às práticas comerciais éticas, adotando os princípios do Código de Conduta da ArcelorMittal e de sua Política Anticorrupção.

5.4. Compromisso ambiental:

A ArcelorMittal tem o compromisso de tornar o aço mais sustentável. Para atingir essa meta, a ArcelorMittal utiliza sua experiência em mineração e siderurgia para desenvolver processos mais limpos, visando minimizar o impacto ambiental. Buscamos trabalhar com fornecedores comprometidos com os mesmos objetivos e que sigam as melhores práticas de gestão ambiental, incluindo eficiência energética e de recursos, gestão da biodiversidade, redução de detritos e reciclagem.

A ArcelorMittal exige que seus fornecedores mantenham políticas, processos e procedimentos eficazes para administrar seus impactos ambientais e para operar suas atividades de uma forma que sejam atendidos os padrões da Política Ambiental da ArcelorMittal.

6. Documentação e monitoramento

Mediante solicitação, nossos fornecedores devem:

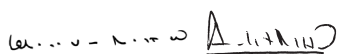
- Preencher um questionário de autoavaliação baseado neste Código.
- Fornecer à ArcelorMittal ou aos seus representantes cópias de todas as informações pertinentes e relevantes, além de cooperar e empregar esforços razoáveis para assegurar que seus subcontratados façam o mesmo.
- Demonstrar os esforços empenhados para atender às exigências do Código.

O Código é parte integrante do procedimento de gestão e avaliação do relacionamento com fornecedores da ArcelorMittal. A ArcelorMittal adotará uma abordagem baseada em riscos para avaliar a conformidade dos fornecedores para com as exigências deste Código. O monitoramento poderá ser feito por meio de autoavaliações, visitas a unidades industriais e acompanhamento dos planos de recuperação.

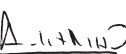
A ArcelorMittal trabalhará com seus fornecedores para tratar eventuais deficiências identificadas. A ArcelorMittal se reserva no direito de romper relações com fornecedores que não cumpram os requisitos deste Código ou não possam fornecer, ou se comprometer em adotar, um plano de melhorias.

7. Revisão

A ArcelorMittal revisará periodicamente este Código e a implementação do Programa de Fornecimento Responsável para garantir sua adequação e sua eficácia.



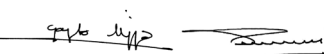
L.N. MITTAL
CHAIRMAN AND CEO




A. MITTAL
CFO AND MEMBER
OF THE GMB



M. WURTH
MEMBER OF THE GMB



G. URQUIJO
MEMBER OF THE GMB



S. MAHESHWARI
MEMBER OF THE GMB



C. CORNIER
MEMBER OF THE GMB



D. CHUGH
MEMBER OF THE GMB



P. KUKIELSKI
MEMBER OF THE GMB

ANEXO D – Política sobre Denúncias da ArcelorMittal



Política Sobre Denúncias

1. Objetivo

Em consonância com a Lei Sarbanes Oxley de 2002, o objetivo desta Política sobre Denúncias é identificar, o mais rápido possível, quaisquer problemas relevantes relacionados a irregularidades em questões contábeis, de auditoria, financeiras ou de suborno.

2. Escopo

Esta Política sobre Denúncias tem como objetivo receber relatos de possíveis irregularidades em questões contábeis, de auditoria, financeiras ou de suborno nos negócios da ArcelorMittal e de suas controladas, não sendo aplicável para casos de reclamações comerciais, questões relacionadas a produtos ou reclamações trabalhistas individuais.

3. Princípios

Relatos

Se qualquer empregado da ArcelorMittal e de suas controladas tiver qualquer preocupação acerca de uma conduta que possivelmente se enquadre no escopo desta Política sobre Denúncias, este deverá relatar ao seu superior imediato, a um membro da administração, ao chefe do departamento jurídico ou ao chefe do departamento de auditoria interna. No entanto, se o empregado não se sentir confortável em fazer o relato a uma das pessoas acima mencionadas, poderá fazê-lo através de um canal de denúncias descrito a seguir.

Os relatos podem ser feitos:

- Por telefone, no número 0800-891-4311 (para ligações originadas no Brasil);
- Na Internet no website da ArcelorMittal na seção "Relatos de Irregularidades Contábeis ou de Auditoria" ou por meio do website de denúncias (<http://arcelormittal.alertline.com/gcs/welcome>).

- Por meio de carta, endereçada à Auditoria Interna – Serviços Forenses, localizada na Alameda Santos, 700 – 10º andar, 01418-100, São Paulo/SP, Brasil, ou ao Comitê d'Audit – ArcelorMittal / BP 78 / L-5201 Sandweiler / Luxemburgo.

Tratamento dos Relatos

Os relatos recebidos serão imediatamente encaminhados para o Presidente do Comitê de Auditoria e ao Secretário Corporativo da ArcelorMittal.

Quaisquer relatos não relacionados a questões contábeis, de auditoria, financeiras ou de suborno não serão considerados, salvo se relacionados a fatos graves, como por exemplo, fatos que afetem os negócios e os interesses fundamentais da ArcelorMittal, ou a integridade, o bem estar físico ou moral de seus empregados.

Nos casos em que houver a obrigação legal de comunicar a informação aos órgãos públicos responsáveis por processos criminais, a Auditoria Interna instruirá o Departamento Jurídico para que encaminhe o relato à autoridade competente.

Se o relato se enquadrar no escopo desta Política sobre Denúncias, o Presidente do Comitê de Auditoria procederá da seguinte forma: a) instruirá o gerente de Auditoria Interna no Brasil para que conduza uma investigação; ou b) instruirá o Secretário Corporativo da ArcelorMittal para que solicite à empresa controlada da ArcelorMittal envolvida a preparação de um relatório escrito.

A Auditoria Interna informará imediatamente a qualquer empregado supostamente envolvido em uma questão contábil, de auditoria, financeira ou de suborno sobre os fatos alegados contra ele, bem como a forma como poderá ter acesso às informações e, eventualmente, corrigi-las, podendo tal comunicação ser adiada por um prazo que se julgar necessário para proteger eventuais procedimentos de obtenção de provas.

Todos os relatos serão analisados o mais rápido possível, levando-se em consideração a sua natureza e complexidade.

Resultados das investigações

Todos os relatos feitos por meio da Política sobre Denúncias serão inseridos em uma lista que será levada à discussão na próxima reunião do Comitê de Auditoria. Todos os resultados das investigações conduzidas pelo gerente de auditoria interna ou os relatórios escritos elaborados a pedido do Secretário Corporativo da ArcelorMittal serão levados à discussão na reunião seguinte do Comitê de Auditoria. O Comitê de Auditoria definirá sobre os próximos passos, levando em consideração o resultado das investigações, podendo aprofundar as investigações ou fazer recomendações ao Conselho de Administração sobre melhorias nos procedimentos ou medidas corretivas.

Feedback

O empregado que fez o relato receberá uma resposta sobre o tratamento dado a seu relato, e será informado se alguma medida corretiva ou melhoria nos procedimentos foi recomendada e se alguma medida adicional será tomada. Não serão apresentados detalhes relativos a pessoas específicas e o *feedback* poderá ser genérico, levando-se em consideração o interesse da ArcelorMittal em proteger suas informações confidenciais, bem como os direitos de terceiros.

Confidencialidade

Os relatos serão revelados apenas aos empregados que devem conhecer as informações para fins de investigação. Todos os empregados envolvidos na Política sobre Denúncias manterão rigoroso sigilo sobre o conteúdo de quaisquer relatos feitos, de acordo com as leis aplicáveis. Qualquer divulgação dos relatos ou resultados das investigações deverá ser autorizada pelo Presidente do Comitê de Auditoria ou pelo Conselho de Administração da ArcelorMittal.

Não Retaliação

A ArcelorMittal tomará as medidas necessárias para proteger seus empregados que, de boa fé, fizerem relatos por meio da Política sobre Denúncias contra qualquer retaliação por parte de administradores ou outras partes envolvidas.

Retenção de documentos

A Auditoria Interna manterá um registro de todos os relatos, com informações sobre seu recebimento, investigação e resolução.

Os dados estatísticos relativos aos tipos de relatos recebidos e medidas corretivas tomadas serão mantidos por no mínimo 05 anos a partir do encerramento da investigação, salvo se de outra forma for exigido pelas leis locais.

As informações referentes ao fato que se relevarem sem fundamento serão imediatamente eliminadas.

As informações referentes a um relato fundamentado serão eliminadas no prazo de dois meses após o encerramento das investigações, salvo se um procedimento disciplinar ou processo judicial for iniciado contra a pessoa apontada no relato ou contra o autor de um relato abusivo.

Como as informações referentes a um relato serão transmitidas ao Presidente do Comitê de Auditoria, que poderá não estar domiciliado em um estado-membro da União Européia, qualquer transferência de informações para fora da União Européia deverá estar coberta por um contrato baseado em cláusulas-padrão que garantam o mesmo nível de proteção conferido na Europa.

Qualquer empregado tem direito de ter acesso e, eventualmente, corrigir seus dados pessoais, inclusive qualquer informação disponível nos registros dos relatos e pode fazê-lo entrando em contato com o Departamento Jurídico. No entanto, o nome da pessoa que fez o relato não será comunicado pela ArcelorMittal ao acusado.

Última atualização: Novembro de 2011

ArcelorMittal

Brasil

Avenida Carandaí, 1.115 – Funcionários

CEP: 30130-915

Belo Horizonte - MG

Tel: +55 3219 1270

www.arcelormittal.com/br

ANEXO E – Relatório de Sustentabilidade 2014 da ArcelorMittal



ArcelorMittal

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2014

LUZ PARA A VIDA, O DESENVOLVIMENTO E UM FUTURO SUSTENTÁVEL

INTRODUÇÃO [GRI 3.3 ; 3.13]

O presente Relatório de Sustentabilidade é uma iniciativa da ArcelorMittal Brasil, alinhada à política e estratégia de Responsabilidade Corporativa da matriz mundial para informar, com transparência, suas práticas e resultados obtidos ao longo do ano de 2014 a todos os públicos com os quais se relaciona. Este documento se baseia nos quatro pilares de Sustentabilidade da Empresa: “Investir em nosso pessoal”, “Tornar o aço mais sustentável” e “Enriquecer nossas comunidades”, tudo sustentado por uma “Governança Transparente”.

O Relatório de Sustentabilidade a ser lançado em 2016 apresentará nova estrutura de Responsabilidade Corporativa e de Desenvolvimento Sustentável, considerando as 10 premissas nas quais a Empresa passou a fundamentar suas operações em 2015:

- . Vida segura, saudável e de qualidade para nossos empregados e vizinhos
- . Produtos que estimulem estilos de vida mais sustentáveis
- . Produtos que criem infraestruturas sustentáveis
- . Uso eficiente de recursos e altas taxas de reciclagem
- . Usuários confiáveis do ar, da terra e da água
- . Usuário responsável de energia, que ajude a criar um futuro com baixo carbono
- . Cadeia de suprimentos que nossos clientes confiem
- . Membros ativos e bem-vindos nas comunidades
- . Formadores de cientistas e engenheiros talentosos para o amanhã
- . Nossa contribuição para a sociedade medida, compartilhada e valorizada

Este Relatório foi elaborado de acordo com a metodologia

GRI – Global Reporting Initiative, versão 3.1.

SUMÁRIO

Mensagem da Administração	4	Biodiversidade	37
1. Perfil	7	Mudanças do Clima	40
1.1. A ArcelorMittal no mundo	8	Emissões	40
1.2. A ArcelorMittal Brasil	10	5. Investir em Nosso Pessoal	43
A ArcelorMittal Brasil em Números	10	5.1. Características Funcionais	45
1.3. Mapa Atuação	12	5.2. Desenvolvimento de Pessoas	47
2. Visão de Sustentabilidade	15	5.3. Remuneração e Benefícios	48
Compromissos assumidos	17	5.4. Segurança, Saúde e Bem-Estar	48
Reconhecimentos	17	5.5. Princípio da Precaução	50
Ética Corporativa e Transparência	18	6. Enriquecer Nossas Comunidades	51
Práticas Anticorrupção	18	6.1. Desenvolvimento Social	53
Incentivos Fiscais	19	Investimento Social	54
Geração de Valor	19	6.2. Relacionamento com Clientes	55
3. Governança Transparente	20	6.3. Relacionamento com Fornecedores	56
Governança Corporativa	21	7. Processo de Relato	58
Organograma da Estrutura de Governança	22	7.1. Materialidade	59
4. Tornar o Aço mais Sustentável	25	7.2. Sobre este Relatório	60
Ciclo de vida do produto	26	7.3. Limites/escopo do Relatório	60
Gestão Ambiental	26	7.4. Engajamento com stakeholders	61
Política Ambiental	28	7.5. Índice Remissivo GRI e Pacto Global	63
Principais Aspectos Ambientais x Medidas de Controle / Mitigação	28	7.6. Contatos / Expediente	78
Água e efluentes	30		
Energia	33		
Aços de alta resistência para o setor automotivo	34		
Resíduos e Coprodutos	35		

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO [GRI 1.1; 1.2 ; 2.7; 2.9]

A recuperação do setor industrial brasileiro em 2014 não se confirmou, conforme expectativa da indústria brasileira e de analistas de mercado ao final de 2013. Pelo contrário, a indústria terminou o ano com o pior desempenho dos últimos cinco anos. Foi um período, uma vez mais, em que o Brasil experimentou desaceleração econômica. Ano marcado pelas eleições, pela realização da Copa do Mundo de Futebol, com vários dias de feriado não programados, e por um quadro de instabilidade política e econômica, especialmente no último trimestre do ano, o país assistiu à estagnação da economia, com um PIB* praticamente nulo: 0,11%.

O ano de 2014 marcou ainda elevado déficit fiscal do setor público, no valor de R\$ 32,5 bilhões, o pior desempenho anual registrado na série histórica do Banco Central.

O processo de concessão de diversas obras de infraestrutura, iniciado pelo Governo Federal em 2013, não avançou como esperado. O reduzido nível de investimento nesta área tem sido um dos principais responsáveis pelo baixo consumo de aço e de bens intensivos em aço no Brasil. A taxa de investimento público declinou. E a política

governamental de estímulo ao consumo, que vinha sustentando certo dinamismo na economia, encontra-se saturado.

Em 2014, o país passou por momentos difíceis, com inflação acima do centro da meta, anúncio de recessão técnica, início da crise energética e hídrica, somados aos fatores crônicos que continuam afetando a competitividade da indústria, como as atuais deficiências de infraestrutura, a malha logística precária e onerosa, a carga tributária elevada, a cumulatividade de impostos, o aumento dos custos de energia e da mão de obra, entre outros.

A economia brasileira também foi influenciada pelo mercado externo, tendo como pano de fundo a desaceleração da economia chinesa e a lenta recuperação da Europa. O contraponto positivo foi a sinalização de retomada do crescimento da economia norte-americana, tendo como um dos fatores de estímulo a redução do preço do petróleo.

A produção industrial contraiu 3,3%, o PIB da Indústria* encolheu 1,9%, a Balança Comercial

apresentou saldo negativo de US\$ 3,9 bilhões (o pior em 16 anos) e a Taxa de Câmbio acumulou alta de 10,8% ao longo do ano. A Taxa de Inflação ficou em 6,41% (IPCA), próxima do teto da meta, e continua pressionando o Banco Central a elevar a Taxa de Juros Selic, iniciando novo ciclo de alta, chegando, em dezembro, ao patamar de 11,75%.

Os principais segmentos econômicos que demandam aço tiveram, em 2014, um desempenho inferior em relação ao ano de 2013. As vendas brasileiras de automóveis atingiram 3,5 milhões de unidades, apresentando queda de 7,1% em relação a 2013. A produção teve desempenho ainda pior, menos 15,3%, somando 3,15 milhões de veículos, entre carros de passeio, utilitários leves, caminhões e ônibus. O volume é o mais baixo desde 2009. Somente a produção de caminhões caiu 25,2% enquanto as fábricas de ônibus produziram 17,9% menos do que em 2013.

O PIB da Construção Civil* caiu 4,9% e a produção física de insumos típicos deste segmento encolheu 5,9%, segundo o IBGE. O Índice da Atividade da

<p>Construção Imobiliária (IACI) apresentou queda de 5,7%. E o mercado imobiliário registrou elevada volatilidade. Somente em São Paulo, houve recuo da ordem de 11% no número de lançamentos. E a venda de imóveis novos declinou 40%. O contraponto foi o volume de desembolsos do BNDES relacionados às obras de infraestrutura, que cresceu 10% de janeiro a novembro de 2014 em relação ao mesmo período do ano anterior, número aquém das demandas de um país continental como o Brasil. Além disso, o déficit habitacional beira 5,8 milhões de unidades.</p> <p>Um dado positivo para a indústria do aço foi a ligeira expansão do PIB da Agropecuária* de 1,9%, já que este segmento demanda diversos produtos siderúrgicos. Por outro lado, os fabricantes da chamada linha branca produziram 2,8% menos que no ano anterior. E a receita dos fabricantes de máquinas e equipamentos teve impacto ainda maior, caiu 10,9% para uma produção que encolheu 5,9% em relação a 2013.</p> <p>A produção brasileira de aço bruto em 2014 totalizou 33,9 milhões de toneladas, retrocedendo</p>	<p>0,7%. A produção de produtos laminados foi de 24,8 milhões de toneladas, um encolhimento ainda maior, da ordem de 5,5% em relação ao ano anterior. O consumo aparente de produtos siderúrgicos no Brasil atingiu 24,6 milhões de toneladas, número 6,8% menor se comparado a 2013. Números preliminares apontam consumo anual de produtos siderúrgicos per capita de 121,4 kg em 2014, 7,6% menos que 2013, índice distante dos principais produtores mundiais. As vendas acumuladas no mercado doméstico atingiram 20,7 milhões de toneladas, correspondente a uma queda de 9%. As de laminados planos (10,9 milhões de toneladas) recuaram 9,9%; as de laminados longos (9,4 milhões de toneladas), 6,6%.</p> <p>A importação direta de produtos siderúrgicos no Brasil, que teve ligeiro recuo em 2013, retornou a curva de alta, chegando a 4 milhões de toneladas. Este volume foi 7,4% maior que no ano anterior. Se considerarmos a importação indireta (aço contido em mercadorias) de mais de 4,8 milhões de toneladas, o volume total de importação de aço chega a quase 9 milhões de</p>	<p>toneladas, correspondente a mais de um quarto do que foi produzido pela indústria brasileira do aço em 2014. O país precisa urgente de uma política governamental clara para defender a indústria doméstica contra a importação predatória de aço, privilegiando a força de trabalho local e estimulando o investimento no parque industrial nacional.</p> <p>Este cenário é resultado do excedente da capacidade mundial de produção de aço, que já atinge a casa dos 600 milhões de toneladas, e exerce pressão nos mercados globais, mantendo os distúrbios no fluxo de comércio internacional de aço, impactando ainda mais a competitividade setorial no país. Este volume é suportado especialmente pela China, responsável pela produção de 822,7 milhões de toneladas em 2014, número 0,9% maior que em 2013. A China exportou 84,8 milhões de toneladas de aço, volume 57% acima do total destinado às vendas externas em 2013. Outros países como Turquia e Rússia também têm encontrado no Brasil um mercado atrativo para a venda de aço.</p>
--	--	--

Por outro lado, as exportações brasileiras de produtos siderúrgicos cresceram 20,9% em volume no ano de 2014, atingindo 9,8 milhões de toneladas, um desempenho que não foi resultado da melhoria do mercado internacional, mas puxado principalmente pelo religamento do alto-forno 3 de Tubarão e a respectiva produção relacionada às vendas externas de placas.

Contudo, a situação atual dá sinais de que passaremos por um período macroeconômico de muita dificuldade em 2015. A pressão inflacionária, as ameaças de desabastecimento de água e de racionamento de energia, o aumento de custos e a instabilidade cambial, associados aos problemas sistêmicos que afetam a competitividade do setor, e ao cenário internacional, são ameaças adicionais aos negócios. A austeridade fiscal sinalizada pelo novo governo é um recado positivo e necessário para o mercado, especialmente para a retomada da confiança, mas o aumento de impostos, juros e o reajuste de preços represetados nos últimos anos como artifício para conter a inflação não

podem provocar efeitos paralisantes na agenda da competitividade da indústria.

Da nossa parte, temos trabalhado com firmeza ainda maior na gestão dos negócios, identificando e construindo oportunidades e fortalecendo nosso modelo de negócio. Mantivemos bons indicadores de saúde e segurança e melhoramos o desempenho operacional das nossas unidades industriais no Brasil. Demos continuidade às ações de melhoria contínua e de inovação em nossos processos, produtos e serviços. Trabalhamos na redução e no controle dos custos fixos, no aumento da produtividade, da competitividade e da sinergia dos nossos negócios no Brasil. Estamos preparados para atender à demanda de nossos clientes, com investimentos em novas tecnologias, contando com um parque industrial moderno e, o principal, com os empregados comprometidos e engajados com os nossos negócios.

das Nações Unidas – ONU e, por isso, decidimos reportá-los neste Relatório.

Compreendemos, ainda, a importância de associar critérios de sustentabilidade à execução de todas as atividades, como forma de garantir o sucesso e a continuidade das operações, conciliando os interesses da empresa com os dos stakeholders.

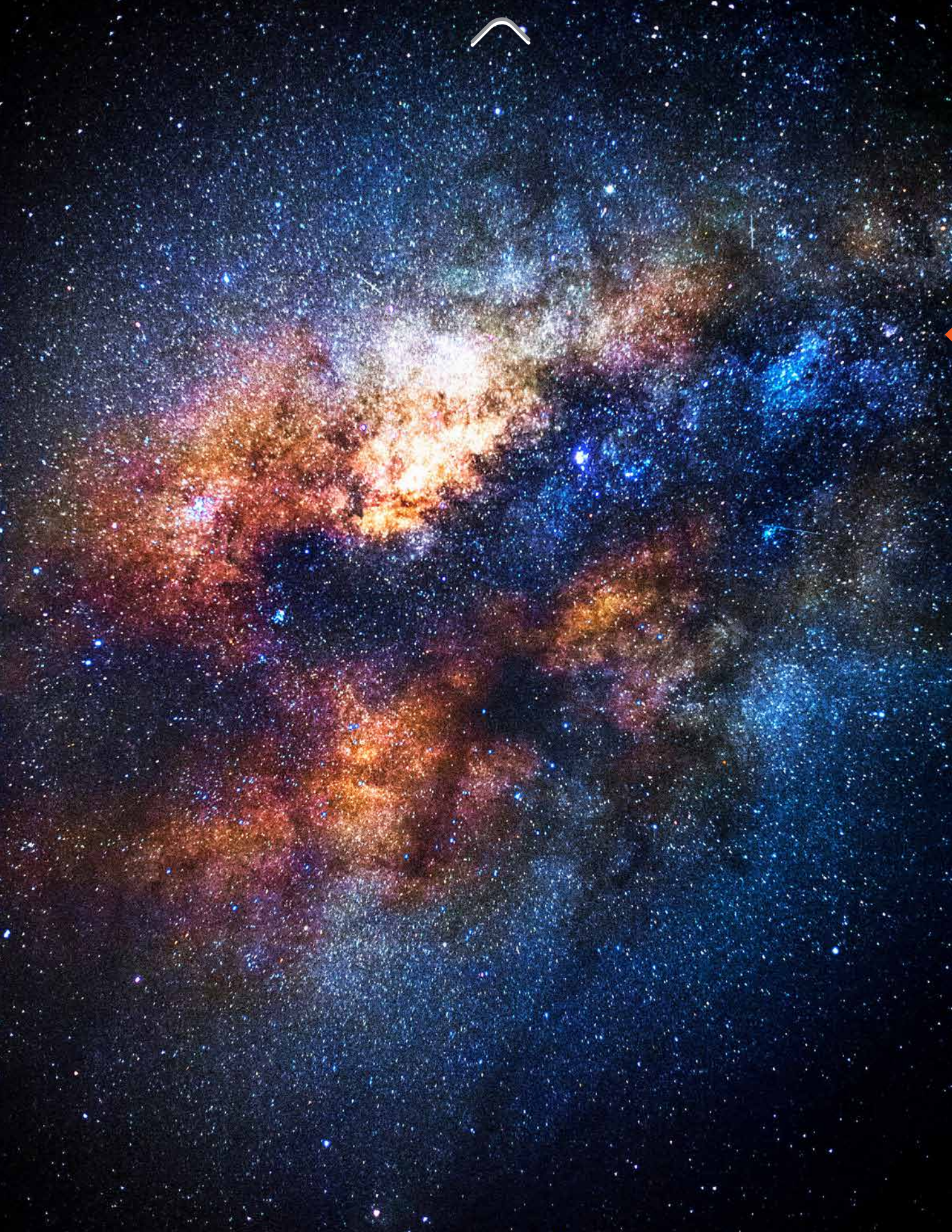
A despeito de todas as adversidades de natureza estrutural e conjuntural, temos as pessoas como o principal ativo da organização. Acreditamos que, por meio do empenho individual e coletivo da nossa gente, da capacidade de todos para inovar e buscar soluções, conseguiremos superar os obstáculos e avançar ainda mais, inspirados pelo espírito de transformação e evolução contínua que nos caracteriza.

Agradecemos mais uma vez a confiança dos nossos acionistas, na certeza de que seguiremos com determinação a nossa trajetória de superação, sem perder a perspectiva da possibilidade de novas conquistas.

** Números preliminares do BGE até esta data.*

A Administração

Belo Horizonte, 27 de março de 2015.



1

Perfil

Desde as primeiras tentativas do homem para entender o movimento dos planetas, que os esforços para compreender as características da luz revolucionaram quase todos os campos da ciência. Hoje, a ArcelorMittal participa de projetos do futuro, fornecendo aços magnéticos de elevada tecnologia para o acelerador de partículas que dispara trilhões de prótons a 99,99% da velocidade da luz.

1.1 A ArcelorMittal no mundo (GRI 4.8)

O Grupo ArcelorMittal é o maior fabricante de aço do mundo e produtor global de minério de ferro. Conta com mais de 230 mil empregados, tem presença em mais de 60 países da África, Ásia, Europa e Américas, e operações industriais em 19 países. Em 2014, a ArcelorMittal teve receita bruta de US\$ 79,3 bilhões e produção de 93,1 milhões de toneladas de aço e de 63,9 milhões de toneladas de minério de ferro.

Com uma posição de liderança nos principais segmentos do mercado siderúrgico, com

destaque para os setores automotivo, construção, eletrodomésticos e embalagens, a ArcelorMittal é também líder em pesquisa & desenvolvimento e tecnologia, detém fontes próprias de matérias-primas e uma extensa rede de distribuição. A empresa está presente em todos os mercados relevantes de aço do planeta, sejam eles tradicionais ou emergentes.

A empresa está listada nas bolsas de valores de Nova York, Amsterdã, Paris, Luxemburgo e nas bolsas de valores espanholas de Barcelona, Bilbao,

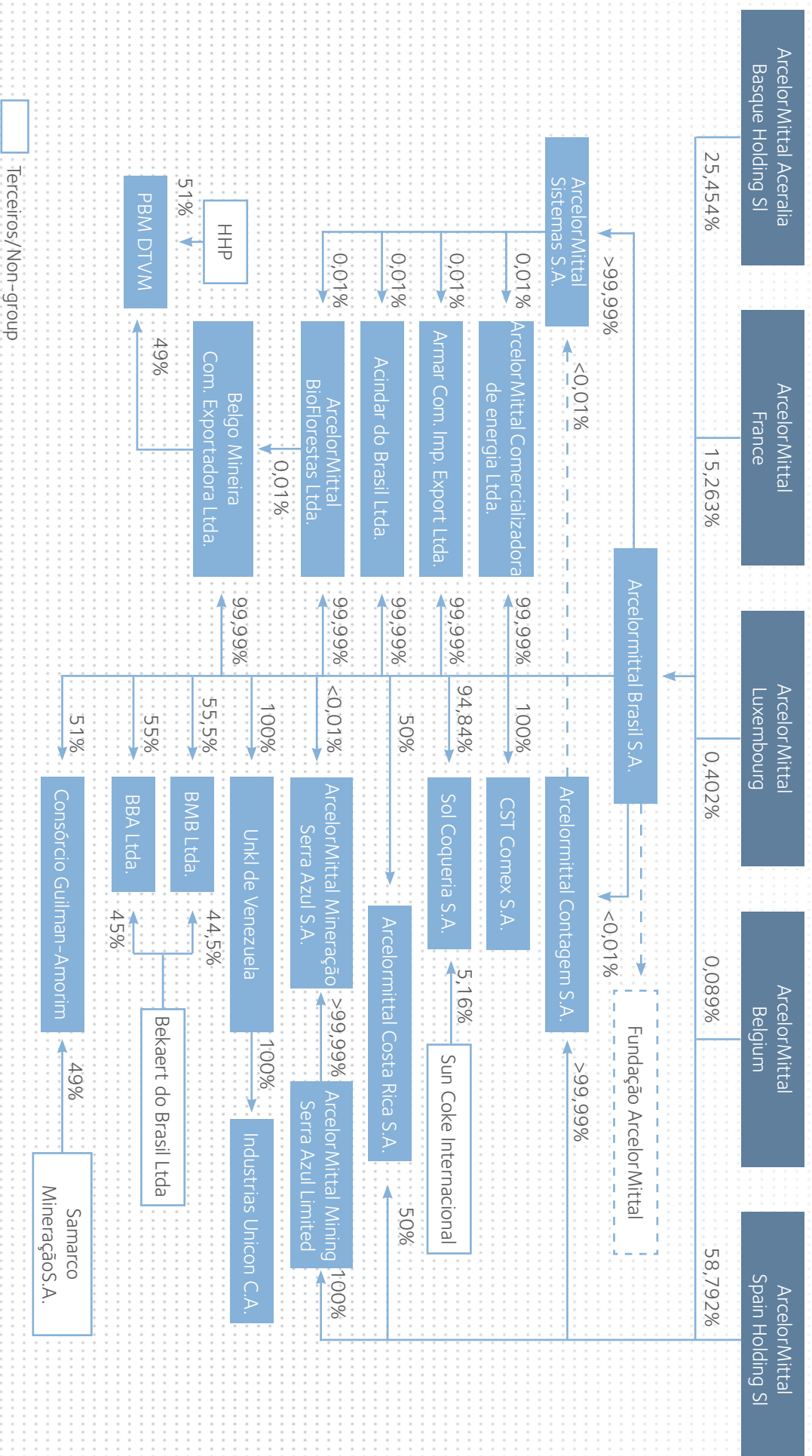
Madrí e Valência.

A cultura do Grupo ArcelorMittal se baseia na Visão, na Missão, nos Valores, na Estratégia, no Compromisso e na Filosofia assumidos publicamente, disponíveis neste [link](#).

Veja a seguir a composição acionária da ArcelorMittal, destacando a estrutura da ArcelorMittal Brasil:



PERFIL



Para conhecer mais sobre a ArcelorMittal, acesse: corporate.arcelormittal.com

1.2 ArcelorMittal Brasil GRI 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 3.6i

A ArcelorMittal Brasil S.A. é uma companhia constituída sob a forma de sociedade anônima de capital fechado, com sede administrativa em Belo Horizonte – MG, e integra o Grupo ArcelorMittal sediado em Luxemburgo.

A Companhia possui unidades industriais em portos estratégicos no Brasil que ofertam 44 categorias de produtos, além de contar com ampla rede de distribuição para abastecer os clientes em todos os estados do país.

Além da fabricação, transformação e distribuição do aço, a empresa conta com operações de mineração, produção de carvão vegetal a partir de florestas de eucalipto, geração de energia para uso próprio, serviços, tecnologia da informação e responsabilidade social. Além de proporcionar excelência nas operações locais, essa

estrutura permite criar sinergias entre as operações brasileiras e outros negócios do Grupo em países das Américas do Sul, Central e do Norte.

A ArcelorMittal Brasil é a maior produtora de aços longos e planos da América Latina, com capacidade instalada de 11,3 milhões de toneladas anuais, e atua na gestão de unidades de negócio situadas em três países (Brasil, Costa Rica e Venezuela). Sua capacidade instalada é de 7,5 milhões t/ano de aços planos e 3,8 milhões t/ano de aços longos. A Belgo Bekaert Arames (BBA) e a Belgo-Mineira Bekaert Artefatos de Arames (BMB), resultado de parcerias entre a ArcelorMittal e o Grupo Bekaert, têm capacidade para produção anual de 800 mil toneladas de trefilados a partir do fio-máquina fornecido pelas plantas

industriais do segmento de Aços Longos da ArcelorMittal Brasil.

O respeito às pessoas começa dentro do ambiente corporativo, com seus mais de 15 mil empregados, e se estende às comunidades, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros. Trata-se de uma diversidade de culturas e geografias que permite às unidades do Grupo dar vida ao aço em conceitos altamente tecnológicos ou nas formas mais simples, como pequenos objetos de uso diário. Ao propor soluções seguras e sustentáveis em aço, a ArcelorMittal cria alternativas que determinam o crescimento rentável e sustentável das suas empresas, clientes e fornecedores ao redor do planeta.

A ArcelorMittal Brasil EM NÚMEROS

29
unidades de negócio

Presença em
3 países
(Brasil, Costa Rica
e Venezuela)

Capacidade de
produção anual no Brasil:
11,3 milhões
de toneladas de aço bruto

15.258
empregados

¹ As operações consideram as plantas de produção e beneficiamento de aço dos segmentos de Aços Longos, Aços Planos, Trefilção (unidades próprias e BBA), Mina do Andrade e ArcelorMittal BioFlorestas.

VALORES CONSOLIDADOS R\$ MILHÕES	2010	2011	2012	2013	2014
Ativo total	27.270	29.237	29.728	30.367	31.141
Endividamento Líquido (principalmente com empresas do Grupo ArcelorMittal)	6.561	7.280	8.346	8.139	8.143
Investimento	832	1.353	1.094	494	999
Patrimônio líquido	12.956	14.392	13.790	14.796	15.671
Receita líquida	16.963	17.286	15.704	16.629	17.989
Lucro (prejuízo) líquido	1.448	(167)	(878)	380	1.496
Geração de caixa operacional (EBITDA)	3.646	2.418	2.419	3.407	3.537

² Valores consolidados para o Grupo em todos seus segmentos de atuação.

A receita líquida consolidada da ArcelorMittal Brasil atingiu R\$ 17,9 bilhões, 8,2% superior ao resultado de 2013. O volume de vendas atingiu 8,9 milhões de toneladas, alta de 1,0% na comparação com o ano anterior. Deste total, 71,5% foram destinados ao mercado doméstico e 28,5% ao exterior.

O resultado operacional consolidado (EBITDA) da ArcelorMittal Brasil foi de R\$ 3,54 bilhões, alta de 3,87%. A margem EBITDA sobre a receita líquida consolidada se manteve estável em 20%. Este desempenho inclui a produção de tubos da Unicon, maior fabricante de tubos da Venezuela controlada pela ArcelorMittal Brasil desde 2009, da fábrica de tubos localizada em Cariacica (ES), e o desempenho da Mina do Andrade. O lucro líquido consolidado no exercício foi de R\$ 1,49 bilhão, impactado principalmente pelo reconhecimento do crédito tributário sobre o prejuízo fiscal e base negativa de contribuição social sobre o lucro no valor de R\$ 723 milhões.

fundamentado nas expectativas de geração de lucros tributáveis futuros, determinadas em estudo técnico

aprovado pela Administração, redução das despesas de depreciação em função da revisão das vidas úteis dos equipamentos, no valor de R\$ 313 milhões, além do aumento das exportações de placas. O resultado também foi favorecido pela venda de excedente de energia para o mercado spot.

No segmento de Aços Planos da ArcelorMittal Brasil, a produção anual de aço bruto aumentou de 4,43 milhões de toneladas para 5,36 milhões. Esta alta de 21% está diretamente relacionada ao religamento do alto-forno 3. O volume de vendas atingiu 4,97 milhões de toneladas, número 18% maior em relação a 2013. Deste total, 32% corresponderam às vendas externas de placas, parte delas destinadas à laminadora AM/NS Calvert, joint-venture formada pelo Grupo ArcelorMittal e Nippon Steel, localizada no Alabama (EUA). O EBITDA deste segmento aumentou 15,4%, subindo de R\$ 1,2 bilhão para R\$ 1,4 bilhão.

No segmento de Aços Longos, a produção anual de aço bruto atingiu 3,3 milhões de toneladas, equivalente a um

recuo de 7% se comparado com o ano 2013. O volume de vendas teve ligeiro crescimento de 1%, subindo de 3,56 milhões de toneladas para 3,61 milhões, e o EBITDA atingiu R\$ 1,98 bilhão, alta de 11,5%, resultado atribuído à queda dos custos das matérias-primas e ao aumento de preços.

A Unicon registrou EBITDA de R\$ 274 milhões, desempenho 12,5% menor que o obtido em 2013, apesar da empresa ter vendido 190 mil toneladas ou 19,5% a mais que no ano anterior.

No negócio Mineração, a Mina do Andrade registrou EBITDA de R\$ 13,4 milhões em 2014, queda de 30% em relação ao exercício anterior. Esse resultado foi provocado principalmente pela redução do preço do minério de ferro no mercado internacional. O ativo mineral, localizado em Minas Gerais, extraiu 2,63 milhões de toneladas, 4,7% maior que em 2013. Foram vendidos 2,93 milhões de toneladas de minério de ferro, 27,86% a mais que no ano anterior. Esse volume foi destinado principalmente ao mercado interno.

1.3 Mapa Atuação



<p>Aços Longos</p> <p>Empresa: Arcelor Mittal Carriaca Estado: Espírito Santo (ES) Cidade: Carriaca</p> <p>Empresas: ArcelorMittal Juiz de Fora Estado: Minas Gerais (MG) Cidade: Juiz de Fora</p> <p>Empresa: Arcelor Mittal Itaúna Estado: Minas Gerais (MG) Cidade: Itaúna</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Piracicaba Estado: São Paulo (SP) Cidade: Piracicaba</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Monlevade Estado: Minas Gerais (MG) Cidade: João Monlevade</p> <p>Empresa: Arcelor Mittal Sabará Estado: Minas Gerais (MG) Cidade: Sabará</p> <p>Empresa: Arcelor Mittal São Paulo Estado: São Paulo (SP) Cidade: São Paulo</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Costa Rica País: Costa Rica Cidades: Províncias de Limón, San José e Puntarenas</p> <p>Empresas: Belgo Bekaert Arames / Belgo-Mineira Bekaert Arterfatos de Arame Estados: Bahia (BA) / Minas Gerais (MG) / São Paulo (SP) Cidades: Feira de Santana (BA) / Contagem, Itaúna e Vespasiano (MG) / Hortolândia e Osasco (SP)</p>	<p>Aços Planos</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Tubarão Estado: Espírito Santo (ES) Cidade: Serra</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Vega Estado: Santa Catarina (SC) Cidade: São Francisco do Sul</p> <p>Empresa: Unkl de Venezuela País: Venezuela Cidade: Caracas</p>	<p>Distribuição e Soluções em Aço</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Gonvair! Estados: Paraná (PR) / São Paulo (SP) Cidades: Campinas e Curitiba</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Contagem Estados: Minas Gerais (MG) / São Paulo (SP) Cidades: Contagem e São Paulo</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Perflor Estados: Minas Gerais (MG) / São Paulo (SP) Cidades: Contagem e São Paulo</p>	<p>Mineração</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Mineração Brasil - Mina Andrade / Mina Serra Azul Estado: Minas Gerais (MG) Cidades: Bela Vista de Minas e Itatiaçu</p>	<p>Responsabilidade social</p> <p>Empresa Fundação ArcelorMittal Estados: Minas Gerais (MG) / Espírito Santo (ES) / São Paulo (SP) Santa Catarina (SC) / Bahia (BA) / Rio de Janeiro (RJ) Cidades: Belo Horizonte (SEDE) e mais 39 municípios</p>	<p>Energia</p> <p>Empresa: Usina Hidrelétrica Guilman-Amorim* Estado: Minas Gerais (MG) Cidades: Antônio Dias e Nova Era</p> <p>Empresa Sol Coqueria Estado: Espírito Santo (ES) Cidade: Vitória</p> <p>Empresa: UTE ArcelorMittal Tubarão Estado: Espírito Santo (ES) Cidade: Vitória</p> <p>Empresa: PCH Madame Denise Estado: Minas Gerais (MG) Cidade: Taquaraçu de Minas</p> <p>Empresa: PCH Piracicabinha Estado: Minas Gerais (MG) Cidade: João Monlevade</p> <p>* Guilman-Amorim é um consórcio entre a ArcelorMittal Brasil e a Samarco.</p>	<p>Florestas</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Bioflorestas Estados: Minas Gerais (MG)</p>	<p>Serviços</p> <p>Empresa: ArcelorMittal Sistemas Estado: Minas Gerais (MG) Cidade: Belo Horizonte</p>
--	---	---	---	--	--	---	--

SEGMENTOS DE ATUAÇÃO

As operações da ArcelorMittal Brasil se subdividem em segmentos de atuação, cada um deles dotado de características próprias em relação ao processo produtivo, cadeia de suprimentos, sistemas de distribuição e comercialização, etc.

Aços Longos e Aços Planos são os dois principais segmentos de atuação da empresa que, junto às operações de Mineração (Mina do Andrade) e Trefilação (BBA e BMB), constituem o escopo deste Relatório.

Aços Longos

Segmento composto por usinas produtoras de aço e trefilarias na Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais e São Paulo. As áreas de reflorestamento, incluindo a produção de carvão vegetal e serviços, bem como a Mina do Andrade estão historicamente associados a este segmento, os quais muitas vezes atuam como seus fornecedores².

A ArcelorMittal BioFlorestas, com sede em Belo Horizonte (MG), possui operações em diversas regiões do Estado de Minas Gerais. Seu principal objetivo é fornecer um dos principais insumos para as usinas produtoras de Aços Longos do Grupo, o carvão vegetal, produzido a partir de florestas renováveis de eucalipto.

É certificada pela FSC (*Forest Stewardship Council* – organização que emite o selo de certificação florestal), OHSAS (Sistema de Gestão em Saúde e Segurança Ocupacional) e ISO 14001 (conjunto de normas internacionais relativas à gestão ambiental).

EM 2014, FORAM PRODUZIDAS

334.000

TONELADAS DE CARVÃO VEGETAL.

Mais informações sobre a ArcelorMittal BioFlorestas no [link](#).

Os principais produtos do segmento de aços

longos no Brasil são: fio-máquina, perfis, cantoneiras, barras redondas, quadradas e octogonais, chapas, sextavadas, trefiladas, descascadas, retificadas lixadas e blanks, barras de transferência, lamina para corte de rochas ornamentais, arames reczizados, pregos, telas, treliças, espaçadores treliçados, colunas, sapatas/radler, estribos, vergalhões e tubos para fundação. A Empresa também comercializa Dramix®, fios e cordoalhas para concreto protendido, gabiões, Belgo Fix®, Belgo Revest® e Murfor® produzidos pela BBA. A empresa comercializa também estaca prancha, importada de outras plantas do Grupo ArcelorMittal.

CAPACIDADE INSTALADA:

3,8 MILHÕES

DE TONELADAS POR ANO DE LAMINADOS E

1,5 MILHÃO DE TONELADAS DE

TREFILADOS (PRODUÇÃO PRÓPRIA E POR MEIO

DA PARCERIA COM A BBA E BMB).

Mais informações sobre os produtos da ArcelorMittal Aços Longos no [link](#).

² Neste Relatório os comentários socioambientais sobre Aços Longos se referem apenas às operações siderúrgicas localizadas no Brasil, pois as operações estrangeiras e serviços não estão no escopo.

Aços Planos

Segmento composto pelas plantas

ArcelorMittal Tubarão (Espírito Santo) que produz chapas e bobinas, ArcelorMittal Vega (Santa Catarina) que beneficia as bobinas produzidas em Tubarão.

Produtos: placas, bobinas laminadas a quente e decapadas, bobinas laminadas a frio e galvanizadas, utilizadas pela indústria automobilística, fabricantes de linha branca (eletrodomésticos), indústria naval, etc.

**CAPACIDADE INSTALADA:
7,5 MILHÕES
DE TONELADAS POR ANO (TUBARÃO),
SENDO QUE VEGA BENEFICIA EM
TORNO DE
1,4 MILHÃO
DE TONELADAS POR ANO A PARTIR DO
AÇO FORNECIDO POR TUBARÃO.**

Mais informações sobre os produtos da ArcelorMittal Aços Planos nos links:
ArcelorMittal Tubarão
ArcelorMittal Vega

Mineração

Como parte de uma estratégia global para obter autossuficiência em minério de ferro e transformar a mineração em um modelo de negócios seguro e sustentável, a ArcelorMittal conta com duas importantes jazidas na região central do estado de Minas Gerais: a Mina de Andrade e a Mina de Serra Azul. Em conjunto, estas minas têm capacidade para produzir 7,1 milhões de toneladas de minério de ferro por ano.

MINA DO ANDRADE

Situada em Bela Vista de Minas, no Vale do Aço, atende à ArcelorMittal Monlevade, além de siderúrgicas do mercado doméstico e internacional. Tem capacidade produtiva de 3,5 milhões de toneladas por ano.

MINA DE SERRA AZUL³

Localizada no município de Itatiraçu, com acesso facilitado ao sistema ferroviário, garante o fornecimento de granulados e *Sinter Feed* para o mercado doméstico e internacional.

PRINCIPAIS INVESTIMENTOS EM 2014

Em 2014, a ArcelorMittal Brasil manteve a execução do plano estratégico e avançou em uma série de ações e projetos para suportar o fortalecimento da sua posição de liderança e o crescimento futuro.

Foi dada continuidade aos projetos de expansão da capacidade de aço bruto, laminados e aços especiais, ampliação da rede de

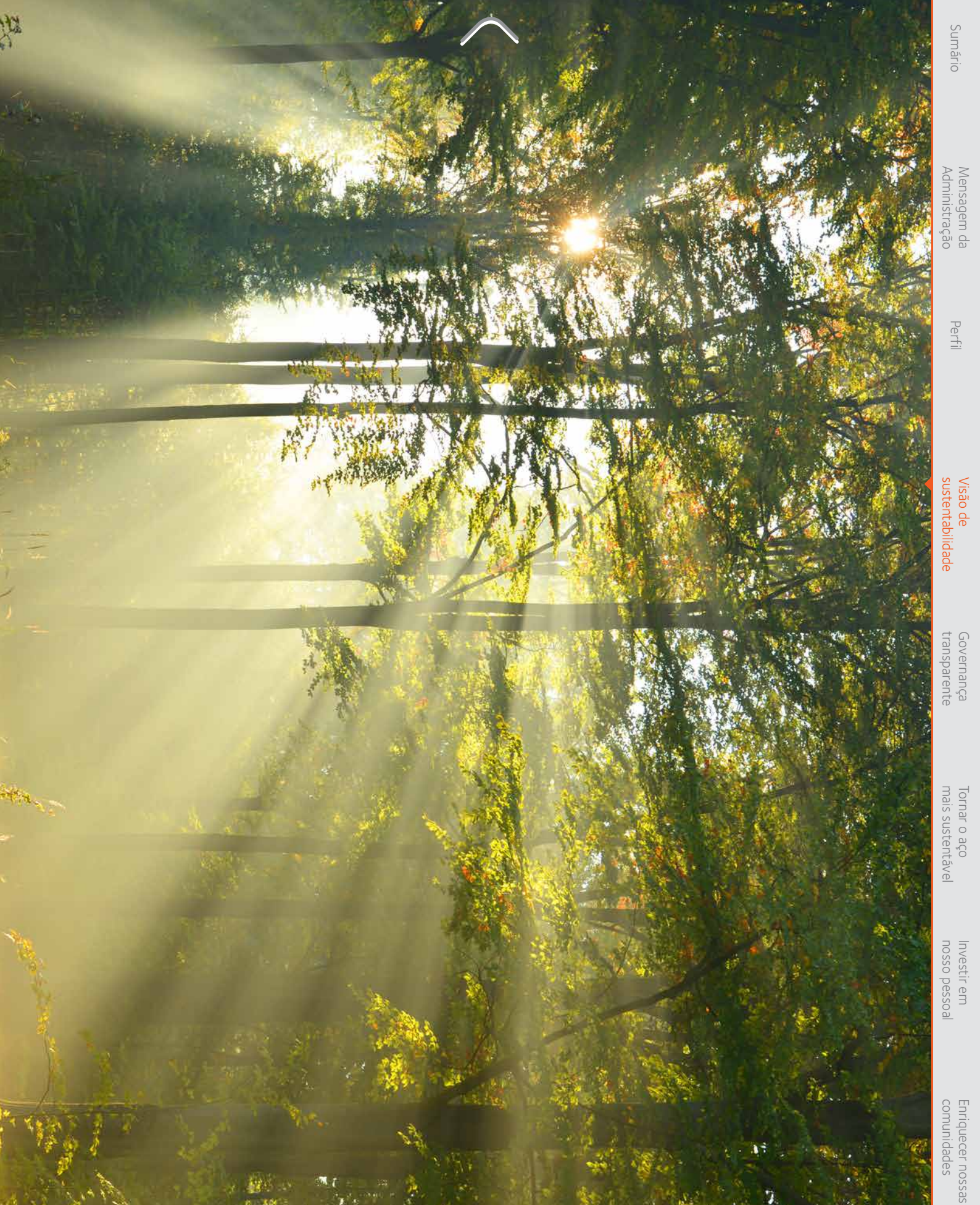
distribuição e investimentos na melhoria contínua de processos, produtos e soluções.

A ArcelorMittal Vega, unidade de negócio em Santa Catarina, investiu no Vega Light, projeto que envolve obras de melhorias, aquisição de novos equipamentos e adequações em todas as linhas para ampliar a capacidade de produção em 100 mil toneladas por ano (60 mil de galvanizados e 40 mil de laminados a frio), e, ainda, de aproximadamente 46 mil toneladas por ano de bobinas a quente decapadas. Na mesma unidade, foram iniciadas as obras com vistas a começar o fornecimento, em 2015, do Usibor[®], uma das soluções da plataforma global S-in motion, constituídas de aços leves especiais mais seguros e sustentáveis destinados à indústria

automotiva. Em um primeiro momento, serão produzidas pelo menos 107 mil toneladas anuais do Usibor[®], com perspectiva de aumentar este volume dependendo da evolução do mercado.

Foi concluído, no último trimestre de 2014, o projeto de ampliação da capacidade de laminação da planta industrial de aços longos localizada em Juiz de Fora (MG), integrado à expansão da capacidade de laminação de aço em João Monlevade (MG), esta com conclusão prevista em 2015. E, no final do ano, foi anunciado o investimento de R\$ 50 milhões na ampliação da capacidade produtiva da unidade de Sabará (MG), onde serão produzidas barras descascadas para o setor automotivo e para a indústria mecânica.

³ A unidade de negócio de Serra Azul constitui-se como um ativo do segmento de mineração no Brasil, no entanto não compõe o escopo deste relatório em razão do ativo estar diretamente ligado à holding global.



2

Visão de Sustentabilidade

■ Permanecer na liderança da indústria do aço é essencial para a ArcelorMittal. Além de desenvolver processos mais limpos, a empresa incentiva ações voltadas à eficiência energética. Exemplo disso é a ArcelorMittal Tubarão, primeira produtora mundial de aço a negociar créditos de carbono e conquistar a autossuficiência em energia elétrica pelo reaproveitamento dos gases do processo produtivo.

2

Quando se trata de sustentabilidade, o Grupo ArcelorMittal entende que o objetivo comum entre indivíduos, empresas, ONGs e nações é desfrutar de uma boa qualidade de vida. Em 2050, haverá 9 bilhões de pessoas no mundo. Nesse cenário, será preciso encontrar maneiras de atingir a prosperidade sem esgotar os recursos naturais, subjugar os outros ou alterar o clima. Isto exige das empresas, infraestruturas e novas formas de pensar a produção e o uso diário dos produtos. E o aço é um componente essencial da vida das pessoas, razão pela qual a Empresa busca incessantemente inovar em termos de processos e produtos ainda mais eficazes, eficientes e de fácil reciclagem.



VISÃO DE SUSTENTABILIDADE

Em 2014, a ArcelorMittal mostrou uma série de lançamentos importantes de produtos e existem outros programados para 2015. Desde aços que podem reduzir o peso médio de veículos para ajudar a cumprir os desafios específicos que o mercado automotivo está enfrentando, até as novas vigas de chão compostas que utilizam nova tecnologia de vigas de concreto. Entregar produtos inovadores, que ajudam os clientes a realizar suas ambições é uma preocupação constante da ArcelorMittal.

assegura de garantir continuamente estar alinhada e se adaptando a mudanças estruturais que afetam seu negócio, e comunicar adequadamente estas mudanças para todos os seus *stakeholders*. Para a Empresa, o aço é o tecido da vida, oferece grandes oportunidades para o futuro e apresenta desafios. Por isso, acredita que ter relações mais fortes com seus *stakeholders* tornará seu negócio mais forte.

Conheça as principais iniciativas da ArcelorMittal em 2014 voltadas para a sustentabilidade nos capítulos “Investir em nosso pessoal”, “Tornar o aço mais sustentável”, “Enriquecer nossas comunidades” e “Governança transparente” a seguir.

COMPROMISSOS ASSUMIDOS

[GRI 4.8; 4.12; 4.13; SO3; SO4, PACTO GLOBAL – PRINCÍPIOS 4 E 10]

Alinhado à filosofia do trabalho em equipe e da busca constante da agilidade e sustentabilidade, o Grupo ArcelorMittal participa e contribui com o funcionamento de diversas entidades governamentais e não governamentais. Dessa forma, a Empresa cumpre o seu papel de agente do desenvolvimento sustentável, por meio de uma participação efetiva e contínua que lhe permite trabalhar na formação de diretrizes e contribuir para a regulamentação do setor, inclusive no âmbito social.

A ArcelorMittal tem participação ativa em diversas entidades, tais como: Academia Brasileira de Direitos Humanos; Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT); Associação Brasileira de Mineração e Metais (ABM); Asociación Latino Americana del Acero (Alacero); Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH); Instituto Ethos; Pacto Global, Conselho Empresarial Brasileiro pelo Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), Confederação Nacional da Indústria (CNI), Associação Brasileira de

Comunicação Empresarial (Aberje), Instituto Minas pela Paz, Instituto Aço Brasil (IABR), Instituto de Reputação, Fundação Abrinq e Fundação Dom Cabral (FDC).

▶ A Empresa também é signatária de uma série de **compromissos relacionados** à Responsabilidade Social Corporativa, entre eles:



Pacto Global - adesão em 2001;

Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo - adesão em 2009;

Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção - ArcelorMittal Brasil foi uma das primeiras empresas a assinar o pacto em 2006;

Protocolo de Sustentabilidade do Carvão Vegetal - meta de 100% de florestas plantadas até 2016;

Minas Pela Paz - fundada pela ArcelorMittal Brasil e 10 outras grandes corporações.



RECONHECIMENTOS [GRI 2.10]

Em 2014, a ArcelorMittal Brasil obteve reconhecimentos públicos que atestaram sua gestão sustentável, entre eles o Guia Exame de Sustentabilidade, na qual a Companhia figurou como destaque do setor de Mineração e Siderurgia, o que significa o reconhecimento de um dos valores fundamentais do Grupo, a Sustentabilidade, e a certeza de estar na direção certa para a produção de um aço seguro e

sustentável, com Qualidade e Liderança.

As práticas de gestão de pessoas da Companhia também foram reconhecidas pela revista Você RH. A Empresa também recebeu o Prêmio Humanidades (Academia Brasileira de Direitos Humanos) e o Mérito da Magistratura (Tribunal de Justiça do Espírito Santo). Em paralelo às operações industriais e comerciais, a ArcelorMittal Brasil

contribui para o aprimoramento do tecido social onde está inserida, mantendo em foco a satisfação de todos os *stakeholders*, priorizando a ética e transparência na governança; e agindo com responsabilidade em todas as perspectivas de gestão.

Conheça todas as premiações recebidas pela ArcelorMittal Brasil nesse [link](#).

ÉTICA CORPORATIVA E TRANSPARÊNCIA

[4.4, 4.6, 4.8, EC4, EN8, SO2, SO4, SO5, SO8, PR9, EN28] (PACTO GLOBAL – PRINCÍPIO 10)

A Governança Corporativa da ArcelorMittal Brasil busca garantir que, durante a condução dos trabalhos, seus empregados e quaisquer terceiros que ajam em seu nome ou que de qualquer outra forma interajam com a Companhia observem os mais elevados padrões de integridade, atuando sempre de forma ética e transparente.

A fim de reforçar esses princípios, em 2007 a Companhia implementou um programa de *Compliance*, com diversas

políticas nas quais todos os seus empregados são periodicamente treinados. O objetivo do programa é estabelecer uma cultura de integridade de modo a assegurar uma atuação ética, observando exigências legais, reduzindo os riscos de exposição das Companhias do Grupo e de seus empregados e atendendo às melhores práticas de conduta e aos interesses dos *stakeholders* da ArcelorMittal. Os empregados de todas as unidades de negócios do Grupo no

Brasil recebem treinamentos das políticas que compõem o Programa de Compliance no momento de suas admissões e a cada três anos. Além disso, a integridade é abordada diversas vezes ao longo do ano, com discussões de alto nível entre os executivos do Grupo e convidados externos, especialistas no tema. Dentre as políticas que integram o escopo do programa destacam-se:

CÓDIGO DE CONDUTA

Esclarece as obrigações éticas e legais a serem cumpridas ao lidar com os negócios da Companhia. É aplicado a todos os conselheiros, diretores e empregados do Grupo.

DIRETRIZES PARA O CUMPRIMENTO DAS LEIS DE DEFESA DA CONCORRÊNCIA

Estabelecem diretrizes que pretendem evitar a prática de condutas que infringem ou possam parecer infringir os princípios fundamentais das leis de defesa da concorrência dos países onde a Empresa atua.

POLÍTICA SOBRE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Estabelece regras de conduta para assegurar tratamento adequado das informações privilegiadas e, desta forma, evitar sua utilização indevida e situações de manipulação de mercado.

POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

Estabelece regras precisas e orientações de prevenção e combate à corrupção dentro da Companhia.

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Consolidam diretrizes do Grupo refletidas em outras políticas, estabelecendo os princípios que devem ser observados na criação de um ambiente de trabalho onde todos os direitos humanos são plenamente respeitados.

DIRETRIZES SOBRE SANÇÕES ECONÔMICAS

Estabelecem orientações e procedimentos para garantir que as transações realizadas pelas Companhias do Grupo sejam feitas em conformidade com as leis de sanções econômicas.

PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

Além das políticas destacadas acima a Companhia mantém Política Antifraudes, Política de Denúncias, e, em meados de 2014, foi lançado um Procedimento de Auditoria Anticorrupção, cujo objetivo é conhecer e mitigar os riscos aos quais a ArcelorMittal estaria exposta no relacionamento da Companhia com seus parceiros comerciais, especialmente aqueles que agem em nome da Companhia perante entes públicos. A análise de riscos que determina o nível da auditoria é baseada em critérios como (i) o tempo de relacionamento da Companhia com o parceiro comercial, (ii)

o tipo societário e o tamanho do parceiro comercial, (iv) a nota do país de origem do parceiro comercial no Índice de Percepção da Corrupção publicado pela ONG Transparência Internacional, (iv) atividade do parceiro comercial, e (vi) se este interage com o Governo ou outras entidades em nome da ArcelorMittal. Dentro de sua política de transparência, a Companhia recebeu em 2014 promotores de justiça, advogados e especialistas em eventos para conscientização de diretores,

gerentes e empregados sobre a Lei Anticorrupção. A Companhia conta, ainda, com um canal de denúncias, por meio do qual qualquer pessoa pode reportar situações de não conformidade das quais tenham conhecimento. As denúncias, que, a critério do denunciante, podem ser feitas anonimamente, são avaliadas e investigadas, sendo asseguradas a confidencialidade das questões e a proteção dos denunciantes contra retaliações pelas denúncias eventualmente realizadas.

INCENTIVOS FISCAIS

No âmbito sociocultural, a ArcelorMittal Brasil utiliza benefícios fiscais por meio dos seguintes mecanismos:

INCENTIVOS EM ÂMBITO FEDERAL

- Lei Federal de Incentivo à Cultura;
- Lei do Fundo para Infância e Adolescência;
- Lei de Incentivo ao Esporte;
- Lei Federal de Incentivo à Saúde;
- Programa de incentivos fiscais da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE).

INCENTIVOS EM ÂMBITO ESTADUAL

- Leis Estaduais de Incentivo à Cultura de Minas Gerais e São Paulo;
- Leis Estaduais de Incentivo ao Esporte de Minas Gerais e São Paulo;
- Programa de Desenvolvimento da Empresa Catarinense – Prodec (SC);
- Programa de Expansão da Empresa e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador – Pró-emprego (SC);
- Fundo de Desenvolvimento Industrial do Ceará – FDI (CE);
- Programa de Desenvolvimento de Pernambuco – Prodepe (PE);
- Programa de Desenvolvimento Industrial e de Integração Econômica do Estado da Bahia – Desenvolve (BA).

INCENTIVOS EM ÂMBITO MUNICIPAL

- Lei Municipal de Incentivo à Cultura de Belo Horizonte.

GERAÇÃO DE VALOR

[GRI1EC1]

A ArcelorMittal Brasil gerou, em 2014, um valor adicionado de R\$ 7,7 bilhões, como demonstra a tabela a seguir. Os recursos foram utilizados na remuneração de empregados, pagamento de tributos, remuneração de acionistas e financiadores, além de alimentar uma vasta cadeia produtiva.

DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO (R\$ MILHÕES)	
Empregados	1.864
Tributos	2.583
Remuneração de capital de terceiros	2.186
Remuneração de capital próprio	380
Total do Valor Adicionado	7.706

3

Governança
Transparente

■ O vento e o sol produzem energia renovável de baixo custo e eficiência comprovada. Investimentos em tecnologia e pesquisa permitem que a ArcelorMittal possa oferecer produtos de alto desempenho para os setores de energia eólica e solar. Entre eles, chapas de aço estrutural, barras de reforço para fundações e aços elétricos.

3

A fim de manter uma governança alinhada com os interesses de todos seus públicos, a ArcelorMittal Brasil investe no aperfeiçoamento de seus processos de gestão e sistemas de controle, adotando diversos mecanismos com base em princípios como ética e transparência.

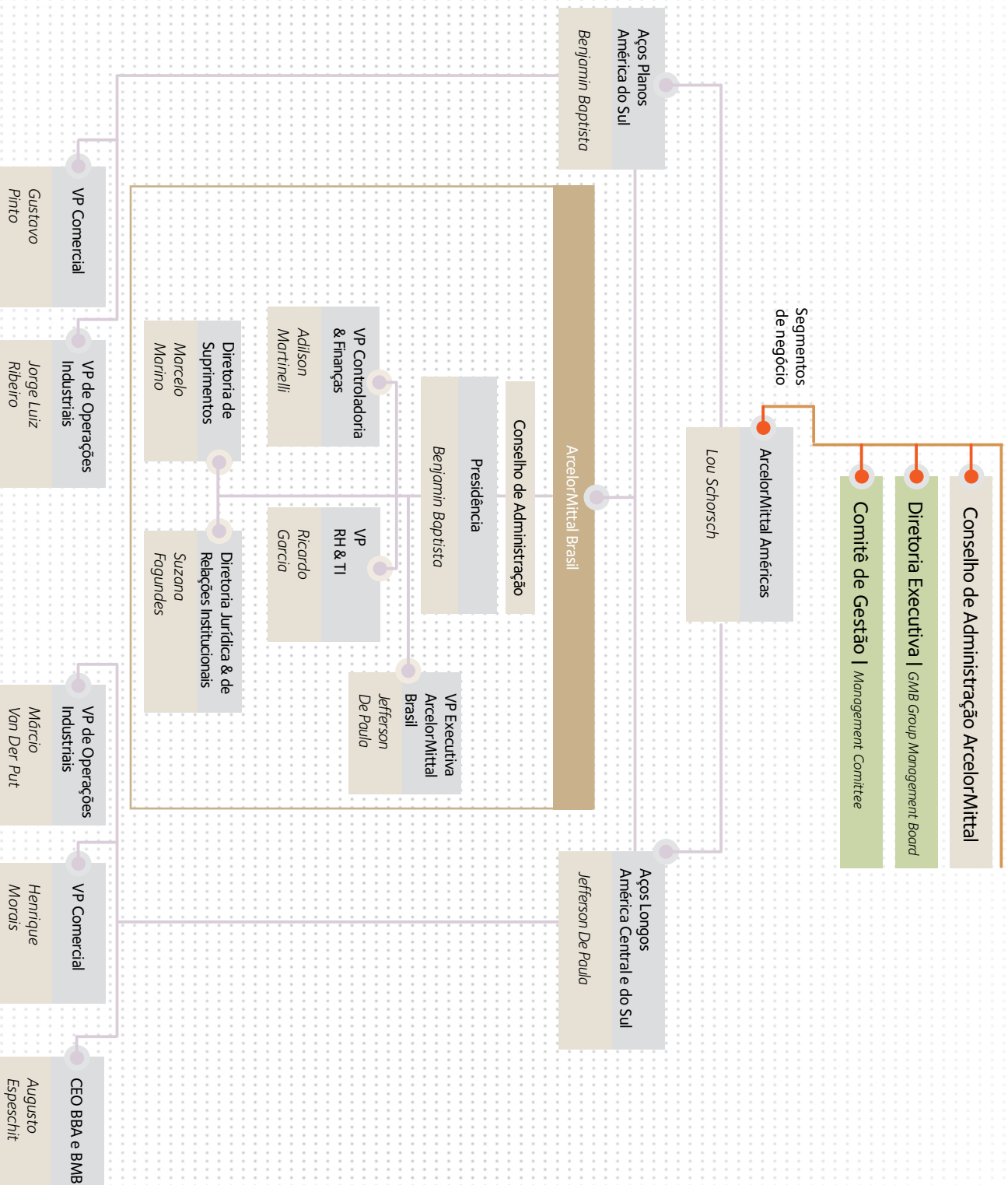
GOVERNANÇA CORPORATIVA [GRI 4.1 , 4.2 , 4.3, 4.4]

A estrutura de governança corporativa da ArcelorMittal Brasil segue os mesmos fundamentos do Grupo no âmbito mundial e está demonstrada no quadro abaixo:



GOVERNANÇA TRANSPARENTE

GOVERNANÇA DO GRUPO





CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Em 2014, o Conselho foi composto por cinco integrantes, eleitos em assembleia geral de acionistas para um período de gestão de dois anos, com possibilidade de reeleição. Dentre eles, quatro são independentes ou não executivos. O Conselho estabelece as diretrizes estratégicas, acompanha e orienta os negócios, elege diretores, escolhe ou destitui auditores independentes, supervisiona a gestão e delibera sobre a destinação do lucro da empresa. Em suas reuniões mensais, é avaliado o desempenho da governança corporativa, incluindo aspectos econômicos, ambientais e sociais.

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

José Armando de Figueiredo Campos

Presidente do Conselho de Administração

Carlo Panunzi

Vice-Presidente do Conselho de Administração

Bhikam Chand Agarwal

Conselheiro

Andres Rozental Gutman

Conselheiro

Paul Sebastian Zuckerman

Conselheiro

DIRETORIA EXECUTIVA

Composta atualmente por nove integrantes (vide organograma), eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de dois anos passível de reeleição, a Diretoria é responsável pela gestão dos negócios do Grupo no país, deliberando, ainda, sobre qualquer matéria não sujeita à competência exclusiva da Assembleia Geral Ordinária (AGO) ou do Conselho de Administração. Como pode ser observado no organograma, as responsabilidades de alguns dos executivos da ArcelorMittal Brasil são acumuladas com funções na ArcelorMittal Américas, denotando a estrutura matricial do Grupo.

CONSELHO FISCAL

Composto por três a cinco integrantes, escolhidos pela assembleia geral de acionistas, o Conselho Fiscal não funciona de forma permanente, podendo ser instalado a pedido de acionistas.

ÓRGÃOS COLEGIADOS

Além do Conselho de Administração e da Diretoria, as atividades da ArcelorMittal Brasil são orientadas pelos seguintes órgãos colegiados da Empresa Matriz:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO GRUPO ArcelorMittal

Composto por oito executivos, liderados pelo CEO Lakshmi Mittal, o Conselho é responsável pelas tomadas de decisão do Grupo, determinando as estratégias globais, além de definir e acompanhar ações administrativas nos países em que a empresa atua.

GROUP MANAGEMENT BOARD – GMB (CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ArcelorMittal)⁴

Abaixo do Conselho de Administração, o GMB é composto por oito executivos sob a liderança do CEO Lakshmi Mittal, sendo responsável por conduzir os negócios e determinar as estratégias globais da empresa, além de definir e acompanhar ações administrativas nos países em que a empresa atua.

MANAGEMENT COMMITTEE (COMITÊ DE GESTÃO)⁵

O objetivo do Comitê é fomentar o espírito empreendedor dentro da empresa, a criação de uma organização que seja criativa e adaptável, bem como prestar contas a seus *stakeholders*. Por esta razão, sua estrutura é matricial.

⁴ Veja mais informações sobre o Conselho de Administração da ArcelorMittal no endereço: <http://www.arcelormittal.com/corp/who-we-are/leadership/group-management-board>

⁵ Informações sobre os integrantes do Comitê de Gestão, bem como seus cargos e atribuições podem ser encontrados no seguinte endereço: <http://www.arcelormittal.com/corp/who-we-are/leadership/management-committee>

4

Tornar o Aço mais Sustentável

Desenvolvidos pela ArcelorMittal, os aços especiais – Advanced High Strength Steel (AHSS) possibilitam reduzir o peso de um veículo de passeio em até 20%, com a mesma segurança. Veículos mais leves consomem menos combustível e, consequentemente, causam menor impacto ao meio ambiente.

4

[Pacto Global_
Princípios 7, 8 e 9]

A ArcelorMittal produz aços planos e longos que apresentam benefícios diversos no seu uso, mantendo a qualidade ao longo do tempo, além de características como resistência e dureza, mesmo quando do seu reaproveitamento. No entanto, a empresa entende que existem desafios associados à atividade siderúrgica e busca identificar antecipadamente e mitigar quaisquer impactos adversos provenientes de seu processo produtivo. Para isso, a ArcelorMittal Brasil busca o equilíbrio entre o consumo de recursos naturais e sua produção. Esse compromisso é um valor estratégico para a empresa e faz parte dos seus princípios de sustentabilidade.

O modelo de desenvolvimento sustentável, que faz parte da construção harmônica entre a

condução do negócio e a preservação do meio ambiente, incorporado em todas as operações da ArcelorMittal Brasil, visa à prática de uma gestão ambiental integrada, monitorando os aspectos ambientais de suas atividades, produtos e serviços, controlando os impactos ambientais, tais como os níveis de emissões, utilizando de forma adequada os recursos naturais, preservando os ecossistemas das regiões onde atua, além de reaproveitar os resíduos industriais.

A empresa dedica especial cuidado à cogeração de energia por meio da utilização dos gases que resultam do processo siderúrgico e da produção de coque. Além disso, incentiva o desenvolvimento de ações voltadas à eficiência energética em todas suas operações.

Corroborando o sucesso da linha de atuação focada na produção sustentável, a ArcelorMittal Brasil foi a primeira produtora de aço a receber o Rótulo Ecológico da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). A certificação permite identificar produtos de aço ambientalmente corretos, de acordo com exigências de alta eficiência e baixo impacto socioambiental. Os aços longos voltados para o setor de Construção Civil receberam o selo em 2011. Em 2014, foram certificados os produtos voltados para a Indústria.

A unidade de Tubarão foi a primeira produtora mundial de aço a negociar créditos de carbono, além de ter, desde 1999, a autossuficiência em energia elétrica pelo aproveitamento dos gases do processo produtivo.



TORNAR O AÇO MAIS SUSTENTÁVEL

CICLO DE VIDA DO PRODUTO

Versátil, resistente, econômico e 100% reciclável, o aço faz parte da vida das pessoas e do desenvolvimento de um país.

Reaproveitado inúmeras vezes, dá forma a novos produtos sustentáveis, sem perder a leveza, a modernidade e a segurança.

Na produção de aço, diversos coprodutos e resíduos são gerados, porém, muitas vezes, esses podem ser reprocessados e reutilizados nos próprios processos que lhes deram origem. Esse reaproveitamento poupa a utilização de matérias-primas “novas”, como o minério de ferro e o carvão mineral considerados não renováveis, além de reduzir custos e diminuir os impactos com a disposição final da sucata que se tornaria resíduo caso não fosse reaproveitada, como ocorre na empresa.

A sucata gerada internamente nas usinas, nos processos de produção metalúrgica e transformação mecânica do aço, ou adquirida no mercado de coleta/beneficiamento do material (sucata “externa”), é significativa para a indústria siderúrgica. A sucata “externa” pode ser gerada na transformação do aço laminado ou das peças ferrosas fundidas nas indústrias processadoras (sucata industrial ou de processamento) ou pelo reaproveitamento do metal após encerramento de vida útil do bem contendo aço (sucata de obsolescência ou “ferro-velho”). No Brasil, a empresa mantém postos de captação de sucata

metálica, permitindo o reaproveitamento do material no seu processo produtivo.

A ArcelorMittal Brasil está plenamente engajada na minimização dos impactos ambientais e sociais provenientes de seus processos produtivos (vide relação dos principais impactos ambientais ao longo deste capítulo). Todos os seus produtos são constantemente avaliados de forma que não ofereçam riscos à saúde e segurança dos consumidores. O processo de produção e controle de qualidade está baseado em estudos de melhoria que contemplam: Pesquisa & Desenvolvimento; certificação; desenvolvimento do conceito do produto; fabricação e produção; marketing e promoção; armazenamento, distribuição e fornecimento; uso e serviço; disposição, reutilização ou reciclagem; e planejamento de recursos.

GESTÃO AMBIENTAL LEN30; PACTO GLOBAL PRINCÍPIO 81

A responsabilidade ambiental é uma diretriz da ArcelorMittal Brasil, sendo parte indissociável do processo de evolução contínua da Empresa. Em reconhecimento às responsabilidades inerentes à posição de líder na indústria do aço, o Grupo ArcelorMittal estabeleceu como compromisso atuar para garantir a qualidade de vida das futuras gerações. Assim, uma gestão ambiental responsável não deve focar apenas no dia a dia da Empresa e nos círculos sociais imediatamente próximos, mas ser consistente o suficiente para que seus efeitos também resultem em ganhos futuros e de modo mais abrangente.

Como parte dos princípios de sustentabilidade, a ArcelorMittal Brasil mantém entre seus compromissos a busca pela melhoria contínua e a prevenção da poluição.



minimizando os possíveis impactos ambientais de suas operações, com a racionalização do uso da água, da energia elétrica e dos recursos minerais; adota o monitoramento atmosférico, de níveis sonoros e de efluentes hídricos; além de promover a redução, reuso e reciclagem de resíduos gerados em seus processos.

Com todas as atividades devidamente licenciadas, as unidades industriais da Empresa são 100% certificadas na ISO 14001 e monitoram, de forma sistemática, indicadores de desempenho relacionados à biodiversidade, água, energia, resíduos e emissões atmosféricas. O principal objetivo é a busca pela crescente ecoeficiência, que está incorporada

ao planejamento estratégico da Empresa, por meio de investimentos em treinamento, capacitação, tecnologias e certificações que proporcionem novos formatos e soluções de negócio.

A ArcelorMittal Brasil busca sinergia entre as várias empresas do Grupo no Brasil e no mundo para discussão e troca de melhores práticas. Além disso, participa ativamente de Grupos de Trabalho (GTs) ligados às Instituições de meio ambiente e da indústria a fim de discutir temas como ciclo de vida dos produtos, resíduos/coprodutos, logística reversa, controle de emissões, e gestão de recursos hídricos. Realiza auditorias em fornecedores críticos, privilegiando a

sustentabilidade na cadeia de fornecimento e a substituição de recursos naturais não renováveis por outros materiais.

Em 2014, foram investidos, aproximadamente, R\$ 1 24,3 milhões em projetos e ações ambientais. Desse total, R\$ 57,3 milhões foram direcionados ao tratamento e disposição de resíduos e tratamento de emissões; R\$ 43,3 milhões foram investidos na instalação de tecnologias limpas (uma das prioridades de investimento). Os projetos de educação, gestão ambiental, certificações externas, pesquisa e desenvolvimento receberam R\$ 11,2 milhões. Outros projetos e ações ambientais desenvolvidos pelas unidades de negócio receberam ainda R\$ 12,5 milhões.

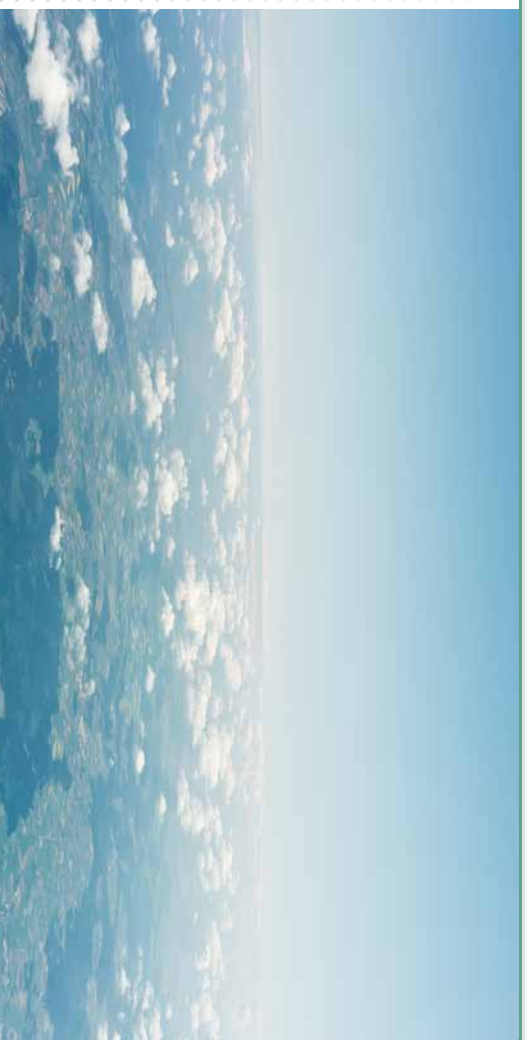
Investimentos em projetos e ações ambientais (R\$ Milhões) - ArcelorMittal Brasil

Projetos de educação, gestão ambiental, certificações externas, pesquisa e desenvolvimento	11,2
Outros projetos e ações ambientais	12,5
Instalação de tecnologias limpas	43,3
Tratamento e disposição de resíduos e tratamento de emissões	57,3

O compromisso da ArcelorMittal Brasil com a preservação ambiental também se estende às comunidades onde atua. Realizado pela Fundação ArcelorMittal, o Prêmio ArcelorMittal de Meio Ambiente ocorre desde 1992 e tem como objetivo estimular estudantes a desenvolver uma visão ampla de sustentabilidade, por meio de concursos de desenho, redação e projeto escola. Em 2014, o projeto cujo tema foi "Agricultura Familiar: garantindo uma alimentação

segura, saudável e sustentável" contou com a participação de 225.876 alunos, 7.034 educadores, 660 escolas em 38 cidades.

Com o objetivo de reforçar a diretriz básica de produzir aço de qualidade, todo o planejamento estratégico da ArcelorMittal Brasil incorpora a decisão empresarial de construir uma relação de equilíbrio entre as dimensões



econômica, social e ambiental na condução dos negócios, em linha com os princípios do desenvolvimento sustentável. Com esse compromisso, a Empresa tem direcionado seus investimentos em equipamentos e

sistemas de controle ambiental, bem como em educação e treinamento, serviços de gestão ambiental, certificação, equipes dedicadas para atividades de gestão ambiental, pesquisa e desenvolvimento.

Do total de R\$ 48,1 milhões destinados a investimentos em meio ambiente na ArcelorMittal Tubarão, R\$ 23,3 milhões foram investidos em tecnologias mais limpas. Os investimentos em gestão ambiental como treinamentos, conscientização, certificações, programas, projetos ambientais, pesquisa e desenvolvimento foram de cerca de R\$ 3,8 milhões. A unidade busca continuamente investir em equipamentos, sistemas de controle e gestão adotando práticas que promovam o desenvolvimento sustentável e

uma política ambiental moderna, fortalecendo sua competitividade e buscando a melhoria contínua das condições socioeconômicas da região onde atua e do país.

Estão previstos investimentos de mais de 100 milhões de dólares na ArcelorMittal Tubarão no período de 2014 a 2018, no Plano de Redução de Emissões Visíveis que contempla equipamentos e sistemas de controle ambiental.

Esses investimentos trarão maior eficiência operacional e, consequentemente, a melhoria contínua do desempenho ambiental da unidade e da qualidade do ar para a região da grande Vitória.

POLÍTICA AMBIENTAL

O desenvolvimento sustentável e o respeito ao meio ambiente representam alguns dos valores que a ArcelorMittal Brasil incorpora em sua gestão como prioridade estratégica. Na condução dos negócios, a Empresa tem o compromisso de adotar medidas que diminuam os potenciais impactos adversos de suas operações. Todos, o corpo diretivo, gerencial e de empregados da ArcelorMittal Brasil em todos os segmentos, assumem os compromissos descritos na política ambiental, que dentre outros, tem como objetivo direcionar as ações da Empresa para o consumo consciente dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente.

Acesse a Política de Meio Ambiente da ArcelorMittal Brasil nesse [link](#).

A unidade de mineração possui uma política própria que, alinhada à ambiental da ArcelorMittal Brasil, contempla as especificidades de seu setor de atuação.

PRINCIPAIS ASPECTOS AMBIENTAIS x MEDIDAS DE CONTROLE / MITIGAÇÃO [EN261]

O processo produtivo da ArcelorMittal Brasil possui aspectos que podem gerar impactos ambientais, como ocorre em outras indústrias siderúrgicas e mineradoras. Os principais impactos estão relacionados à produção de aço e extração de minério de ferro, sendo controlados, pois a ArcelorMittal Brasil trabalha continuamente para prevenção e mitigação dos riscos associados.

Principais aspectos identificados em 2014

ArcelorMittal Brasil

ASPECTOS AMBIENTAIS	MEDIDAS PARA MITIGAÇÃO E CONTROLE AMBIENTAL
Emissão de material particulado	<ul style="list-style-type: none"> Implantação de novas tecnologias limpas Melhorias/reformas em sistemas de despoeiramento Pavimentação e limpeza de vias Umectação em Pátios
Emissão de gases de efeito estufa	Desenvolvimento de Projetos de MDL
Geração de resíduos	Reaproveitamento (ou reuso), reciclagem ou transferência para outras unidades do Grupo
	Comercialização dos excedentes com outras indústrias
	Redução no consumo
Consumo de Água	Reuso
	Reciculação
	Eliminação de perdas
	Implantação de novas tecnologias para tratamento/reciculação

Mais informações podem ser obtidas nos itens Emissões, Mudanças Climáticas, Resíduos e Coprodutos.

Diversas ações e programas são postos em prática visando prevenir e mitigar impactos ambientais em todas as unidades da ArcelorMittal Brasil, dentre os

quais, os seguintes:

- Regularização Ambiental – obtenção do licenciamento ambiental necessário, análise dos aspectos legais e melhores práticas, além da constante colaboração com os órgãos ambientais regionais e nacionais.
- Uso da água – redução do consumo de água; busca por fontes alternativas (subterrânea, pluvial, reuso de outros efluentes); reciculação da água industrial com índices superiores a 97%.
- Efluentes – busca contínua pela geração zero de efluentes industriais abrangendo tratamento, monitoramento da qualidade das águas superficiais e subterrâneas localizadas na área da empresa ou adjacentes, e reciculação.
- Emissões atmosféricas – sistemas de controle ambiental, como filtros de mangas, lavadores de gases e precipitadores eletrostáticos.
- Programa de monitoramento das emissões atmosféricas, com resultados reportados aos órgãos ambientais, além do monitoramento de fumaça preta em veículos movidos a diesel.
- Monitoramento de ruído ambiental evidenciando valores abaixo do limite legal, no interior e no entorno das unidades.
- Resíduos e coprodutos – reuso, reciclagem, comercialização ou destinação final adequada (em último caso); controle dos resíduos não recuperáveis e/ou perigosos. Exemplo: utilização na sinterização dos finos de pó de cal gerados na Aciaria; utilização de Briquetes de lama de Aciaria na própria Aciaria

em substituição a outras matérias-primas: consumo de MPR (mistura de resíduos que são misturados e consumidos na Sinterização).

- Fornecedores e clientes – avaliação periódica, por meio de auditorias de desempenho ambiental, dos principais fornecedores críticos para os negócios da empresa e para produção, como os fornecedores de matérias-primas, de produtos perigosos, dentre outros. Da mesma forma, os clientes dos resíduos e/ou coprodutos críticos também são avaliados.
- BioFlorestas - uso de gel Hydroplan EB® nas atividades de plantio para auxiliar a retenção da umidade necessária para o desenvolvimento das mudas; instalação de válvulas de controle nas mangueiras de irrigação do plantio; quando próximo às comunidades, não há realização da atividade de

colheita em período noturno.

Como exemplo da atuação preventiva da empresa quanto aos possíveis impactos ambientais, a ArcelorMittal Tubarão reforça os trabalhos de enriquecimento do Cinturão Verde existente na Usina, especialmente no entorno de pátios, minimizando a incidência de ventos sobre as pilhas de insumos. Como objetivo e meta para 2015, também está o compromisso da manutenção das emissões de material particulado de todos os equipamentos de controle ambiental com medidores contínuos em 100% dentro dos limites legais, além de manter o Índice Global de Performance Ambiental (IGPA) para os equipamentos e sistemas de controle ambiental em, no mínimo, 96% durante o ano de 2015.

Há um plano específico para minimização das

emissões fugitivas de material particulado durante o período do verão, denominado Plano Verão, quando a incidência dos ventos é mais frequente e de maior intensidade. Implantado desde 1994 pela ArcelorMittal Tubarão e premiado em anos posteriores, consiste na intensificação da lavagem e umectação de vias e pátios não pavimentados, e uso de sistemas de aspersão dos pátios de matérias-primas, com objetivo de reduzir o arraste pelos fortes ventos no período do verão. Este Plano é auditado internamente para avaliação de seu cumprimento e identificação de possíveis melhorias a serem implementadas. O Plano é protocolado no IEMA de forma proativa, pois não é uma condicionante. Outra iniciativa implantada em 2014 foi o Plano Diretor de Águas (veja mais detalhes no item Água e Efluentes deste Relatório), cuja avaliação para replicação no segmento de Aços Longos será iniciada em 2015.

ÁGUA E EFFLUENTES

[EN8; EN10; EN21]

A gestão eficiente dos recursos hídricos faz parte das diretrizes de sustentabilidade do Grupo ArcelorMittal. Como aperfeiçoamento em suas atividades, a empresa busca a conscientização diante da sua responsabilidade, minimizando o consumo de água, tratando e reciclando efluentes, mitigando os impactos para a sociedade e o meio ambiente.

O consumo de água doce em 2014 foi cerca de 8,6% maior em comparação a 2013, em função do aumento na produção de aço (que foi 9,07% maior). O volume de água reutilizada ou reciclada pela ArcelorMittal Brasil durante o ano de 2014 foi de 1.249.089.311 m³. Tal volume representa uma taxa média de reciculação de 97% em relação ao volume total de água utilizada,

que contempla a soma da água reutilizada mais o volume total captado. Além disso, foram descartados 6.812.374 m³ de efluentes, tratados de acordo com os parâmetros de qualidade e os limites legais permitidos pelo órgão regulador (CONAMA⁹).



ÁGUA RETIRADA / RECICLADA - ArcelorMittal Brasil (m ³)	2011	2012	2013	2014
	Volume total de água retirada por fonte			
Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água doce	22.239.960	21.420.278	22.140.694	24.042.948
Efluentes de uma outra organização	-	0	0	0
Água subterrânea	940.000	82.004	76.077	845.048
Água de superfície, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	425.986.000	369.825.310	377.663.704	397.502.100
Água de chuva diretamente coletada e armazenada pela organização relatora	-	0	0	1.865
Volume de água reciclada/ reutilizada com base no volume da demanda de água atendida por água reciclada / reutilizada ao invés de retiradas adicionais				
Efluentes reciclados de volta ao mesmo processo ou maior uso de água reciclada no ciclo do processo (m ³)	1.333.491.697	1.185.341.135	873.685.556	1.249.089.311
Percentual de água reciclada/reutilizada sobre o volume total de retirada de água (%)	98,19	96,78	98,28	97,02
Efluentes reutilizados em outras instalações da organização relatora (m ³)	14.558	19.492	19.407	0
Efluentes reciclados / reutilizados em um processo diferente, mas dentro da mesma instalação (m ³)	-	11.874	4.813	48.452

ÁGUA DESCARTADA (m ³) - ArcelorMittal Brasil	2013	2014
	Volume de água descartada	
Total	6.038.721	6.812.374
Descartes não planejados de água por método de tratamento		
Efluente tratado	0	0
Efluente tratado	0	0
Descartes não planejados de água por tipo de destinação		
Outros	0	0
Rios	0	0
Lagos	0	0
Descartes planejados de água por método de tratamento		
Efluente sem necessidade de tratamento	0	127.426
Efluente não categorizado	0	0
Efluente tratado	6.038.721	6.684.948
Descartes planejados de água por tipo de destinação		
Lagos	0	0
Rios	389.103	777.419
Oceano/Mar	5.649.618	5.920.935
Outros	0	114.020
Local não definido		0

O reaproveitamento de água é uma prática incorporada à ArcelorMittal Brasil. Em 2014, a ArcelorMittal Vega, por exemplo, recirculou 98,6% da água utilizada em seus processos industriais, a qual é fornecida pela Empresa de Águas e Saneamento Municipal de São Francisco do Sul (SAMAE) e captada de um afluente do rio Sai Mirinzinho, localizado na parte continental do município de São Francisco do Sul (SC). Dados de 2014 mostram que o consumo de água em Vega foi de 551.699 m³/ano, totalizando 7,8% a mais do que em 2013.

A ArcelorMittal Tubarão possui um Centro de Energia que faz o controle da distribuição de água para a usina. Em 2014, a ArcelorMittal Tubarão apresentou índice de recirculação de 97%. A tendência de melhoria no consumo específico e na recirculação para 2015 também depende, dentre outros fatores, das oscilações do mercado e da questão hídrica no Estado do Espírito Santo, que vem se agravando nos últimos anos. Em 2013, foi realizado estudo para modernização da Estação de Reuso de Água da ArcelorMittal Tubarão, cujo projeto foi executado e os serviços de reparo e substituição de equipamentos iniciados em 2014 para conclusão em 2015. O volume de água do mar captada e utilizada nos processos produtivos é de cerca de 94%

e o de água doce proveniente da concessionária CESAN é de cerca de 6%. A água doce “bruta” é adquirida junto à CESAN e tratada internamente. Já a água do mar é captada no oceano por meio de uma estação de bombeamento própria e retorna ao mar por meio de um canal de longo percurso. Esta água é utilizada como fluido refrigerante, sem contato direto com os equipamentos que são refrigerados, e o valor de entrada é praticamente igual ao da saída.

Buscando se antecipar a um cenário ainda mais restritivo para a água nos Estados do Espírito Santo e Santa Catarina, as unidades de Tubarão e Vega desenvolveram em conjunto um plano diretor de águas, que contempla contempla oportunidades na gestão hídrica como o estudo e avaliação de fontes alternativas de abastecimento. Além dessa linha de atuação, a otimização do uso do recurso também está sendo estudada em projetos para redução do consumo, melhoria nos controles, redução e eliminação de perdas, aumento da recirculação e reuso.

Todas as captações superficiais (ou subterrâneas) da ArcelorMittal Brasil são devidamente outorgadas pelos órgãos competentes e são feitas de acordo, ou mesmo abaixo, das vazões permitidas, como é o caso

da unidade Vega que capta apenas 50% do limite outorgado para o rio Sai Mirinzinho, em consequência da eficiência hídrica em seus processos.

As unidades do Brasil são consideradas benchmarking no segmento de Aços Planos e Longos do Grupo ArcelorMittal na gestão de recursos hídricos.

Como fonte alternativa, unidades do Grupo como, por exemplo, Itauna e Piracicaba, já praticam a coleta de água de chuva nos telhados para uso como reposição no sistema e outros fins nos prédios administrativos.

As unidades de negócio do segmento de Aços Longos praticam o descarte zero de efluentes industriais. Os efluentes líquidos descartados provêm principalmente de águas pluviais e de uso sanitário, sendo tratados nas unidades industriais por processos físico-químicos simplificados ou destinados às concessionárias locais. Nas unidades de Cariacica e Juez de Fora, parte dos efluentes sanitários também está sendo tratada e reutilizada nas linhas de produção.

A Mina do Andradade realiza todo o processo de beneficiamento do minério de ferro a seco, necessitando de água apenas para as atividades administrativas e de apoio à produção.

449.165.960
2011

Consumo total de água (m³) - ArcelorMittal Brasil

391.327.592
2012

399.880.475
2013

422.391.961
2014

O aumento do consumo total deve-se à inclusão de novas empresas no escopo do relato.

ENERGIA

[EN3; EN4; EN5; EN6; EN7]

O uso intensivo de energia nas operações da indústria do aço estimula a ArcelorMittal a investir em tecnologias que garantam a utilização racional desse recurso para promover resultados coerentes com suas diretrizes de sustentabilidade. Para garantir o comprometimento, a empresa possui uma **Política Energética** que preconiza o uso eficiente e a conservação da energia como forma de demonstrar sua responsabilidade social e ambiental.

São empreendidos esforços na conscientização dos empregados para a utilização sustentável da energia em todo o Grupo ArcelorMittal. Além disso, todas as unidades de produção da empresa atuam com sistemas de recuperação de calor e/ou reaproveitamento dos gases provenientes dos processos produtivos.

Para o uso racional de energia, quatro diretrizes principais compõem a forma de gestão energética da ArcelorMittal Brasil:

- Acompanhamento de indicadores específicos
- Diagnóstico contínuo dos sistemas
- Plano de medição e verificação
- Implantação de tecnologias mais limpas

Em 2012, a ArcelorMittal Brasil criou a ArcelorMittal Comercializadora de Energia (AMCEL) com o intuito de aprimorar ainda mais sua gestão do insumo e criar oportunidades de redução de custo de energia e melhorias na autogeração, além de investir na implementação de projetos inovadores de eficiência energética.

COMERCIALIZADORA DE ENERGIA - ArcelorMittal Brasil

CIDADE / ESTADO	UNIDADE	TÉRMICA/HIDRELÉTRICA	SEGMENTO ATENDIDO	POTÊNCIA DE GERAÇÃO
Vitória / ES	Tubarão	6 Usinas térmicas	Aços Planos	500 MW
Vitória / ES	Sol Coqueria	2 Usinas térmicas	Aços Planos	500 MW
Antonio Dias e Nova Era / MG	Consórcio Guilman-Amorim *	Usina hidrelétrica	Aços Longos	500 MW
Taquaraçu de Minas / MG	Madame Denise	PCH	Aços Longos	12 MW
João Monlevade / ES	Piracabinha	PCH	Aços Longos	12 MW

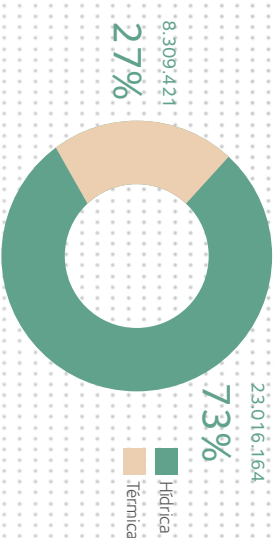
* Usina operada pelo ONS (Operador Nacional do Sistema Elétrico), cuja participação da AMB é de 51%

A ArcelorMittal Tubarão, produtora de aços planos, é autossuficiente no consumo de energia, mas na contabilidade entre os segmentos de Aços Planos e Longos, a produção energética da ArcelorMittal Brasil assegura o suprimento de 50% da necessidade da Empresa. O restante é comprado no mercado em contratos de longo e médio prazos e spot, por meio de uma gestão que busca a ecoeficiência e a competitividade para o negócio.

O total de energia proveniente de usinas hidrelétricas, consumida pela ArcelorMittal Brasil, foi de 23.016.164 GJ, em 2014. A ArcelorMittal Tubarão consumiu 8.309.421 GJ, porém de energia direta produzida em suas centrais termelétricas. Geralmente, os excedentes da produção são comercializados no mercado livre por meio da ArcelorMittal Comercializadora de Energia. Em 2014, houve excedente no valor de 570.801,6 GJ de alguns gases (argônio, oxigênio e nitrogênio), que foram vendidos, assim como de energia elétrica para o sistema. As ações realizadas para redução do consumo de energia na unidade de negócio de Tubarão, incluindo

o investimento na implantação de novas tecnologias como, por exemplo, a otimização do consumo de energia na distribuição do gás de Aciaria e melhorias no consumo específico de energia em compressores, geraram uma economia de 28.220 GJ.

ENERGIA ELÉTRICA PRODUZIDA E CONSUMIDA INTERNAMENTE EM 2014
POR FONTE (GJ) - ArcelorMittal Brasil



Na ArcelorMittal Juiz de Fora, iniciativas relacionadas nos anos anteriores continuam em operação, como a utilização de gás de alto-forno para aquecimento de tarugos da Laminação (projeto iniciado em 2010) com redução de 67,56% no consumo de gás natural; utilização de gusa líquido na Aciaria, desde 2007, com redução de 7% no consumo de energia elétrica no forno elétrico a arco.



AÇOS DE ALTA RESISTÊNCIA PARA O SETOR AUTOMOTIVO [EN61] [EN261]

A indústria automobilística é um setor importante para a ArcelorMittal Brasil, no qual a redução do peso dos componentes de aço tem benefício imediato e significativo para o meio ambiente pela maior eficiência energética, gerando menor consumo de combustível e consequente aumento da autonomia. Quase metade do tempo investido no no setor siderúrgico mundial em pesquisa e desenvolvimento de novos produtos é dedicada a esse setor, visando desenvolver novos materiais que irão reduzir peso e custo sem comprometer a segurança dos veículos. A ArcelorMittal trabalha em estreita colaboração com os fabricantes de veículos nacionais para assegurar que o que está sendo desenvolvido esteja alinhado às necessidades dos clientes.

A ArcelorMittal concilia esforços das unidades produtivas

no Brasil e em plantas internacionais do Grupo para oferecer soluções completas às montadoras do setor automobilístico e indústrias de autopeças. No ano de 2014, foram apresentadas ao mercado brasileiro soluções para a produção de veículos cada vez mais seguros e amigáveis ao meio ambiente. Um dos principais produtos é o aço galvanizado de alta resistência à corrosão em diferentes especificações. A área técnica faz a ligação entre as demandas das montadoras instaladas no Brasil e os centros de P&D do Grupo ArcelorMittal nos EUA e Europa com o objetivo de tornar viável a oferta de aço no Brasil com as mesmas características daquele produzido nesses mercados. Esse diferencial permitiu que algumas montadoras brasileiras lançassem modelos utilizando o Usibor®, aço para estampagem a quente exclusivo do Grupo ArcelorMittal, sendo que os primeiros

veículos fabricados em larga escala no Brasil com esse aço têm como principal característica ser três vezes mais resistentes. Por isso, é utilizado em peças que protegem a cabine para garantir a segurança dos passageiros.

O Usibor® faz parte do S-in Motion, conjunto de soluções em aços especiais - Advanced High Strength Steel (AHSS) - usados em carrocerias, portas e chassis. Isso permite reduzir o peso de um veículo de passeio em até 20%, mantendo o mesmo custo de produção. Com menos peso, os veículos consomem menos combustível e, consequentemente, causam menor impacto ao meio ambiente (redução de cerca de 1.5% nas emissões de CO2 durante a produção e vida útil do veículo).

Atualmente importado de outras unidades industriais do Grupo, o Usibor® será produzido no Brasil, na unidade de Veja, a partir de 2015.

RESÍDUOS E COPRODUTOS

[EN22; EN23; MM3]

Em 2014, as unidades da ArcelorMittal Brasil geraram 5.175.619 toneladas de resíduos não perigosos e 94.213 toneladas de resíduos perigosos. Também foram geradas 10.269.527 toneladas de estéril, rejeitos e lamas pela Mina do Andrade e trefilarias (BBA e BMB). Não ocorreu vazamento ou derramamento significativo em nenhuma unidade do Grupo.

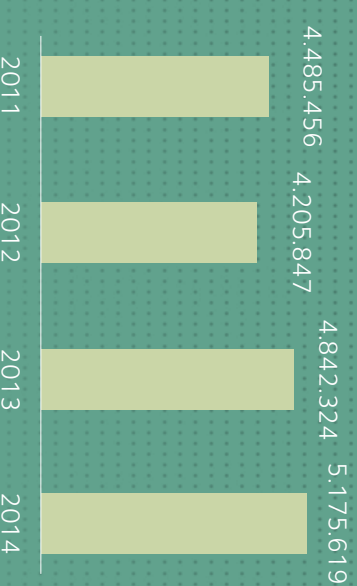
A ArcelorMittal Brasil reaproveitou cerca de 3,1 milhões de toneladas de resíduos industriais durante 2014, dando novos usos às escórias, gases e outros coprodutos derivados do processo de produção do aço.

A empresa considera que os resíduos que sofreram beneficiamento ou que, em sua forma original, são vendidos como matéria-prima para outros processos produtivos da cadeia, como alcatrão, por exemplo, são coprodutos comercializados. A venda de mais de 30 tipos de coprodutos gerou uma receita extra de R\$ 180 milhões à empresa.

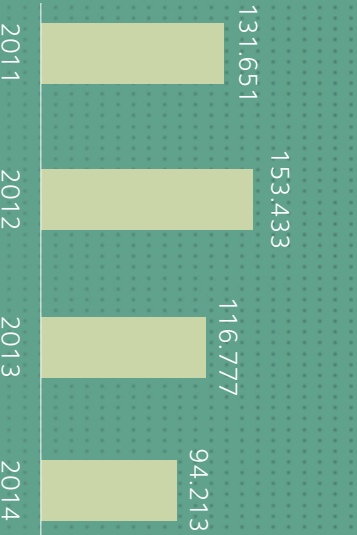
Os principais destinos dos coprodutos foram as indústrias de cimento, química, construção civil e pavimentação, entre outras. Em 2015, a ArcelorMittal Brasil vai investir R\$ 2,8 milhões em pesquisa e desenvolvimento de novas aplicações para os resíduos, evitando o descarte no meio ambiente, economizando no uso dos recursos naturais e ainda gerando riqueza. Ao todo, serão 17 novas linhas de pesquisa, conduzidas em parceria com Universidades Federais, com o Núcleo de Pesquisas do Grupo ArcelorMittal na Europa, com clientes, além de sinergia interna entre as usinas.

PESO TOTAL DE RESÍDUOS, POR TIPO E MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (t) ArcelorMittal Brasil	Quantidade de resíduos por tipo e método de disposição final – NÃO PERIGOSOS			
	2011	2012	2013	2014
Armazenamento no site	40.894	184.953	334.491	286.993
Reutilização	868.365	791.580	820.983	639.565
Aterro	20.271	60.096	193.178	84.969
Incineração	1.934	67	69	644
Recuperação (incluindo recuperação de energia)	-	37.780	-	101.975
Reciclagem	3.553.992	3.131.371	3.493.603	4.061.473
Quantidade de resíduos por tipo e método de disposição final – PERIGOSOS				
Armazenamento no site	18.297	21.047	516	209
Reutilização	23.428	24.205	23.256	2.986
Aterro	27.494	29.437	15.539	6.064
Incineração	198	128	88	407
Recuperação (incluindo recuperação de energia)	-	646	641	6.659
Reciclagem	62.234	77.970	76.737	77.888

TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS GERADOS (t) - ArcelorMittal Brasil



TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS GERADOS (t) - ArcelorMittal Brasil



Buscando o desenvolvimento de novas aplicações, valorização dos coprodutos, redução dos estoques internos e cumprimento dos requisitos legais, a empresa possui grupos de trabalho multidisciplinares que atuam em P&D usando expertise interno de seus especialistas e também contando com o apoio de desenvolvimento tecnológico da área de tecnologia do Grupo ArcelorMittal.

Mesmo com o aumento significativo da produção de aço bruto em 2014 em relação a 2013 (21%), não houve aumento significativo no total de geração de resíduos e coprodutos.

No que tange a resíduos perigosos, o valor total manteve-se quase inalterado, com variação menor que 2,5%. Já quanto à geração de resíduos não perigosos foi apenas 6% superior no ano de 2014 em relação a 2013. Os índices de comercialização, reutilização e reciclagem mantiveram-se elevados e praticamente sem variação percentual.

A gestão ambiental de coprodutos na ArcelorMittal Tubarão foi vencedora do Prêmio Fines/Senai 2014 na categoria Resíduos Sólidos. A mudança na abordagem de gestão dos coprodutos aumentou a sinergia entre as áreas envolvidas trazendo maior eficiência operacional e um incremento de receita de aproximadamente R\$ 15 milhões. Os objetivos desse Prêmio são incentivar e reconhecer as iniciativas ambientais e socioambientais das indústrias e partes interessadas do Espírito Santo.

A unidade de Tubarão é considerada benchmarking no segmento de Aços Planos do Grupo ArcelorMittal na gestão de resíduos.

O método de disposição dos resíduos da ArcelorMittal Vega foi determinado em conjunto com a CLE Brasil (responsável direta pela operação), visando ao máximo reaproveitamento e reciclagem dos resíduos, de acordo com sua classificação, da tecnologia disponível e do custo. Os resíduos sólidos gerados no processo produtivo são acondicionados em contentores apropriados junto às linhas de produção e armazenados temporariamente em um armazém, de onde são enviados para destinação final, de acordo com a classificação de cada resíduo.

Em 2014, o segmento de Aços Longos promoveu nas suas unidades a reutilização de diversos resíduos/ coprodutos, como finos de cal, finos de minério, lamas e pós, finos de carvão vegetal e sucata metálica gerada internamente, nos próprios processos produtivos. Além disso, escória e lama de aciaria estão sendo usadas para construção de células de aterro interno de resíduos. Estão em curso parcerias com universidades e institutos de pesquisa para pesquisa e desenvolvimento de alternativas na aplicação de vários resíduos/coprodutos da ArcelorMittal Brasil, interna ou externamente. Uma iniciativa que já foi implantada é a utilização do pó de Aciaria Elétrica para produção de zinco.

Em 2014, a unidade de negócio de Monlevade (MG) iniciou a reutilização de madeira de embalagem (resíduo da usina) na Aciaria em substituição aos torres de eucalipto que anteriormente eram comprados. Essa substituição gera uma economia anual de aproximadamente R\$ 100 mil.

As unidades de Pracicaba e Carriacica, que possuem

processos de Aciaria Elétrica a Arco, utilizam principalmente sucata metálica e ferro-gusa como insumo para a produção de aço, correspondendo a um elevado percentual de uso de materiais reciclados no processo produtivo. Já na ArcelorMittal BioFlorestas, a maior parte dos resíduos gerados se constitui de resíduos orgânicos como casca de eucalipto, que são utilizados em processos de recuperação de áreas degradadas ou retornam aos talhões de plantio e moinha de carvão, que é comercializada.

As unidades da ArcelorMittal Brasil possuem contrato com empresas especializadas para prestação de serviços no atendimento a situações de emergência que envolvam cargas de produtos classificados como perigosos ou não, dentro ou fora das instalações da empresa, em todo o território nacional. É exigido em contrato junto a fornecedores de produtos perigosos, e junto a clientes de resíduos ou coprodutos alienáveis, perigosos ou não, que estes possuam pronto atendimento a possíveis situações emergenciais, onde sejam responsáveis pelo transporte e manuseio deste tipo de materiais.



BIODIVERSIDADE

[EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, MM1, Pacto Global Princípios 7 e 8]

Para contribuir com a proteção ambiental das regiões onde atua e preservar os ecossistemas, a ArcelorMittal Brasil trabalha em parceria com grupos de conservação locais. As principais áreas protegidas pela Empresa estão distribuídas em quatro Estados brasileiros, abrangendo os biomas Cerrado e Mata Atlântica:

COMERCIALIZADORA DE ENERGIA - ArcelorMittal Brasil

LOCALIZAÇÃO	ÁREA (km²)	COMENTÁRIO
Sul da Bahia (Prado, Caravelas e Alcobaga)	46,84	Bioma Mata Atlântica, 46% mata nativa. A área pertence a ArcelorMittal mas está atualmente arrendada para outro produtor.
Cariaçica - ES	1,13	0,60 km² de área verde protegida
Serra - ES	13,38	1,29 km² são APP (floresta, restinga, vegetação, manguezal, lagoas e córrego) e 0,35 km² de preservação voluntária.
Bela Vista de Minas - MG	10,36	7,31 km² de Reserva Legal 3,05 km² de APP
Centro-Oeste de Minas Gerais (Abatejé, Bom Despacho, Dolores do Indaia, Martinho Campos e Quartel Geral)	7,61	Bioma Cerrado composto por 20% de vegetação nativa.
Itabira - MG	0,95	0,68 km² da Reserva Legal 0,27 km² de APP
João Monlevade - MG	5,18	RPPN Monlevade - Bioma Mata Atlântica às margens do Rio Piracicaba. Abriga o Centro de Educação Ambiental (CEAM) da unidade, com rotina de visitação.
Juiz de Fora - MG	12,30	Áreas em que está instalada a ArcelorMittal Juiz de Fora, sendo 1,7 km² de área industrial, 6 km² de áreas de reflorestamento e 12,3 km² de vegetação ou florestas nativas.
Médio curso do rio Piracicaba (Nova Era e Antonio Dias - MG)	7,16	Bioma Mata Atlântica, abriga o Centro de Educação Ambiental e Apoio ao Visitante (CEAP), com a realização de palestras e vistas guiadas.
Norte de Minas Gerais (Carbonita, Senador Modestino Gonçalves e Diamantina)	10,42	Bioma Cerrado, 33% vegetação nativa e 6,7 km² de Reserva Particular do Patrimônio Natural.
Sabará - MG	0,22	0,77 km² de área verde.
Vale do Rio Doce - MG (Dionísio, São José do Goiabal, Marilena e São Pedro dos Ferros)	84,92	Bioma Mata Atlântica, com 27% de sua área composta por vegetação nativa, onde situa-se o terceiro maior complexo lacustre da América Latina. A área é vizinha ao Parque Estadual do Rio Doce - PERD.
São Francisco do Sul - SC	2,2	0,76 km² de RPPN, 0,75 km² de área não contígua de Mata Atlântica sendo parte Restinga.

⁸ A CLE Brasil ("Consortium L'Espoir" que significa "Consciência Esperança") é controlada acionariamente pelo Grupo Veolia Environment. É uma sociedade brasileira de propósito específico (SPE) criada em agosto de 2001 para execução do projeto de terciarização das utilidades do novo complexo Industrial da ArcelorMittal Vega.

Em consonância com sua Política Ambiental, a ArcelorMittal Brasil busca avaliar todos os aspectos de suas operações no meio ambiente e elabora planos e estratégias para minimizar os impactos. Como parte significativa das unidades da ArcelorMittal Brasil se concentra em áreas protegidas e de alto índice de diversidade biológica, para promover a conservação dessa biodiversidade e garantir o equilíbrio dos ecossistemas, a empresa investe na identificação e no monitoramento dessas áreas localizadas dentro ou

nas proximidades de suas unidades. A partir das ações desenvolvidas e da elaboração de estudos, os dados referentes aos impactos ambientais são atualizados, incluindo a identificação de cenários de risco, a definição de ações corretivas e preventivas e a avaliação da eficácia das ações adotadas. Na ArcelorMittal Brasil, são conduzidos estudos para identificar espécies ameaçadas da flora e da fauna. Como exemplo dessa atuação, a ArcelorMittal Aços Longos mapeou 69 espécies relacionadas na Lista

Vermelha da IUCN⁹ e que se encontram em áreas campestres no Cerrado e ambientes florestais em geral. Já a Usina Hidrelétrica Guilman-Amorim, unidade consorciada com Samarco que fornece energia para as unidades de Longos, possui 24 espécies em áreas da Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) e cobertura vegetal, de cerca de 18 km², contígua à Reserva Legal e às Áreas de Preservação Permanente do rio Piracicaba e do reservatório da barragem, conforme tabela abaixo.

ÁREA PROTEGIDA COM ALTO ÍNDICE DE BIODIVERSIDADE - ArcelorMittal Brasil	NÚMERO DE ESPÉCIES				
	Criticamente ameaçadas	Ameaçadas	Vulneráveis	Quase ameaçadas	Mínimo de preocupação
RPPN Guilman-Amorim, Reserva Legal e área de APP.	Avifauna: Pararu-espelho (Claravis godefrida)	Mastofauna: Guariba/Bugiu-ruivo (Alouatta guariba clamitans); Jaguatirica (Leopardus pardalis), Lobo-guarã (Chrysocyon brachyurus); Saguí-da-cara-branca (Callithrix geoffroyi)	“Avifauna: Cutelão (Jacamaralcyon tridactyla); Mastofauna: Onça-parda/Suçuarana (Puma concolor) Flora: Jacarandá-cavúna (Dalbergia nigra)”	Avifauna: Maracanã-do-buriti (Primolius maracana)	Avifauna: Chupa-dente (Conopophaga lineata); Maracanã-do-buriti (Primolius maracana); Rabo-branco-rubro (Phaethornis ruber); Rendeira (Manacus manacus); Surucuã (Trogon surrucura); Tangará (Chiroxiphia caudata); Tagarazinho (Ilicura militaris); Tico-tico-rei-cinza (Coryphospingus pleatatus); Tietinga (Cissopis leverianus); Trinca-ferro-verdadeiro (Saltator similis); Urubu-rei (Sarcoramphus papa)

*APP – Área de Preservação Permanente

No Consórcio UHE Guilman-Amorim, a abordagem para preservação de suas áreas de proteção ambiental consiste na vigilância (por meio de empresa de segurança privada) e treinamento/conscientização dos colaboradores e visitantes (por meio de placas informativas da existência das Unidades de Conservação – UCs, sua importância e as atividades proibidas em

seu interior). O programa de recuperação e restauração de áreas degradadas da usina mantém monitoramento e medidas de manutenção das áreas degradadas no interior das UCs desde 1998. Em 2014, foi realizada manutenção em 26.300 m², bem como foram desenvolvidos os planos de conservação de espécies de peixes e manejo da RPPN e Reserva Legal.

A unidade de Juiz de Fora realiza a manutenção das áreas verdes no interior de suas instalações, totalizando 50 ha. A ArcelorMittal BioFlorestas gerencia uma área reflorestada de 1.49,8 km² onde é realizado o manejo ecológico adequado.

Em todas as unidades onde a ArcelorMittal Brasil Aços Longos possui áreas de reserva legal, RPPNs, Áreas de



Preservação Permanente e até mesmo em suas áreas de manejo florestal, o Grupo possui segurança privada, brigada de combate a incêndio e convênios com a Polícia Ambiental para evitar e combater, caso seja necessário, quaisquer situações que possam trazer risco as áreas mencionadas acima. Para áreas que, por ventura, tenham necessidade de restauração a ArcelorMittal Aços Longos possui programa de recuperação de áreas degradadas e plano de ação de emergência, que buscam trazer ao seu estado natural quaisquer modificações que possam ter sido causadas em função de suas operações industriais.

A ArcelorMittal Vega possui uma área protegida de 76 hectares coberta de florestas nativas (Mata Atlântica), que fica localizada junto à unidade fabril, perfazendo um terço da área total do empreendimento. A área que se encontra em processo de homologação junto ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) como Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) possui uma trilha ecológica com 860 metros dentro da mata, utilizada para o programa de educação ambiental, e um viveiro que produz mudas de árvores nativas e plantas para uso nos jardins e no programa de educação ambiental. A ArcelorMittal Tubarão possui 1 64 hectares de habitats protegidos ou restaurados, sendo 1 29 hectares de

cinturão verde e área de preservação permanente (área de remanescentes de floresta de tabuleiro, restinga, vegetação em estado de regeneração, manguezal, lagoas e córrego), e 35 hectares de preservação voluntária referente ao Centro de Educação Ambiental – CEA (reflorestamento com espécies de crescimento, nativas, frutíferas, vegetação ciliar e vegetação em estado de regeneração). Algumas dessas iniciativas foram aprovadas por empresas reconhecidas internacionalmente, como os estudos para enriquecimento do Cinturão Verde junto a especialistas do Midwest Research Institute (MRI) dos Estados Unidos. O Cinturão Verde minimiza o arraste de material particulado (principalmente de pátios e vias), melhora o microclima e a biodiversidade da região, dentre outras vantagens.

Em 2013, foi realizado o levantamento da fauna e da flora na área do Cinturão Verde da ArcelorMittal Tubarão. O objetivo em 2014 e para os próximos anos é continuar monitorando a composição e estrutura da fauna e da cobertura florestal para fins de diagnóstico da qualidade ambiental em uma área de 781 hectares que compreende o Cinturão Verde da empresa. Além de avaliar continuamente e gerenciar os impactos ambientais inerentes à fauna e propor estratégias reparadoras e de conservação, objetivando mitigar os

impactos identificados, a ArcelorMittal BioFlorestas também utiliza índices de riqueza, diversidade, similaridade e frequência de espécies nas áreas estudadas na avaliação dos riscos à biodiversidade. Sistemáticamente, são conduzidos inventários das espécies e monitoramento da comunidade de aves e mamíferos, de médio e grande porte, por ser considerados grupos bioindicadores (ocupam diversos níveis tróficos e ambientes e são taxonomicamente bem definidos). Todos os impactos identificados sobre a fauna e flora até o momento são reversíveis, pois na magnitude em que ocorrem não geram risco iminente de extinções locais. Entre as regiões do Centro Oeste, Norte e Vale do Rio Doce, no Estado de Minas Gerais, foram identificadas 1 11 espécies de fauna e flora relacionadas na Lista Vermelha da IUCN.

[MM 1]

Na Mina do Andrade, as áreas que podem ser afetadas (117,40 hectares) pelas atividades produtivas são compreendidas pelas atuais áreas de extração e dos prédios de apoio. A previsão para reabilitação total é ao final da vida útil da mina, porém à medida que porções desta área têm sua exploração encerrada, já vão sendo reabilitadas. Em 2014, foram afetados 1,39 hectares.

MUDANÇAS DO CLIMA

EN18, Pacto Global Princípio 71

A empresa tem um programa de enfrentamento à Mudança do Clima que inclui, dentre outras iniciativas, a existência de um Plano Diretor de CO₂ voltado a identificar novas iniciativas associadas à redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e sua viabilidade técnico-econômica de implementação.

Na ArcelorMittal Brasil, através do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), são estabelecidos objetivos e metas junto às unidades produtivas, bem como o programa de monitoramento, sendo esses acompanhados e gerenciados por indicadores e também em reuniões mensais de meio ambiente nas unidades, e reuniões semestrais de análise do SGA pela administração da empresa.

Além disso, a cada dois anos, as unidades de maior produção elaboram voluntariamente um inventário corporativo global das emissões de GEE, seguindo as metodologias de cálculo do *World Steel Association (WSA)* e as metodologias do *Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)* para inventários nacionais.

Os indicadores de emissão de GEE e geração de créditos de carbono em projetos de Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) são acompanhados na forma de KPIs pelas áreas envolvidas. A partir da identificação de oportunidades de redução, são elaborados planos para implementação destas reduções. Além disso, cada caso é avaliado sobre a possibilidade de enquadramento em projetos MDL, existindo sistemática padronizada para tal.

Em 2014, não foram desenvolvidos novos projetos relacionados à Mudança do Clima. A empresa deu continuidade aos projetos que já estavam em andamento.

EMISSÕES

EN16; EN17; EN18; EN201

A ArcelorMittal Brasil busca reduzir, mitigar, e/ou controlar as emissões atmosféricas de todas as suas unidades. Com o objetivo de manter a qualidade ambiental em suas operações, a empresa avalia os níveis de emissão de Gases de Efeito Estufa.

Segundo um dos princípios da política ambiental, a ArcelorMittal Brasil se empenha no gerenciamento e na redução, onde técnica e economicamente viável, da origem das emissões de CO₂ nos processos. Alguns projetos reforçam esse compromisso, como:

- Cogeração de energia elétrica pelo processo Heat Recovery
- Cogeração de energia elétrica pela recuperação de gases de aciaria
- Transporte de bobinas por barcaças oceânicas
- Redução das emissões de metano nas unidades de produção de carvão
- Injeção de finos de carvão vegetal no alto-forno
- Uso de gás de alto-forno no forno de reaquecimento de tartugo
- Uso de biomassa renovável em altos-fornos a carvão vegetal
- Programa Produtor Florestal

Em 2014, as atividades industriais da ArcelorMittal Brasil totalizaram 1.4.355.766 tCO₂ e em emissões de escopo 1, 1.33.125 tCO₂ e em emissões de escopo 2 e 20.482 tCO₂ e em emissões de escopo 3.

¹⁰Key Performance Indicators (Indicadores-Chave de Desempenho)

EMISSIONES DIRETAS E INDIRECTAS DE GEE - t CO ₂ e - ArcelorMittal Brasil		2011	2012	2013	2014
EMISSIONES GEE (ESCOPO 1)					
Outras fontes fixas		12.634.352	11.123.576	11.991.712	14.355.941
Móveis		-	-	-	-
Fugitivas		-	-	-	-
EMISSIONES GEE (ESCOPO 2)					
Consumo de energia elétrica		85.038	130.783	166.490	133.139
EMISSIONES GEE (ESCOPO 3)					
Escopo 3		621.281	2.597.396	2.482.824	20.482

NOX, SOX E OUTRAS EMISSIONES ATMOSFERICAS SIGNIFICATIVAS, POR TIPO E PESO - ArcelorMittal Brasil

EMISSION DE POLLUENTES ATMOSFERICOS (T)		2011	2012	2013	2014
NOX		4.895	6.935	4.607	4.495
SOX		13.738	9.186	10.832	9.717
POP		0	0	0	2
COV		17	101	82	1
Material Particulado		2.477	2.719	2.674	2.854

As medidas adotadas para redução das emissões de GEE incluem programas de eficiência e conservação energética, elaboração de projetos para cogeração de energia elétrica, modais de transporte mais efetivos e de menor impacto e pesquisa de energias alternativas e renováveis.

A ArcelorMittal Tubarão contabilizou uma redução de emissões de 286.206 tCO₂ e em 2014, devido aos seguintes projetos de MDL:

- Cogeração de energia elétrica pela recuperação do gás de aciaria - redução de 69.338 tCO₂ e em 2014
- Geração de energia elétrica na Coqueria da SOL pelo processo de recuperação de calor - redução de 216.868 tCO₂ e em 2014

Salienta-se que estes projetos já trouxeram, desde o seu início, a redução/geração de créditos de carbono na ordem de 1.227.197 tCO₂e.

Além dos projetos MDL listados acima, a ArcelorMittal Tubarão está se preparando para implementar o projeto de co-injeção de gás natural nos altos-fornos como combustível redutor alternativo. O propósito deste projeto é reduzir as emissões de CO₂ por meio da substituição parcial do carvão injetado na forma pulverizada por gás natural como agente redutor na produção de ferro-gusa.

Entre 2012 e 2014, foram efetuados investimentos no

sistema de tubulação de fornecimento de gás natural para o alto-forno nº 3, bem como em equipamentos necessários para injeção do mesmo. Devido a questões de mercado e demanda de produção, durante o ano de 2013 e parte de 2014 o alto-forno 3 ficou fora de operação.

Em relação ao dióxido de enxofre (SO₂), percebe-se uma diminuição do valor emitido (12,5%), especialmente em função de manutenções no Sistema de Dessulfuração dos Vapores de Amônia (Sistema Claus) na Coqueria da ArcelorMittal Tubarão e melhorias nos controles operacionais de outras unidades produtivas. Já a diminuição no valor total emitido de NOx (5%), se deve principalmente à menor queima de alcatrão nas Centrais Termelétricas da usina.

A ArcelorMittal Tubarão foi premiada também na categoria Qualidade do Ar no Prêmio Fines/Senai 2014 com o trabalho “Tecnologias para minimização

de emissões atmosféricas – IGPA – Indicador Global de Performance Ambiental”. Este Índice contempla o desempenho dos equipamentos e sistemas de controle ambiental que garantem a redução das emissões de particulados e gases para atendimento aos limites legais e para melhoria da qualidade do ar na região da grande Vitória.

Os valores de emissões de gases pelas atividades do Grupo estão dentro dos limites legais brasileiros. A ArcelorMittal Brasil monitora, por meio de medições periódicas, realizadas por empresas especializadas, suas emissões atmosféricas. Além do monitoramento das emissões das fontes fixas, a ArcelorMittal Vega possui duas estações de monitoramento da qualidade do ar, onde são monitorados poeiras (partículas totais em suspensão) e óxidos de nitrogênio e de enxofre. Os resultados indicam valores muito abaixo dos limites estabelecidos pela legislação vigente, inclusive abaixo do padrão secundário.

¹¹ NOx é um termo que faz referência a um grupo de gases muito reativos, os óxidos de nitrogênio. Dentre eles se incluem o óxido nítrico (NO), o dióxido de nitrogênio (NO₂) e outros, que contêm em sua composição átomos de nitrogênio e oxigênio em diversas proporções.

¹² HQT (Hot Quenching Tower) é um trocador de calor baseado no princípio evaporativo da água, que, ao ser atomizado por bicos de alto desempenho, aumenta a superfície de contato através da geração de micropartículas de água menores que 100 µm, retirando o calor do gás que passa através da torre. A atomização é feita por meio de ar comprimido nas lanças. Uma câmara de entrada funciona como câmara de sedimentação e deve ser limpa periodicamente.

HOT QUENCHING TOWER

A unidade de Cariacica/ES substituiu o sistema de refrigeração do despoeiramento da Aciaria pelo HQT (Hot Quenching Tower), mais moderno e eficiente. O investimento de R\$ 20 milhões trouxe vários ganhos operacionais e ambientais:

- Redução da concentração de CO (monóxido de carbono) e de material particulado nas emissões de chaminé.
- Redução da carga térmica a ser resfriada, com consequente economia de energia.
- Redução da necessidade de substituição das mangas dos filtros, devido aos furos resultantes de fraguilhas, o que evita emissão de chaminé em concentrações mais elevadas.
- Redução do número de paradas para manutenção do sistema de despoeiramento.
- Redução dos custos associados à substituição dos dutos refrigerados, uma vez que a nova concepção aumentou sua vida útil.
- Redução dos vazamentos e, portanto, do consumo de água de reposição no sistema.
- Redução do número de reclamações de partes interessadas devido a emissões fugitivas.



5

Investir em Nosso Pessoal

■ Na ArcelorMittal, a inovação é a essência para o sucesso. Mentos iluminadas geram ideias, que se transformam em novas tecnologias, processos e produtos de aço revolucionários, contribuindo para manter a nossa empresa na linha de frente da competitividade.

5

A ArcelorMittal Brasil é hoje referência em clima organizacional para os seus mais de 15 mil empregados e posiciona-se entre as melhores empresas para trabalhar no país. A atenção e o cuidado com os empregados é reflexo direto dos valores da Empresa (Liderança, Qualidade e Sustentabilidade), em alinhamento com o crescimento sustentável do seu negócio.

A ArcelorMittal Brasil tem como filosofia a valorização de aspectos como o trabalho em equipe, as multiculturas, a ética e a segurança acima de tudo. Por essa postura, em 2014, a ArcelorMittal Brasil recebeu o prêmio Você RH concedido pela Editora Abril, que tem por objetivo reconhecer o melhor profissional da área de Recursos Humanos.

INVESTIR EM NOSSO PESSOAL

5.1 Características Funcionais (GRI LA1; LA2; LA13; EC7)

Abrangendo as unidades dos segmentos de planos e longos, bem como incluindo, em 2014, a trefilarias (BBA e BMB) e a mineração (mina do Andrade), em 31 de dezembro, os 15.258 empregados próprios da ArcelorMittal Brasil estavam divididos da seguinte forma:

TOTAL DE TRABALHADORES (TERCEIRIZADOSE PRÓPRIOS)	2012	2013	2014
Total de empregados próprios	10.285	11.026	15.258
Total de Contratados (Terceirizados)	5.614	5.230	7.168
TOTAL	15.899	16.256	22.426
NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA	2012	2013	2014
Abaixo de 30 anos - masculino	2.185	2.480	2.692
Abaixo de 30 anos - feminino	290	285	1.470
Entre 30 e 50 anos - masculino	6.038	6.225	8.592
Entre 30 e 50 anos - feminino	658	757	909
Acima de 50 anos - masculino	1.224	1.220	1.498
Acima de 50 anos - feminino	63	59	97
TOTAL	10.458	11.026	15.258
NÚMERO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL	2012	2013	2014
Cargos gerenciais - Masculino	302	466	378
Cargos gerenciais - Feminino	23	33	41
Cargos com nível superior - Masculino	1.688	1.661	1.958
Cargos com nível superior - Feminino	476	497	582
Cargos sem nível superior - Masculino	7.464	7.798	11.537
Cargos sem nível superior - Feminino	532	571	762

EMPREGADOS PRÓPRIOS	2012	2013	2014
TOTAL	10.285	11.026	15.258
POR GÊNERO			
Masculino	9.266 90,40%	9.925 90,09%	13.870 90,90%
Feminino	1.019 9,60%	1.101 9,91%	1.388 9,10%
POR REGIÃO			
Centro-Oeste - Masculino	4	9	15
Centro-Oeste - Feminino	-	4	4
Exterior - Masculino	-	-	3
Exterior - Feminino	-	-	-
Nordeste - Masculino	162	94	551
Nordeste - Feminino	37	38	70
Norte - Masculino	-	2	3
Norte - Feminino	-	1	1
Sudeste - Masculino	8.529	9.255	12.730
Sudeste - Feminino	907	978	1.223
Sul - Masculino	571	565	568
Sul - Feminino	75	80	90
POR CONTRATO DE TRABALHO			
CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO			
Masculino	9.259	9.922	13.859
Feminino	1.017	1.097	1.383
CONTRATO TEMPORÁRIO			
Masculino	7	3	11
Feminino	2	4	5
POR TIPO DE EMPREGO			
TEMPO INTEGRAL			
Masculino	9.264	9.925	13.867
Feminino	1.019	1.101	1.388
MEIO PERÍODO			
4 Horas/dia - Masculino	-	-	-
4 Horas/dia - Feminino	-	-	-
6 Horas/dia - Masculino	-	-	3
6 Horas/dia - Feminino	2	-	-

O número de contratação local de membros da alta gerência pode ser observado na tabela abaixo:

	2012	2013	2014
CONTRATAÇÃO LOCAL DE MEMBROS DA ALTA GERÊNCIA			
Número total de empregados ocupando cargos de alta gerência	124	200	220
Número total de empregados da alta gerência considerados provenientes de comunidades locais	35	31	100
Porcentagem de empregados de alta gerência considerados provenientes de comunidades locais	28,23%	15,50%	45,45%

*O escopo de 2014 foi ampliado em relação a 2013 e agora abrange afiliadas (BBA e BMB) e Mineração (Mina do Andrade).

** Foram considerados como empregados provenientes de comunidades locais aqueles contratados na mesma região do unidade.

O perfil das contratações e desligamentos pode ser visto no quadro a seguir:

ROTATIVIDADE ArcelorMittal Brasil	2012						2013						2014					
	NOVAS ADMISSÕES	TAXA DE ADMISSÃO	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE	NOVAS ADMISSÕES	TAXA DE ADMISSÃO	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE	NOVAS ADMISSÕES	TAXA DE ADMISSÃO	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE	NOVAS ADMISSÕES	TAXA DE ADMISSÃO	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE		
POR GÊNERO																		
Masculino	800	7,78%	924	8,98%	1.593	14,45%	1.561	14,16%	2.055	18,64%	1.337	12,13%						
Feminino	125	1,22%	153	1,49%	164	1,49%	180	1,63%	198	1,80%	99	0,90%						
Total	925	8,99%	1.077	9,73%	1.757	15,94%	1.741	15,79%	2.253	20,43%	1.436	13,02%						
POR FAIXA ETÁRIA																		
Abaixo de 30 anos	635	6,17%	376	3,65%	1.124	10,19%	642	5,82%	1.407	12,76%	551	5,00%						
Entre 30 e 50 anos	141	2,73%	539	5,24%	616	5,59%	756	6,86%	796	7,22%	731	6,63%						
Acima de 50 anos	9	0,09%	162	1,57%	17	0,15%	343	3,11%	50	0,45%	154	1,40%						
POR REGIÃO																		
Região Sul	48	0,47%	22	0,21%	46	0,42%	66	0,60%	55	0,50%	4	0,04%						
Região Sudeste	837	8,14%	998	9,70%	1.689	15,32%	1.441	13,07%	2.143	19,44%	1.335	12,11%						
Região Centro-Oeste	1	0,01%	0	0,00%	4	0,04%	4	0,04%	1	0,01%	34	0,31%						
Região Norte	-	0,00%	57	0,55%	3	0,03%	8	0,07%	1	0,01%	-	0,00%						
Região Nordeste	39	0,38%	0	0,00%	15	0,14%	222	2,01%	53	0,48%	63	0,57%						

■ No ano de 2014, foram desligados 1.436 empregados e admitidos 2.253. Esse alto índice de desligamentos e de novas admissões justifica-se, em grande parte, pela aposentadoria de empregados após 30 anos de dedicação à companhia. Além disso, em algumas unidades estão ocorrendo a retomada de níveis mais altos de produção, associada à primarização de algumas atividades e mudanças na escala de turno.

5.2 Desenvolvimento de Pessoas (GRI LA10; LA12, HR4) (Pacto Global – Princípio 6)

Com a missão global de transformar o amanhã por meio do desenvolvimento profissional do empregado, a ArcelorMittal Brasil incentiva a criação de um ambiente que estimule as lideranças a potencializar os recursos das equipes para o cumprimento dos resultados do negócio. A Empresa oferece uma variedade de cursos e treinamentos tendo como objetivo desenvolver a excelência em todas as pessoas, construir suas próprias lideranças, criar uma cultura empresarial convergente aos objetivos da ArcelorMittal, atrair, reter e desenvolver

profissionais.

São oferecidos treinamentos presenciais e online por meio da ArcelorMittal University, sediada em Luxemburgo, e também disponível aos empregados por meio de um Portal de Educação Corporativa e de uma biblioteca digital, além de serem realizados treinamentos específicos pela ArcelorMittal Brasil e de acordo com as demandas específicas de cada unidade de negócio.

Todo novo empregado passa por um período de

integração durante o qual recebe uma série de

treinamentos institucionais e outros, focados na área para a qual foi contratado. Por isso, em 2014, nas unidades com alto índice de admissões, ocorreu impacto também no número de horas de treinamento. Entretanto, apesar de determinadas unidades terem apresentado um aumento no número de treinamentos, no geral, estes vêm apresentando queda, justificada pela sazonalidade dos treinamentos obrigatórios da empresa, conforme o quadro a seguir:

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO ArcelorMittal Brasil	2012	2013	2014
Cargos gerenciais – Masculino	45,4	37,0	36,0
Cargos gerenciais – Feminino	45,2	23,0	33,3
Cargos com nível superior – Masculino	68,1	48,0	42,7
Cargos com nível superior – Feminino	49,3	30,0	31,3
Cargos sem nível superior – Masculino	114,3	65,0	48,4
Cargos sem nível superior – Feminino	111,6	47,0	36,8

Foram contabilizadas 703.329 horas de treinamento, o que representa média de 46,09 horas por empregado.

Os temas mais significativos apontados pelas unidades foram relativos à segurança do trabalho, capacitação técnica e normas regulamentadoras, compliance, padrões empresariais/operacionais e treinamentos *On The Job*, além daqueles voltados para a gestão empresarial.

Com foco no desenvolvimento do empregado, a Empresa aplica um programa global de acompanhamento do desenvolvimento do empregado chamado *Global Employee Development Program* (GEDP). Este programa consiste na avaliação de desempenho do empregado no ciclo de um ano, avaliação do potencial para ocupação de posições futuras dentro da empresa, perspectiva de carreira apontada pelo próprio

empregado, plano de desenvolvimento individual e feedback gestor-empregado para alinhamento de expectativas e entendimentos a respeito do trabalho que está sendo realizado. Em 2014, foram incluídos no processo do GEDP os técnicos administrativos do

Centro Corporativo, em Belo Horizonte, assim como das áreas de Suprimentos, Metálicos, algumas unidades de negócios de Aços Longos e toda a equipe Comercial. Além disso, muitas usinas aplicam outras formas de

avaliação de performance para seus empregados de nível técnico ou operacional. Nem todas seguem a mesma metodologia do GEDP, mas há uma tendência de incluir mais pessoas a cada ano e de padronizar e adaptar o GEDP para os níveis técnico e operacional. Em 2014, foram avaliados 48% dos empregados, sendo 46% do

público masculino da empresa e 72% do feminino.

Orientada por sua Política de Direitos Humanos, a ArcelorMittal Brasil promove práticas e dissemina em sua cultura a valorização da diversidade e a não discriminação baseada em raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, ethia, nacionalidade ou origem social, situação financeira, opinião, deficiência, origem ou qualquer outro fundamento. Endossando seus princípios e práticas sustentáveis, a Empresa não recebeu em 2014 nenhuma denúncia de discriminação ou violação aos direitos humanos. Os procedimentos a serem adotados para a realização de qualquer tipo de denúncia estão descritos na **Política de Denúncias** da Empresa, presente no site e de conhecimento de todos os empregados.

5.3 Remuneração e Benefícios (GRI LA3, LA14)

Em 2014, a ArcelorMittal Brasil ofereceu a seus empregados e familiares diversos benefícios, incluindo: transporte fretado ou vale-transporte, auxílio por filho especial, auxílio-funeral, licença-maternidade, licença-paternidade, assistência médica, cobertura para incapacidade/invalidez, seguro de vida, fundo de aposentadoria, auxílio-creche, alimentação em refeitório próprio ou vale-alimentação, assistência odontológica, complementação auxílio-doença e outros, além de convênios com academias e cobertura farmacêutica,

que totalizaram o valor de R\$ 263 milhões. A empresa também investe em ações de prevenção para a saúde do trabalhador e seus dependentes, oferecendo atendimento médico e planos de saúde.

A remuneração anual está baseada em critérios que combinam, além de salários fixos alinhados ao mercado, a participação nos resultados da empresa, definidos por meio de programas que consideram o cumprimento das metas empresariais e de metas de equipe. Além disso, é oferecido pela ArcelorMittal um programa de

treinamento especial para as mulheres, com foco em liderança.

A Empresa procura proporcionar a todos os empregados as mesmas oportunidades de crescimento, sem discriminação, portanto, não existe diferenciação salarial entre homens e mulheres. As divergências salariais, quando ocorrem, estão relacionadas a outros benefícios que não estão associados a gênero, como, por exemplo, tempo de ligação com a empresa.

5.4 Segurança, Saúde e Bem-Estar (GRI LA6; LA7; LA8)

A Empresa possui práticas permanentes e iniciativas empreendedidas, voltadas para a prevenção de acidentes e manutenção da saúde. Como forma de controle, todas as unidades da ArcelorMittal Brasil trabalham com sistemas de gestão e possuem certificação baseada nos critérios da *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS 18001), que trata da saúde e segurança ocupacional, e *Social Accountability* (SA 8000), norma internacional de avaliação da responsabilidade social baseada em convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e em outras convenções das Nações Unidas (ONU).

As discussões sobre a gestão da saúde e segurança em nível corporativo mundial e local são frequentes, além disso, estão disponíveis para todos os empregados

diversos padrões corporativos mundiais de segurança, saúde e higiene ocupacional, diretrizes e boas práticas no tema. As ações voltadas para a saúde e segurança têm como foco principal a identificação de riscos, que são monitorados nas áreas que representam algum perigo. Visando ao controle de riscos de acidentes e à prevenção contra doenças graves, o Grupo ArcelorMittal tem implantado diversas iniciativas nesse sentido, tais como:

“JOURNEY TO ZERO”
Programa de jornada ao zero acidente, lançado no segundo semestre de 2008 e, por meio do qual, vários projetos, ações e iniciativas são definidos e desenvolvidos todo ano.

DIA MUNDIAL DE SAÚDE E SEGURANÇA
(Health and Safety Day)

Dia dedicado à saúde e segurança, com presença de todas as lideranças e comemorado em todas as unidades de negócios onde a ArcelorMittal está presente.

PROGRAMA MUNDIAL DE CONSCIENTIZAÇÃO DA SAÚDE

Esse programa possui várias iniciativas voltadas e focadas na Saúde, como palestras, campanhas, circuitos de saúde e uma semana do ano dedicada ao tema. Esses programas abrangem tanto o público interno quanto seus familiares. Além disso, todas as iniciativas mencionadas anteriormente abrangem os terceiros.

Dessa forma, todos os empregados Grupo ArcelorMittal

e seus familiares estão cada vez mais inseridos em

programas de aconselhamento, prevenção, tratamento, educação e treinamento com relação à saúde e

segurança. O perfil de saúde é um instrumento desse

controle, em que o empregado acompanha a avaliação de seus exames e participa ativamente na gestão de

seus indicadores de saúde, além de ser uma fonte de pesquisa direcionadora dos programas e metas de saúde

da empresa. Durante os Exames Médicos Periódicos,

são avaliados 14 indicadores de Saúde Pessoal,

dentre eles: Tabagismo, Colesterol, Triglicérides,

Glicemia, Ácido Úrico, Índice de Massa Corpórea (IMC),

Condicionamento Físico, Absenteísmo, Risco Hepático

(Gama GT), Ganho de Peso, Segurança, Sono e Estresse.

A empresa realiza, ainda, diversas outras iniciativas como

a Semana Mundial da Saúde; a realização da Corrida e

Passaio Ciclístico com a participação dos empregados

e familiares; o Programa Ver e Viver; o Programa de

Educação Afetivo-Sexual (PEAS); o Programa Tabaco

Zero; o Programa de Controle do Consumo de Alcool e

outras Drogas, Mina Viva; o Anjo da Guarda e Liderança

Corajosa e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes,

que, em sua 35ª edição na unidade de Tubarão, recebeu

4.699 visitantes. Desses, 68% de efetivo próprio e 32%

de terceiros e convidados.

Além disso, todas as unidades oferecem ações de prevenção, educação e capacitação para a comunidade do entorno.

Todas as unidades contam com Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), que cobrem todos os empregados da companhia. O Grupo ArcelorMittal possui, na área de Saúde e Segurança, pelo menos três

comitês mundiais e os sites possuem seus comitês locais. Alguns dos comitês são: Comitê Mundial de

Saúde & Segurança; Comitê Misto de Saúde e Segurança (empresa e representantes de sindicatos mundiais); CIPA,

comitê para os principais padrões mundiais de Segurança do Grupo ArcelorMittal; Comitê de Gestão de Terceiros;

Comitê Local Gestor de Saúde & Segurança; Comitês de Gestão de Normas Regulamentadoras (Exemplo: NR 10, NR 12, NR 13, NR 17, NR 35, etc.). Além do "Comitê JTZ

(Journey to Zero)" que foi criado em 2008 com o intuito de iniciar, de fato, uma jornada ao zero acidente por

meio da aplicação de métodos, ferramentas e práticas, dentre outros. Todas as unidades do Grupo ArcelorMittal

possuem este "Comitê JTZ".

Os comitês operam de forma distinta, direcionados à unidade operacional, com reuniões periódicas e

discussões colegiadas das diretrizes e metas. O

acompanhamento é realizado ao longo do ano, com base na evolução das ações estratégicas definidas nos planos de ação. O objetivo dos Grupos está voltado

ao cumprimento de aspectos legais, padrões internos e corporativos. A forma de gestão ocorre através dos requisitos da norma OHSAS 18001, com ênfase na

melhoria contínua e desenvolvimento de benchmarking com empresas nacionais e internacionais.

Em 2014, os resultados de prevenção foram positivos para todos os sites da ArcelorMittal Brasil. Os dados de

2013 não incluem a unidade ArcelorMittal Contagem, trefilarias (BBA e BMB) e Mina do Andrade, o que

prejudica a comparabilidade. Na Mina do Andrade, o envolvimento de todas as empresas contratadas e

subcontratadas nos programas de saúde e segurança gerou um resultado positivo, sem acidentes que

pudessem acarretar em tempo de trabalho perdido.

As práticas de Saúde e Segurança seguem as orientações da legislação nacional, em que a NBR 14280 trata do

cadastro de acidente do trabalho. Internamente, o SESMT Comum (Serviço Especializado em Engenharia

de Segurança e Medicina do Trabalho) é utilizado para o cadastramento e controle dos índices nesse tema. Os resultados estão apresentados a seguir:

INDICADORES DE SAÚDE E SEGURANÇA (NBR 14.280) ArcelorMittal Brasil

	2013	2014
Acidente de trabalho com afastamento	13	28
Acidente de trabalho sem afastamento	315	300
Taxa de lesões (Frequencia Total - ArcelorMittal Brasil)	11,40	11,24
Taxa de doenças ocupacionais	0,0	0,0
Taxa de gravidade (Taxa de Dias Perdidos - GRI)	0,06	0,05
Taxa de Frequencia	0,45	0,96
Obitos	0	0

5.5 Princípio da Precaução (GRI 4.11 e PRI)

A ArcelorMittal Brasil sempre considera o princípio da precaução nos processos de gestão de riscos, tanto no planejamento da operação quanto no desenvolvimento e lançamento de novos produtos. Durante o planejamento são realizadas análises de risco, seja para produtos ou novas unidades. Nessas análises são considerados todos os fatores que possam apresentar riscos à saúde e à segurança dos empregados, fornecedores, comunidade e clientes, entre outros *stakeholders*.

Um dos mecanismos utilizados na ArcelorMittal Brasil para avaliar impactos na saúde e segurança é

o monitoramento da radiação na matéria-prima. O objetivo é eliminar qualquer perigo proveniente de materiais radioativos utilizados durante toda a fase de produção, que possam colocar em risco a saúde de nossos *stakeholders*. Ao identificar quaisquer problemas que possam significar riscos tanto às pessoas quanto ao patrimônio, a empresa age imediatamente na sua eliminação ou, em casos muito específicos, na desclassificação do produto. Outras ações pontuais são feitas com o objetivo de esclarecer aos clientes sobre os cuidados relacionados ao produto e suas aplicações.

Todos os produtos são identificados e podem ser rastreados na cadeia de produção. As especificações são garantidas por ensaios em equipamentos certificados e calibrados conforme padrões reconhecidos em todo o mundo, atendendo às normas nacionais e internacionais. Alguns produtos da linha ArcelorMittal Brasil têm a exigência de uma certificação compulsória e atendimento de portarias. Nesses casos, existem regras para a apresentação das informações mínimas relacionadas aos aspectos técnicos do material, que são plenamente seguidas.

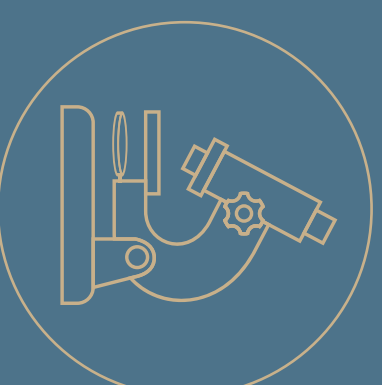
A unidade Belgo Beckaert Arames (BBA) possui um sistema de gerenciamento de riscos corporativos o qual leva em consideração riscos de natureza ambiental e do ecossistema, incluindo suas comunidades no entorno. Esse sistema tem como suporte normas e procedimentos internos formalizados e disponibilizados aos empregados, gerências e diretorias por meio de base informatizada específica. São monitorados emissões atmosféricas, efluentes líquidos, disposição de resíduos, etc. Além disso, são realizados anualmente programas de certificação internacional visando manter o bem-estar da comunidade e seus empregados. Os estudos de riscos são formalizados com base no FMEA – Failure Mode and Effect Analysis, incluindo auditorias internas e externas.

Produtos considerados não conformes ou impróprios para uso, apontados pela comunidade ou por clientes,

retornam à empresa por meio de logística reversa podendo ser reaproveitados no processo produtivo de confecção do arame ou, ainda, nas empresas associadas à BBA, em seus altos-fornos, na reconfecção do aço, formalizando o procedimento natural de reciclagem.

Adicionalmente, por meio da Fundação ArcelorMittal, é responsável pelas políticas e diretrizes de responsabilidade social, focando sua atuação na educação ambiental, cultural, projetos ligados à saúde e ao voluntariado.

A BBA tem tido expressivo reconhecimento público frente às boas práticas. Em 2014, foi eleita entre as melhores na Gestão de Pessoas pelo Jornal Valor Econômico em parceria com a AON.





6

Enriquecer Nossas Comunidades

■ Estamos na vanguarda do setor de energias renováveis. A ArcelorMittal oferece soluções inovadoras em aço que maximizam a capacidade de geração de energia. Nossos produtos de aço com propriedades mecânicas específicas são amplamente usados nas usinas hidrelétricas, em tubulações e turbinas.



6

A ArcelorMittal Brasil tem como prioridade o envolvimento efetivo com seus *stakeholders* externos, prezando pelo bom relacionamento com as comunidades, a fim de garantir a transparência e aprimorar a gestão dos eventuais impactos gerados por seus negócios. Dessa forma, o compromisso com o desenvolvimento das comunidades vizinhas alinha-se aos objetivos de sua atuação. Além disso, ao investir no desenvolvimento da região em que atua torna-se essencial para a empresa crescer comprometida com a sustentabilidade. Para isso, a ArcelorMittal Brasil investe em projetos socioambientais de longo prazo, capazes de gerar soluções às necessidades das comunidades locais e estimular o desenvolvimento social e econômico.



ENRIQUECER NOSSAS COMUNIDADES

6.1 Desenvolvimento Social (GRI SO1, SO9, SO10)

Todas as ações sociais que a Empresa apoia ou desenvolve, bem como todos os relacionamentos que mantêm, baseiam-se na percepção de que ela está inserida em um tecido social que deve se manter saudável, o que contribui para a perenidade do negócio. Assim, é importante construir um relacionamento sólido com as comunidades vizinhas, organizações civis e órgãos públicos, evoluindo para um patamar de coparticipação, o que ocorre em 100% das suas operações. Dessa forma, e como parte integrante de uma rede social complexa, a Empresa inevitavelmente permanecerá contribuindo para a busca de soluções conjuntas que promovam a educação, a justiça, a saúde, a cultura, a geração de renda e a cidadania. Ao mesmo tempo, e por consequência, essa contribuição permitirá ganhos de reputação e sustentabilidade para os negócios.

A Empresa atua constantemente no sentido de avaliar os impactos gerados antes, durante e após todas as suas operações.

Cada unidade tem seu modelo de monitoramento e controle para manter a conformidade com leis e regulamentos, e manter um bom relacionamento com a comunidade e empregados, zelando pela saúde, segurança e qualidade de vida dos mesmos. Esse monitoramento é permanente e realizado por diferentes ferramentas, como as análises ambientais periódicas de qualidade do ar e características do solo, monitoramento da emissão de efluentes atmosféricos e hídricos, acompanhamento

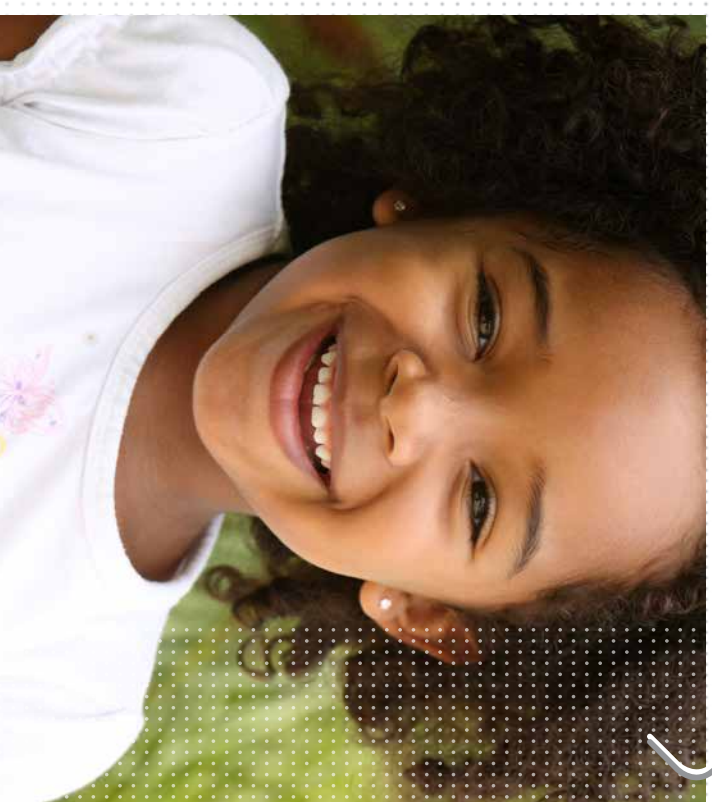
da destinação dos resíduos sólidos gerados no processo industrial, entre outros. No caso da atividade de mineração, estudos geológicos e ambientais são realizados a fim de minimizar os danos. Além disso, é elaborado o planejamento de recuperação das áreas exploradas. Alinhada aos monitoramentos, os equipamentos e instalações são modernizados periodicamente visando minimizar os possíveis impactos negativos das operações. Algumas unidades executam, ainda, um mapeamento dos principais impactos negativos, alimentando uma matriz de risco atualizada periodicamente.

O processo siderúrgico e de mineração, de forma geral, podem gerar impactos no entorno das usinas. Em algumas unidades foram identificados impactos relacionados à emissão de particulado na atmosfera, decorrente do tráfego de veículos e movimentação no Pátio de Matérias-Primas. Para mitigar esses impactos, em 2014, as usinas de Cariacica e Piracicaba implantaram as seguintes medidas: em Cariacica foi instalado um novo sistema de despoeramento, pavimentação interna, umectação das vias internas e a instalação de maior quantidade de aspersores. Já em Piracicaba, foi implantada a primeira fase do Projeto de Recomposição do Pátio de Matérias-Primas, de modo a atuar nas potenciais fontes causadoras de poeira difusa: as vias não pavimentadas e a movimentação dos metálicos. Outras operações da Empresa também adotaram medidas de mitigação dos impactos negativos, identificados por meio do monitoramento permanente e do contato com a comunidade.

Para conhecer as demandas das comunidades vizinhas, as unidades da ArcelorMittal Brasil adotam metodologias próprias e disponibilizam diferentes canais de comunicação para captar essas percepções, seja de forma direta ou por

meio de reuniões periódicas com os líderes comunitários, encontros com representantes do poder público municipal, além de programas e pesquisas. Dessa maneira, atuam de forma estratégica para identificar novas demandas, satisfações e insatisfações e se aproximar das comunidades vizinhas a fim de estreitar também o diálogo e relacionamento.

Todas as demandas que a companhia recebe de seus *stakeholders* são analisadas e destinadas à melhor forma de atendimento, gerando planos de ação ou respostas diretas e personalizadas. Essas demandas são recebidas por meio dos diversos canais de comunicação, como o Portal do Solicitante, e passam por um processo de avaliação interna. Os projetos alinhados com as



políticas da empresa são aprovados de acordo com as prioridades das comunidades locais e do valor disponível para investimento social. O monitoramento dos projetos apoiados ocorre periodicamente por meio de visitas, reuniões e apresentação da prestação de contas (custos e despesenho). Todas as parcerias são formalizadas por

INVESTIMENTO SOCIAL

[GRI SO5]

A ArcelorMittal Brasil apoia e desenvolve projetos sociais que estejam alinhados com os valores e políticas do Grupo ArcelorMittal, atendendo as necessidades da comunidade de forma efetiva e respeitando a cultura local. Cada unidade prioriza investimentos dentro do município onde está instalada e pauta seu relacionamento na ética e transparência com seus parceiros.

Os investimentos sociais da ArcelorMittal Brasil respeitam a agenda local, nacional e global, estando alinhados aos princípios do pacto global e à políticas públicas locais. A Empresa trabalha junto ao poder público e às instituições do terceiro setor no sentido de promover ações que reforcem políticas públicas locais e contribuam para o desenvolvimento das comunidades onde atua. Ela participa de processos de elaboração de propostas de interesse público, a partir de demandas constatadas em cada município. Além disso, a

meio de contratos e a aplicação dos recursos financeiros é definida e registrada nos contratos.

A ArcelorMittal Brasil realiza, periodicamente, entrevistas com as comunidades do entorno, com o intuito de balizar suas políticas de relacionamento. Com base nessas

Fundação ArcelorMittal atua também na transferência de metodologia dos seus projetos ao poder público, de forma a alcançar resultados efetivamente transformadores e de longo prazo.

A Fundação ArcelorMittal Brasil é a responsável pela gestão das ações sociais nas comunidades sob a influência dos segmentos de Aços Longos, Mineração e Distribuição. Desde 1988, a instituição promove iniciativas voltadas para o desenvolvimento local, com o foco na formação de crianças e adolescentes. Em 2014, cerca de 450 mil pessoas foram beneficiadas pelos 14 projetos próprios nas áreas de educação, saúde, promoção social, cultura e esporte em 40 municípios. As unidades também desenvolvem projetos locais independentes, pautados na realidade das comunidades onde estão inseridas e com práticas de gerenciamento alinhadas e adequadas a essa realidade, além de manter uma política de fortalecimento das instituições não governamentais.

entrevistas, programas e ações são revisados. Em 2014, o maior desafio foi capacitar as ONGs regionais apoiadas pela ArcelorMittal Brasil na aplicação de metodologias e no estímulo ao trabalho em rede, visando à melhoria dos resultados e o alcance dos objetivos comuns.

Um dos projetos de destaque em 2014 é o Programa Pró-Voluntário, criado em 2000, que incentiva os empregados da ArcelorMittal Brasil a prestar atividade social voluntária e estimula a constituição de comitês de voluntariado, oferecendo apoio na forma de recursos, capacitação, orientação, promoção de campanhas e de projetos de caráter continuado. Seu gerenciamento é feito pelos próprios voluntários, que decidem o foco e a forma de atuação. As ações dos comitês incluem assistência a idosos e a crianças, campanhas de doação de sangue, aulas de reforço, arrecadação de agasalhos e alimentos, entre outras. Detalhes sobre outros projetos podem ser encontrados no site da **Fundação, de Tubarão** e Vega:

Em 2014, a empresa destinou R\$ 18,64 milhões em recursos próprios e leis de incentivos a projetos de ação social direcionados às comunidades locais, como detalhado a seguir:

ArcelorMittal Brasil	Educação	Cultura	Esporte	Saúde	Outros	Total
Investimento Próprio	2.392.948	1.277.647	216.490	78.000	2.746.759	6.711.844
Leis de Incentivo	-	6.909.832	3.398.436	409.496	1.216.374	11.934.138
TOTAL	2.392.948	8.187.480	3.614.926	487.496	3.963.133	18.645.983

6.2 Relacionamento com Clientes (PR51)

A ArcelorMittal Brasil busca atuar com coerência, seguindo as premissas registradas em seu Código de Conduta. Dessa forma, mantêm um relacionamento de respeito, integridade e transparência com seus clientes. Assim, acredita que a pesquisa de satisfação é um instrumento eficiente para que a empresa conheça a avaliação de seus produtos e serviços e possa trabalhar para melhor atender as expectativas dos clientes.

As unidades de negócios da ArcelorMittal Brasil adotam metodologias de pesquisa diferentes, de forma que melhor se apliquem ao contexto em que cada uma está inserida.

O segmento de Aços Planos vem adotando uma metodologia própria de avaliação da satisfação de clientes por meio de um questionário anual que inclui as características de produtos fornecidos. Essa pesquisa

contempla as unidades de Tubarão e Vega. Em 2014, a nota média do resultado dos produtos – placas, bobinas a quente, bobinas a quente decapadas (ArcelorMittal Tubarão) e bobinas a frio e galvanizadas do mercado Industrial e automobilístico (ArcelorMittal Vega) – foi de 7,60 (em uma escala de 0 a 10). Apesar do resultado acumulado da pesquisa para todos os produtos e serviços de fornecimento no mercado industrial ter atingido as metas estabelecidas, comparando-se esse resultado com os anos de 2013 (7,7) e 2012 (7,9), a ArcelorMittal Aços Planos vem apresentando um decréscimo. Esse resultado justifica-se pela pequena queda nos produtos voltados para o mercado automobilístico em relação aos anos anteriores, o que influenciou a produção da ArcelorMittal Tubarão e ArcelorMittal Vega no 1º semestre de 2014, mas que já foi normalizado.

A ArcelorMittal Aços Longos adota uma metodologia diferente, analisando anualmente o serviço de corte e dobra e bianualmente tanto as vendas diretas pela usina como as vendas via rede de distribuição, com metodologia quantitativa padronizada, que inclui questionário estruturado e entrevistas telefônicas. Os resultados da pesquisa bianual apresentaram, em 2012, os índices de 74,6% em relação à organização como um todo e 89,8%

na avaliação dos produtos. A pesquisa referente ao ano de 2014 está sendo concluída e os resultados serão publicados no próximo Relatório.

No ano de 2014, foram incluídas as unidades de Mineração (Mina do Andrade) e trefilarias (BBA e BMB) no escopo do Relatório. O segmento da Mineração, especificamente a Mina do Andrade, adota uma metodologia própria para avaliação da satisfação dos clientes, através da geração de um relatório Vendor Rating. Esse relatório existe apenas para um dos seus clientes, a ArcelorMittal João Monlevade, com referência à venda de *Sinter Feed* de Andrade – SFAN, e analisa os critérios: qualidade (especificações químicas e físicas), presença de contaminações; performance de entrega, dentre outros. Esse relatório é discutido entre as partes durante reuniões mensais que acontecem na Mina ou na Usina.

Além dessas ferramentas de pesquisa, a ArcelorMittal Brasil possui canais de relacionamento visando garantir a proximidade com seus clientes: SAC (0800 0151221) e e-mail: arcelormittalnet@arcelormittal.com.br. Os dados dos clientes são tratados com especial atenção, de forma a garantir a segurança e confidencialidade.

6.3 Relacionamento com Fornecedores (EC6, HRI e HR2) (Pacto Global – Princípios 1, 2, 4 e 5)

A ArcelorMittal Brasil considera seus fornecedores como parceiros no desenvolvimento de negócios produtivos e responsáveis. Por isso, a empresa é extremamente criteriosa ao escolher os profissionais e empresas que vão atender às suas necessidades e os auxilia em seu desenvolvimento. Seu compromisso com os fornecedores e as boas práticas sugeridas estão documentadas no seu **Código de Fornecimento Responsável**.

Com a missão de produzir aço seguro e sustentável, a

ArcelorMittal Brasil estende à cadeia de suprimentos suas boas práticas com o objetivo de torná-la mais confiável e alinhada com as políticas de responsabilidade corporativa da empresa. Para isso, a companhia define, em seu Código de Fornecimento Responsável, compromissos com os fornecedores, o que espera deles, a documentação e as formas de monitoramento que podem ser exigidas.

Para a escolha dos fornecedores e a regulamentação dos processos de aquisição, a empresa conta com uma série de procedimentos formalizados, registrados no sistema de

gestão da qualidade. Alguns dos fatores que influenciam a seleção de fornecedores são: qualidade oferecida pelo fornecedor para garantir o padrão de material e serviço da empresa; custo e desempenho do material no processo, além de garantias oferecidas; certificações exigidas para determinados produtos e serviços, ou licença ambiental; recomendações por indicações de usuário ou histórico de fornecimento em outras plantas da empresa; melhoria de processo e avanço tecnológico.

A empresa também prioriza o recrutamento e a seleção de fornecedores nas localidades vizinhas às unidades produtivas, como forma de promover a sustentabilidade do negócio. Desenvolve, preferencialmente com fornecedores locais, parcerias estratégicas para o fornecimento de bens, insumos e serviços com performance garantida.

O processo de contratação de uma empresa passa pela etapa de homologação, na qual são analisados os aspectos administrativos, técnicos e de segurança, proporcionando uma contratação alinhada aos valores preconizados

pela ArcelorMittal. Dos R\$ 11,9 bilhões adquiridos em mercadorias e serviços pela ArcelorMittal Brasil, R\$ 3,6 bilhões provêm de fornecedores locais, o que representa 30 % das compras totais.

Em 2015, a Empresa inicia Auditoria Anticorrupção nos parceiros comerciais, especialmente naqueles fornecedores e prestadores de serviços que agem em nome da empresa e têm interação com o governo. Eles são considerados os de maior risco, dentro de três

níveis de avaliação. A auditoria consistirá numa pesquisa prévia para analisar antecedentes da empresa. Depois, o fornecedor/prestador responderá a um questionário a ser analisado pela área de risco da ArcelorMittal. A partir dessas informações, poderá haver nova verificação ou aprovação da contratação, sempre com envolvimento da área que solicitou o fornecedor/prestador. Dessa forma, com a responsabilidade compartilhada, mais pessoas estarão envolvidas no processo, de maneira que a cultura de integridade ganha mais força dentro da ArcelorMittal.

DIREITOS HUMANOS NA CADEIA PRODUTIVA – ArcelorMittal Brasil

	2012 (Publicado)	2013	2014
Número total de fornecedores significativos, empresas contratadas e outros parceiros de negócios:	7.488	10.081	13.715
Percentual de acordos de investimento e contratos verificados que incluem cláusulas de direitos humanos ou foram submetidos a uma avaliação de direitos humanos	100%	100%	100%
Número total de acordos de investimento significativos e contratos fechados	137	33	46
Valor financeiro total de acordos de investimento e contratos que incluem cláusulas de direitos humanos ou foram submetidos a uma avaliação de direitos humanos (R\$ milhões)	3.336	ND	194,83
Valor financeiro total de acordos de investimento significativos e contratos fechados (R\$ milhões)	960	243	240,28

DESENVOLVIMENTO E QUALIFICAÇÃO DE FORNECEDORES

Para avaliar os fornecedores, a Diretoria de Suprimentos utiliza o sistema *Supplier Performance Management (SPM)*, que considera como critérios de avaliação a qualidade, o custo, o prazo de entrega e as certificações.

A ArcelorMittal Tubarão tem atuado, junto ao Programa Integrado de Desenvolvimento e Qualificação de Fornecedores (PRODFOR) desde sua origem como uma das empresas mantenedoras. Criado em 1997, o PRODFOR é uma ação conjunta entre as principais empresas compradoras instaladas no Espírito Santo, entre elas a ArcelorMittal Tubarão, a FINDES e o IEL-ES. O programa visa elaborar e implementar, de forma cooperativa, um modo integrado para o desenvolvimento e qualificação de seus fornecedores. Com todas as certificações que oferece, o PRODFOR

tem se revelado um modelo de sucesso para o desenvolvimento dos fornecedores da ArcelorMittal no Estado do Espírito Santo, em termos de qualidade da gestão de produção e do atendimento ao cliente. Em contrapartida para as empresas mantenedoras, o benefício é a possibilidade de aquisição de fornecedores com melhor nível de organização e controle de seus processos produtivos.

Através do PRODFOR, os fornecedores participam de atividades com foco na organização de seu Sistema de Gestão da Qualidade em Fornecedor (SGQF). Ao mesmo tempo, a ArcelorMittal Brasil (ou outras contratantes) podem conhecer melhor o potencial e as condições de fornecimento. Ao final do programa, as empresas passam por um rigoroso processo de auditorias para certificação ou recertificação, garantindo assim, a qualificação dos fornecedores.

Desde 1998, já foram certificados 616 fornecedores, sendo 27 em 2014. Deste total, 278 são fornecedores ativos atualmente no programa.

Consciente de seu papel como indutora de princípios sustentáveis em sua cadeia produtiva, a empresa também promove a consciência ambiental entre seus

fornecedores. O Programa de Avaliação de Desempenho Ambiental de Fornecedores é executado pelas áreas de Meio Ambiente das unidades industriais da ArcelorMittal, para avaliar seus parceiros com relação a questões ambientais relevantes para a empresa, como suas emissões de Gases do Efeito Estufa. Para tanto, são observadas as seguintes etapas:

- A. Planejamento**
Definição dos fornecedores críticos de cal, calcário, gusa, minério de ferro e sucata e programação de auditorias de desempenho ambiental nos mesmos, iniciado em janeiro de 2013.
- B. Coleta de dados**
Realização das auditorias in loco, de acordo com cronograma proposto na etapa de Planejamento, por meio da utilização de formulário padrão do Programa de Avaliação de Desempenho Ambiental de Fornecedores.
- C. Verificação e análise crítica dos resultados**
Classificação dos fornecedores por meio da pontuação final obtida no preenchimento do formulário padrão.



7

Processo de Relato

■ A ArcelorMittal está presente nos mercados mais exigentes do aço, incluindo os setores de energia elétrica, energia térmica e energia nuclear. São produtos de alta pureza que exigem padrões eficientes de segurança e capacidade para resistir às condições mais extremas, como os reatores nucleares e os tonéis de armazenamento de resíduos nucleares.

7

7.1 **Materialidade**

A fim de assegurar uma definição de escopo e temas do Relatório que, além dos assuntos que a companhia já divulga habitualmente em seus relatórios, reflitam também os interesses dos diversos públicos com os quais a ArcelorMittal Brasil se relaciona, foi elaborado o Teste de Materialidade em 2014 que culminou na identificação de 12 temas (aspectos) mais relevantes a serem abordados neste Relatório.

IGRI 3.5, 3.12; 4.14; 4.15; 4.16 e 4.17]

O Teste de Materialidade foi conduzido no período de outubro a dezembro de 2014, e compreendeu

as seguintes etapas:

A. Listagem dos temas apresentados na Matriz de Materialidade de 2013. A esta listagem inicial foram adicionados temas observados em outras fontes internas e externas à empresa, a saber: relatório de análise de risco e reputação (Reprisk) abrangendo a ArcelorMittal (empresa matriz sediada em Luxemburgo); Reprisk do setor siderúrgico brasileiro de forma consolidada e Reprisk dos concorrentes diretos da ArcelorMittal Brasil;

relatórios de responsabilidade corporativa 2013 desses mesmos concorrentes; manuais GRI – Global Reporting Initiative G3.1; resultado das entrevistas com executivos para o Comitê de Imagem e Reputação da ArcelorMittal Brasil; pesquisa de reputação do IABr (Instituto Aço Brasil); pesquisa de clima organizacional e pesquisa de satisfação dos clientes da ArcelorMittal Brasil.

B. Os aspectos identificados na fase anterior foram classificados segundo a frequência de sua



PROCESSO DE REELATO

incidência nas diversas fontes citadas. Foi estabelecida uma linha de corte a fim de reduzir o número de aspectos, resultando em uma lista de 12 aspectos mais relevantes, os quais se distribuem entre os quatro pilares da sustentabilidade abordados neste Relatório.

C. A lista de 12 aspectos foi submetida à apreciação dos principais executivos da ArcelorMittal Brasil, visando garantir que todos fossem reconhecidos como relevantes pela Alta Administração, e também visando assegurar que todos os aspectos tidos como relevantes pela Alta Administração estivessem sendo atendidos na lista proposta.

D. Após validação dos 12 aspectos pela Alta Administração, esses aspectos foram submetidos à avaliação do grupo de trabalho diretamente envolvido na realização do Relatório, ocasião em que o Grupo ratificou a lista proposta e contribuiu com a indicação dos principais detalhes associados a cada um dos 12 aspectos, segundo o ponto de vista dos técnicos em suas respectivas áreas de atuação.

A lista final dos 12 aspectos relevantes – aspectos -materiais – é a seguinte:

ASPECTO	
1	Saúde e segurança
2	Gestão de Pessoas
3	Comunidades Locais
4	Fornecedores
5	Gestão ambiental (impactos nos ecossistemas e meio-ambiente)
6	Emissões
7	Ética
8	Produtos
9	Engajamento com stakeholders
10	Mudanças climáticas
11	Energia
12	Água

Aspectos ordenados segundo o número de incidências nas fontes consultadas

Cabe ressaltar que o número sequencial ao lado dos aspectos na tabela não representa necessariamente uma ordem de prioridade, mas sim uma indicação sobre a quantidade relativa de incidências desses aspectos nas fontes consultadas. A companhia entende que todos os 12 aspectos são relevantes para abordagem neste relatório.

7.2 Sobre este Relatório [GRI 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11]

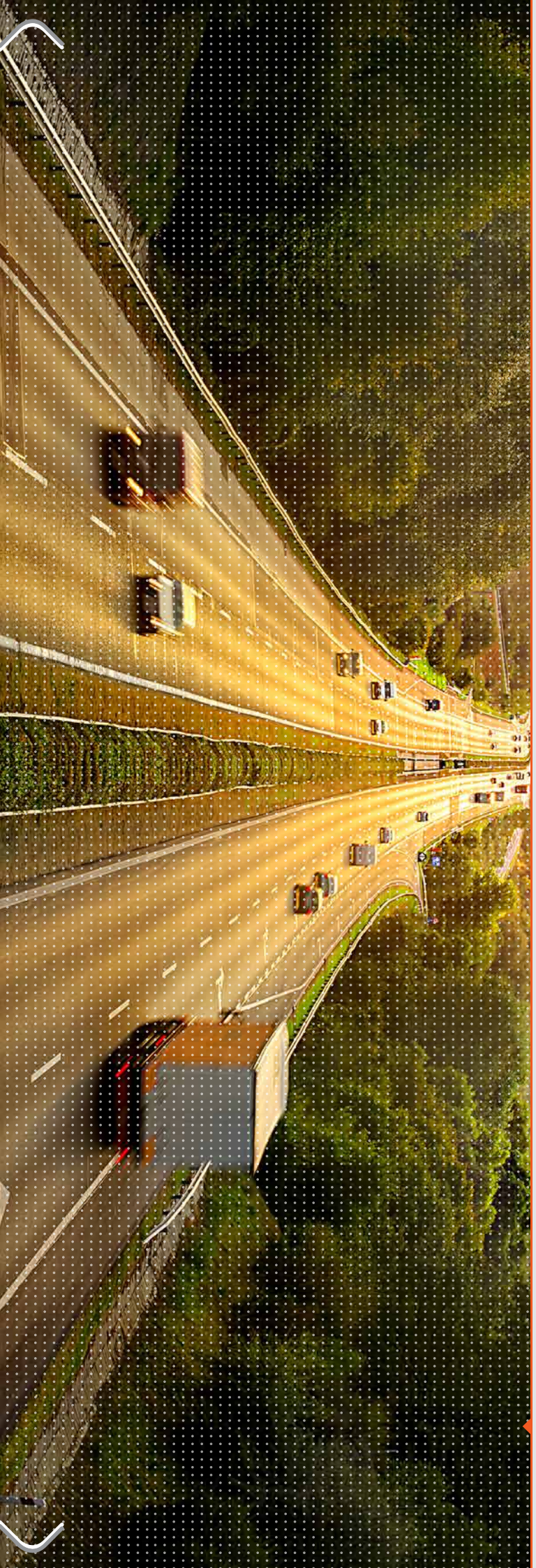
O período coberto por este Relatório é o ano de 2014, ou seja, de 1º/01/2014 a 31/12/2014. O Relatório anterior se referia a 2013 e foi publicado em 11 de junho de 2014. A ArcelorMittal Brasil adota um ciclo anual para emissão de seus Relatórios de Sustentabilidade.

As medições e as bases de cálculo dos dados deste Relatório estão registradas no SAP e outras ferramentas gerenciais.

7.3 Limites / Escopo do Relatório [GRI 2.5, 3.1, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11]

O Relatório de Sustentabilidade 2014 tem como escopo o relato das atividades e fatos relevantes sobre o mesmo grupo de empresas definido pelo Comitê de Sustentabilidade para o Relatório de 2013, ao qual foram adicionados detalhes sobre as atividades da Mina do Andrade (Mineração) e das trefilarias (BBA e BMB), o que reitera o esforço da companhia pela transparência na medida em que incorpora novas informações para os públicos de interesse.

Mesmo que a empresa faça a gestão e conduza ações de sinergia com outras empresas do Grupo ArcelorMittal dentro e fora do país, não estão incluídas tais ações de sustentabilidade. Também estão fora do escopo todas as iniciativas de responsabilidade corporativa referentes às seguintes entidades, unidades de negócio e segmentos: ArcelorMittal Abeb,



ArcelorMittal Serra Azul e ArcelorMittal Distribuição. É importante esclarecer que a Abeb é uma entidade com atuação exclusivamente interna, voltada para os empregados. Os segmentos de Mineração (Serra Azul) e Distribuição são controlados diretamente pelo Grupo ArcelorMittal, e não relacionados diretamente ao escopo da ArcelorMittal Brasil.

Em relação aos dados econômico-financeiros, estes estão de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil e normas internacionais de relatório financeiro (IFRS), submetido a rigorosos procedimentos de auditoria. Os valores apresentados contemplam todo o Grupo, isto é, se referem a todas as atividades da ArcelorMittal Brasil, consolidando os resultados dos

negócios Aços Planos, Aços Longos, BioFlorestas, Mina do Andrade, Informática e Serviços. A ArcelorMittal Brasil aplicou, em decorrência de alteração nos pronunciamentos contábeis em vigor, novas práticas contábeis a partir de 1º de janeiro de 2013 e as aplicou, para apresentação de maneira retrospectiva.

7.4. **Engajamento com Stakeholders** [GRI 4.14, 4.15]

Com o objetivo de manter um relacionamento próximo, transparente e ético com os seus públicos de interesse, a ArcelorMittal Brasil investe em ações de diálogo, capacitação, eventos, palestras e workshops, além de

mecanismos formais de reporte de suas atividades. A busca pela melhoria contínua e pela geração de valor para as diversas partes envolvidas em suas operações é um princípio observado na tomada de

decisões da organização, dos níveis operacionais até o nível estratégico. Os públicos com os quais a empresa mantém relacionamento estão descritos no mapa a seguir.

MAPA DE STAKEHOLDERS

Na condução do seus negócios, a ArcelorMittal Brasil se relaciona com diferentes públicos descritos no mapa a seguir. A Empresa possui um Guia de Engajamento Comunitário, que estabelece padrões e critérios de relacionamento com todos os tipos de público afetados, direta ou indiretamente, por suas unidades de negócios. A Empresa investe em um conjunto de ações, como reuniões, iniciativas de capacitação de empregados, promoção e participação em eventos, palestras e *workshops*, que têm como objetivo ampliar ao máximo as formas de obtenção de informações. Em conjunto com os relatórios e outros mecanismos formais de levantamento de dados da Empresa, essas iniciativas concorrem para compor o Relatórios de Sustentabilidade.

CLIENTES	EMPREGADOS	GOVERNO E AGENCIAS REGULADORAS	INVESTIDORES E FINANCIADORES	COMUNIDADES LOCAIS	MÍDIA	ORGANIZAÇÕES MULTILATERAIS E EMPRESARIAIS	ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS	FORNECEDORES
<ul style="list-style-type: none"> Qualidade e segurança de produtos Gestão da cadeia de suprimentos Tecnologias renováveis, produtos ambientalmente corretos. 	<ul style="list-style-type: none"> Segurança e saúde no trabalho Remuneração e gratificações/prêmios Condições de trabalho Segurança no emprego Desenvolvimento de carreira – Excelência operacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento social e econômico Oportunidades de emprego Atração de investimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> Governança corporativa Saúde e Segurança Mudanças climáticas Gestão de responsabilidade corporativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Processo de envolvimento/mobilização das comunidades Meio ambiente Investimento social Oportunidades de emprego. 	<ul style="list-style-type: none"> Desafios e avanços da indústria Saúde e Segurança Preocupações ambientais. 	<ul style="list-style-type: none"> Desafios de longo prazo para a indústria (mudanças climáticas) Direitos Humanos Consumo de água Saúde e Segurança Fornecimento Responsável. 	<ul style="list-style-type: none"> Proteção ambiental Desenvolvimento social e econômico Condições de trabalho Saúde e segurança. 	<ul style="list-style-type: none"> Código para compra responsável Qualidade dos produtos Excelência operacional Práticas éticas de negócio.
<ul style="list-style-type: none"> Visitas <i>in loco</i> Publicações e eventos orientados para os clientes Parcerias: equipes de engenharia em unidades/fábricas de clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Intranet Boletins informativos e publicações Programas de treinamento Relações com sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> Diálogos formais reservados Conferências e palestras de engajamento Grupos diretos próprios de cada país. 	<ul style="list-style-type: none"> Mostras itinerantes Dia do investidor Reuniões privadas, teleconferências regulares Visitas <i>in loco</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Workshops</i> de engajamento local Divulgação de informações – local e regional Reuniões reservadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Visitas <i>in loco</i> Produção de comunicados para a imprensa Entrevistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Envolver-se ativamente em organizações, incluindo CEBDS, CSR Europe, World Steel Association, EITI e Pacto Global (ONU). 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniões formais Correspondência e eventos. 	<ul style="list-style-type: none"> Diálogo a partir das relações de gestão de contas Envolvimento regular com nossa direção local, em cada unidade.
<ul style="list-style-type: none"> Criar parcerias inovadoras com vistas ao crescimento sustentável. 	<ul style="list-style-type: none"> Fundamental para o sucesso do nosso negócio, demonstrando produtividade, qualidade e liderança Oferecer um ambiente de trabalho seguro e enriquecedor. 	<ul style="list-style-type: none"> Fator essencial para assegurar condições de exercício justas e competitivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar nosso capital acionário e fortalecer nosso desempenho financeiro. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver a confiança das comunidades locais. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover e salvaguardar a reputação e ampliar o conhecimento de nossos produtos e operações para o público. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar nossa Empresa, além de entender e fomentar práticas de empresas similares. 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar entendimento das necessidades da sociedade e do meio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar a entrega de produtos e serviços de qualidade e valor.
<ul style="list-style-type: none"> Fornecer produtos de qualidade a valores competitivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar uma experiência de trabalho envolvente e enriquecedora. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerar crescimento econômico por meio de receitas, impostos, taxas e inovação em produtos. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerar crescimento sustentável e retorno para os acionistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Fornecer apoio para o desenvolvimento econômico local. 	<ul style="list-style-type: none"> Fornecer dados de desempenho da Empresa, bem como informações de caráter social, ambiental e econômico. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar o conhecimento da indústria no âmbito da coletividade e promover práticas responsáveis. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorar nosso desempenho em relação ao atendimento das necessidades das nossas partes interessadas, de grupos vulneráveis e da sociedade como um todo. 	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar acesso equitativo às oportunidades de negócio e condições de pagamento apropriados.

Legenda: ■ Questões-chave de interesse de nossos stakeholders ■ Meios de engajamento com nossos stakeholders ■ Por que nossos stakeholders são importantes para nós? ■ Por que somos importantes para nossos stakeholders?

• CEBDS – Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável, CSR Europe – The European Business Network for Corporate Social Responsibility, EITI – Extractive Industries Transparency Initiative

7.5 Índice Remissivo GRI e Pacto Global (GRI 3:12)

1 ESTRATÉGIA E ANÁLISE

INFORMAÇÕES / RELATOS / INDICADORES GRI	OBSERVAÇÃO	ATENDIMENTO	LOCALIZAÇÃO
1.1 Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia		Total	4
1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades		Total	4

2 PERFIL ORGANIZACIONAL

INFORMAÇÕES / RELATOS / INDICADORES GRI	OBSERVAÇÃO	ATENDIMENTO	LOCALIZAÇÃO
2.1 Nome da organização		Total	10
2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços		Total	10
2.3 Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint-ventures		Total	10
2.4 Localização e sede da organização		Total	10 , 78
2.5 Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório		Total	10 , 61
2.6 Tipo e natureza jurídica da propriedade		Total	10
2.7 Mercados atendidos		Total	4 , 10
2.8 Porte da Organização		Total	10

2.9	Principais mudanças ocorridas durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária	Total	4
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo Relatório	Total	17

3 PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO

PERFIL DO RELATÓRIO

INFORMAÇÕES / RELATOS / INDICADORES GRI	OBSERVAÇÃO	ATENDIMENTO	LOCALIZAÇÃO
3.1	Período coberto pelo Relatório para as informações apresentadas	Total	60
3.2	Data do Relatório anterior mais recente	Total	60
3.3	Ciclo de emissão de relatórios	Total	2 , 60
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao Relatório	Total	78

ESCOPO E LIMITE DO RELATÓRIO

3.5	Processo para a definição do conteúdo do Relatório	Total	59
3.6	Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores)	Total	10 , 60
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou limite do Relatório	Total	60
3.8	Base para elaboração do Relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações	Total	60

3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos	As mediações e as bases de cálculo estão registradas no SAP e outras ferramentas gerenciais	Total	60
3.10	Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores		Total	60
3.11	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no Relatório		Total	60

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

3.12	Tabela que identifica a localização das informações no Relatório		Total	59 , 63
-------------	--	--	-------	---------

VERIFICAÇÃO

3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o Relatório		N.A.	2
-------------	---	--	------	---

4 GOVERNANÇA, COMPROMISSO E ENGAJAMENTO

GOVERNANÇA

	INFORMAÇÕES / RELATOS / INDICADORES GRI	OBSERVAÇÃO	ATENDIMENTO	LOCALIZAÇÃO
4.1	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização		Total	21
4.2	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo (e, se for o caso, suas funções dentro da administração da organização e as razões para tal composição)		Total	21
4.3	Para organizações com uma estrutura de administração unitária, declaração do número e gênero de membros independentes ou não executivos do mais alto órgão de governança		Total	21

4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou deem orientações ao mais alto órgão de governança			Parcial	18 , 21
4.5	Relação entre remuneração para membros do mais alto órgão de governança, diretoria executiva e demais executivos (incluindo acordos rescisórios) e o desempenho da organização (incluindo desempenho social e ambiental)	A Organização se reserva no direito de não reportar a informação por motivos estratégicos.		N.A.	-
4.6	Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados	O Código de Conduta estabelece diretrizes para os casos de conflito de interesse. Mais informações pelo link http://www.arcelor.com.br/governanca_corporativa/codigo_conduta_arcelormittal/pdf/codigo_conduta_arcelormittal.pdf		Total	18
4.7	Processo para determinação de composição, qualificações e conhecimento dos membros do mais alto órgão de governança e de seus comitês, inclusive com consideração de gênero e outros indicadores de diversidade	Os conselheiros são escolhidos pelo principal acionista, se reservando os motivos de não reportar os critérios.		N.A.	-
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação			Total	8 , 17 , 18
4.9	Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios	As reuniões mensais do CA são o fórum onde o mais alto órgão de governança acompanha a gestão da Companhia.		Parcial	-
4.10	Processos para a autovavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social	A auto-avaliação de desempenho dos membros do CA é realizada, porém este processo não é público.		Total	-
COMPROMISSO COM INICIATIVAS EXTERNAS					
4.11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução			Total	50
4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa			Total	17
4.13	Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais e internacionais de defesa			Total	17

ENGAJAMENTO DOS STAKEHOLDERS

4.14	Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização		Total	59 , 61
4.15	Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar		Total	59 , 61
4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> , incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i>	Embora não exista uma norma específica para a renovação do teste de materialidade, há consenso para que isso ocorra a cada dois anos, sendo que o próximo deverá ser realizado em 2015, já na metodologia do GRI G4	Parcial	59
4.17	Principais temas e preocupações levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> e que medidas a organização tem adotado para tratá-los		Total	59
ASPECTO: DESEMPENHO ECONÔMICO				
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.		Parcial	19
EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devidos a mudanças climáticas		Parcial	-
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a Organização oferece		N.A.	-
EC4	Ajuda financeira significativa recebida do governo		Parcial	18
ASPECTO: PRESENCIA NO MERCADO				
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes, por gênero.		N.A.	-
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.		Total	56

EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes

ASPECTO: MATERIAIS

EN1 Percentual dos materiais usados por peso ou volume.

EN2 Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem

ASPECTO: ENERGIA

EN3 Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária

EN4 Consumo de energia indireta discriminado por fonte de energia primária

EN5 Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência

EN6 Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia ou que usem energia gerada por recursos renováveis, e a redução na necessidade de energia resultante dessas iniciativas

EN7 Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas

ASPECTO: ÁGUA

EN8 Total de retirada de água por fonte.

EN9 Fontes hídricas afetadas significativamente por retirada de água

EN10 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada

Parcial

45

N.A.

-

N.A.

-

Total

33

Total

33

Total

33

Total

33 , 34

Total

33

Total

17 , 30

N.A.

-

Total

30

ASPECTO: BIODIVERSIDADE

EN11	Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	Parcial	37
EN12	Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços de áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	Parcial	37
MM1	Quantidade de terras (próprias ou arrendadas, usadas para atividades produtivas ou extrativistas) alteradas ou reabilitadas	N.A.	37
EN13	Habitats protegidos ou restaurados	Parcial	37
EN14	Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade	Parcial	37
MM2	Número e percentual de unidades operacionais que necessitam de planos de gestão da biodiversidade de acordo com critérios estabelecidos, e número (percentual) dessas unidades com planos em vigência	N.A.	-
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas por risco de extinção.	Total	37
ASPECTO: EMISSÕES, EFLUENTES E RESÍDUOS			
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso	Total	40
EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases causadores do efeito estufa, por peso	Total	40
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de GEE e as reduções obtidas	Total	40

EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso	N.A.	-
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso	Total	40
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	Total	30
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição	Total	35
MM3	Quantidades totais de estéril, rejeitos e lamas e seus riscos associados	Parcial	35
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos	Total	35
EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da convenção da Basileia – Anexos I, II, III, VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente.	N.A.	-
EN25	Identificação, tamanho, status de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água e derramagem realizados pela organização relatora	N.A.	-
ASPECTO: PRODUTOS E SERVIÇOS			
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos	Total	28 , 34
EN27	Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto	Parcial	35
ASPECTO: CONFORMIDADE			
EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais	Total	17

ASPECTO: TRANSPORTE

EN29 Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores

N.A.

-

ASPECTO: GERAL

EN30 Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo

Total

26

DESEMPENHO SOCIAL**INDICADORES DE DESEMPENHO REFERENTES
A PRÁTICAS TRABALHISTASE TRABALHO DECENTE****ASPECTO: EMPREGO**

LA1 Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região, discriminados por gênero

Total

45

LA2 Número total e taxa de novos empregados contratados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região.

Parcial

45

LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por operações em locais significativos.

Total

48

ASPECTO: RELAÇÕES ENTRE OS TRABALHADORES E A GOVERNANÇA

LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva

Todos os empregados próprios são abrangidos por acordos de negociação coletiva

LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.

N.A.

-

ASPECTO: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

LA6 Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.

Total

48

LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e por gênero.

Parcial

48

LA8 Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares e membros da comunidade em relação a doenças graves.

Total

48

ASPECTO: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

LA10 Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por gênero e por categoria funcional.

Total

47

LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.

N.A.

-

LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminados por gênero.

ASPECTO: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade

LA14 Proporção de salário base e remuneração entre mulheres e homens, discriminados por categoria funcional e por operações em locais significativos.

INDICADORES DE DESEMPENHO REFERENTES A DIREITOS HUMANOS

ASPECTO: PRÁTICAS DE INVESTIMENTO E DE PROCESSOS DE COMPRA

HR1 Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluíam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos:

HR2 Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas

HR3 Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.

ASPECTO: NÃO DISCRIMINAÇÃO

HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.

Total	47	
Parcial	45	
Total	48	
Parcial	56	
N.A.	-	
Total	47	

ASPECTO: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**MM5**

Número total de operações localizadas em territórios de Povos Indígenas (*) ou adjacentes a eles, e número e percentual de operações ou locais onde há acordos formais com comunidades de Povos Indígenas (*). * O termo povos indígenas das Diretrizes GRI engloba tanto os Índios, conforme definidos no art. 231 da Constituição, quanto os Povos e Comunidades Tradicionais.

Não houve operações localizadas em territórios de povos indígenas

Total

-

ASPECTO: TRABALHO INFANTIL**HR6**

Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.

N.A.

-

ASPECTO: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO**HR7**

Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para contribuir com sua erradicação.

N.A.

-

ASPECTO: DIREITOS INDÍGENAS**HR9**

Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.

Não houve casos de violação de direitos dos povos indígenas

Total

-

HR11

Número de reclamações relacionadas a direitos humanos arquivadas, direcionadas e resolvidas por mecanismos formais de reclamações.

N.A.

-

INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL REFERENTES À SOCIEDADE

ASPECTO: COMUNIDADE

SO1	Percentual de operações que implementaram programas de engajamento da comunidade, de avaliação de impacto e de desenvolvimento				Total	53	
MM6	Número e descrição de conflitos significativos relativos ao uso da terra, direitos consuetudinários de comunidades locais e Povos Indígenas.	Não houve conflitos significativos relativos ao tema			Total	-	
SO9	Operações com impactos negativos atuais ou em potencial em comunidades locais				Total	53	
SO10	Medidas de Prevenção e mitigação implementadas em operações com impactos negativos atuais ou em potencial em comunidades locais.				Total	53	
ASPECTO: CORRUPÇÃO							
SO2	Percentual e número total de unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção.				Parcial	17	
SO3	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.				Total	16	
SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.				Total	16	
ASPECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS							
SO5	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies.				Total	54	
ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL							
SO7	Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.	No ano de referência não houve nenhuma nova ação judicial por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.			Total	-	
ASPECTO: CONFORMIDADE							
SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.				Parcial	17	

INDICADORES DE DESEMPENHO REFERENTES À RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO

ASPECTO: ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS

<p>PR1</p> <p>Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados, visando melhoria e percentual de produtos e serviços sujeito a esses procedimentos.</p>		Total	50
<p>PR3</p> <p>Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências.</p>		N.A.	-
<p>PR4</p> <p>Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado.</p>		N.A.	-
<p>PR5</p> <p>Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação</p>		Total	55
<p>ASPECTO: CONFORMIDADE</p> <p>PR9 Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.</p> <p>A empresa mantém rígido controle interno e é auditada por empresa de auditoria externa sobre todos os processos os quais demanda ou é demandada em todas as instâncias administrativas e judiciais. Os processos são devidamente acompanhados em todas as instâncias e quando necessário garantias para recorribilidade dos processos estes são oferecidos.</p>			
<p>ASPECTO:</p> <p>MM11 Programas relacionados ao gerenciamento responsável dos materiais e seu progresso</p>			
		N.A.	-

■ Indicadores Setoriais

N.A.: Não Aplicável à Empresa ou ao Setor

PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

Princípio 1 : Respeitar e proteger os direitos humanos

50 , 56

Princípio 2: Impedir violações de direitos humanos

56

PRINCÍPIOS DE DIREITOS DO TRABALHO

Princípio 3: Apoiar a liberdade de associação no trabalho

-

Princípio 4: Abolir o trabalho forçado

16 , 56

Princípio 5: Abolir o trabalho infantil

56

Princípio 6: Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho

47

PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL

Princípio 7: Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

25 , 37 , 40

Princípio 8: Promover a responsabilidade ambiental

25 , 26 , 37

Princípio 9: Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente

25

PRINCÍPIO CONTRA A CORRUPÇÃO

Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

16 , 17

7.6 **Contatos / Expediente (GRI 2.4, 3.4)**

Coordenação Geral

ArcelorMittal Brasil S/A

Gerência Geral de Relações Institucionais e Sustentabilidade

Av. Carandaí, 1.115 – 11º andar

30130-915 – Belo Horizonte – MG – Brasil

E-mail: comunicacao.corporativa@arcelormittal.com.br

brasil.arcelormittal.com.br

Consultoria em GRI e redação

Keyassociados

Av. Paulista, 37 – 10º andar – Bela Vista

01311-902 – São Paulo-SP

www.keyassociados.com.br

Projeto gráfico e diagramação

Jota Campelo Comunicação

Rua Paratiba, 1.441 – 6º Andar – Savassi

30130-141 – Belo Horizonte – MG

www.jotacampelo.com.br

ANEXO F – Nestlé Code of Business Conduct



Good Food, Good Life

Code of Business Conduct



Nestlé

Issuing department

Group Compliance

Target audience

All employees

Approver

Board of Directors and Executive Board of Nestle S.A.

Repository

All Nestlé Principles and Policies, Standards and Guidelines can be found in the Centre online repository at:
<http://intranet.nestle.com/nestledocs>

Copyright

All rights belong to Nestec Ltd., Vevey, Switzerland.
© 2007, Nestec Ltd.

Design

Nestec Ltd., Corporate Identity & Design,
Vevey, Switzerland

Introduction

Since its founding, Nestlé's business practices have been governed by integrity, honesty, fair dealing and full compliance with all applicable laws. Nestlé employees worldwide have upheld and lived this commitment in their every day responsibilities ever since, and Nestlé's reputation remains one of the Company's most important assets today.

The Nestlé Corporate Business Principles prescribe certain values and principles which Nestlé has committed to worldwide. This Code of Business Conduct specifies and helps the continued implementation of the Corporate Business Principles by establishing certain non-negotiable minimum standards of behaviour in key areas.

The nature of this Code is not meant to cover all possible situations that may occur. It is designed to provide a frame of reference against which to measure any activities. Employees should seek guidance when they are in doubt about the proper course of action in a given situation, as it is the ultimate responsibility of each employee to "do the right thing", a responsibility that cannot be delegated.

Employees should always be guided by the following basic principles:

- avoid any conduct that could damage or risk Nestlé or its reputation;
- act legally and honestly;
- put the Company's interests ahead of personal or other interests.

For the purposes of this Code, references to "employees" include employees, associates, officers and directors of Nestlé S.A. and its subsidiaries.

Compliance with laws, rules and regulations

We respect the law at all times

Nestlé and its employees are bound by the law. Compliance with all applicable laws and regulations must never be compromised. Additionally, employees shall adhere to internal rules and regulations as they apply in a given situation. Those internal rules are specific to the Company and may go beyond what is required by the law.

Conflicts of Interest

We will always act in the best interests of Nestlé

A Conflict of Interest occurs when personal interests of an employee or the interests of a third party compete with the interests of Nestlé. In such a situation, it can be difficult for the employee to act fully in the best interests of Nestlé.

Employees shall avoid Conflicts of Interest whenever possible.

If a Conflict of Interest situation has occurred or if an employee faces a situation that may involve or lead to a Conflict of Interest, the employee shall disclose it to his or her Line Manager and/or the HR or the Legal or Compliance Function to resolve the situation in a fair and transparent manner.

Outside directorships and other outside activities

We take pride in Nestlé's reputation and consider Nestlé's best interests also in our outside engagements and activities

Outside of Nestlé, no activities shall be pursued if such activities will interfere with the employee's responsibilities for Nestlé, or if they create risks for Nestlé's reputation or if they in any other way conflict with the interests of Nestlé.

When in doubt about the permissibility of an activity, employees shall consult with the HR or the Legal or Compliance Function.

The following positions and activities are deemed acceptable only in case of prior authorization from a member of the Executive Board:

- board member
- officer
- employee
- partner
- consultant

Authorization will be withheld if the position or activity is likely to conflict with Nestlé's interests or the employee's responsibilities.

Board memberships on publicly listed companies need prior approval by the CEO and – in the case of members of the Executive Board – Chairman.

Unless requested by the Company to take up a particular position or activity, employees shall pursue outside activities and positions at their own risk and cost and within their spare time only.

Families and Relatives

Our hiring and people development decisions will be fair and objective

Immediate family members and partners of employees may be hired as employees or consultants only if the appointment is based on qualifications, performance, skills and experience and provided that there is no direct or indirect reporting relationship between the employee and his or her relative or partner.

These principles of fair employment will apply to all aspects of the employment, including compensation, promotions and transfers, as well as in case that the relationship develops after the respective employee has joined the Company.

Provided that they are equally suited as other candidates, priority may be given to children of Nestlé employees with respect to internships, training periods, employment during holidays and similar short-term assignments.

Corporate opportunities

We are committed to advance Nestlé's business

Employees shall not compete with the Company. Nor shall they take personal advantage of business opportunities that they discover during the course of their employment, unless the Company expressly waives its interest in pursuing such opportunity.

If employees want to pursue business opportunities that might be of interest to the Company, they shall inform their Line Manager who will seek a management decision as to whether or not the Company wants to pursue the opportunity. Even if the Company decides against pursuing the opportunity, the employee may seize the opportunity on his or her own behalf only if it is clear that doing so will not result in direct or indirect competition with the Company's operations.

Insider trading

We respect and follow the Insider Trading Rules when buying or selling Nestlé securities

Nestlé prohibits the purchase and sale of Nestlé shares or securities on the basis of potentially share price relevant information which is not yet public. Non-compliance may not only entail disciplinary sanctions, but also result in criminal charges.

When in doubt regarding the interpretation or applicability of Nestlé's insider trading rules, employees shall consult with the Legal or Compliance Function.

Antitrust and fair dealing

We believe in the importance of free competition

Nestlé is prepared to compete successfully in today's business environment and will always do so in full compliance with all applicable antitrust, competition and fair dealing laws. Therefore, employees must at all times adhere to the following rules:

- Commercial policy and prices will be set independently and will never be agreed, formally or informally, with competitors or other non-related parties, whether directly or indirectly;
- Customers, territories or product markets will never be allocated between Nestlé and its competitors but will always be the result of fair competition;
- Customers and suppliers will be dealt with fairly.

All employees, but especially those who are involved in marketing, sales and purchasing, or who are in regular contact with competitors, have a responsibility to ensure that they are familiar with applicable competition laws. When in doubt, the Legal Function should be contacted in order to provide competition law advice and training.

Confidential information

We value and protect our confidential information and we respect the confidential information of others

Confidential information consists of any information that is not or not yet public information. It includes trade secrets, business, marketing and service plans, consumer insights, engineering and manufacturing ideas, product recipes, designs, databases, records, salary information and any non-published financial or other data.

Nestlé's continued success depends on the use of its confidential information and its non-disclosure to third parties. Unless required by law or authorized by their management, employees shall not disclose confidential information or allow such disclosure. This obligation continues beyond the termination of employment. Furthermore, employees must use best efforts to avoid unintentional disclosure by applying special care when storing or transmitting confidential information.

Nestlé respects that third parties have a similar interest in protecting their confidential information. In case that third parties, such as joint venture partners, suppliers or customers, share with Nestlé confidential information, such information shall be treated with the same care as if it was Nestlé's confidential information. In that same spirit, employees shall protect confidential information that they have obtained in the course of their prior employment.

Fraud, protection of company assets, accounting

We insist on honesty and we respect the Company's assets and property

Employees must never engage in fraudulent or any other dishonest conduct involving the property or assets or the financial reporting and accounting of Nestlé or any third party. This may not only entail disciplinary sanctions but also result in criminal charges.

Nestlé's financial records are the basis for managing the Company's business and fulfilling its obligations to various stakeholders. Therefore, any financial record must be accurate and in line with Nestlé's accounting standards.

Employees shall safeguard and make only proper and efficient use of Nestlé's property. All employees shall seek to protect Nestlé's property from loss, damage, misuse, theft, fraud, embezzlement and destruction. These obligations cover both tangible and intangible assets, including trademarks, know-how, confidential or proprietary information and information systems.

To the extent permitted under applicable law, the Company reserves the right to monitor and inspect how its assets are used by employees, including inspection of all e-mail, data and files kept on Company network terminals.

Bribery and corruption

We condemn any form of bribery and corruption

Employees must never, directly or through intermediaries, offer or promise any personal or improper financial or other advantage in order to obtain or retain a business or other advantage from a third party, whether public or private. Nor must they accept any such advantage in return for any preferential treatment of a third party. Moreover, employees must refrain from any activity or behaviour that could give rise to the appearance or suspicion of such conduct or the attempt thereof.

Employees should be aware that the offering or giving of improper benefits in order to influence the decision of the recipient, even if he or she is not a government official, may not only entail disciplinary sanctions but also result in criminal charges. Improper benefits may consist of anything of value for the recipient, including employment or consultancy contracts for closely related parties.

Employees must be aware that election laws in many jurisdictions generally prohibit political contributions by corporations to political parties or candidates. Nestlé has adopted a policy not to make such contributions except for the parent company in its country of origin. Any such contributions and any deviations from such policy must be approved by the CEO and the Chairman.

Gifts, meals, entertainment

We compete and do business based only on quality and competence

Employees shall not be influenced by receiving favours nor shall they try to improperly influence others by providing favours. Employees may only offer or accept reasonable meals and symbolic gifts which are appropriate under the circumstances, and they shall not accept or offer gifts, meals, or entertainment if such behaviour could create the impression of improperly influencing the respective business relationship.

When assessing the situation in light of the above, employees shall consult the policy applicable in their Market. If no such policy is available, they shall apply the most restrictive local practice in order to avoid even the appearance of improper dealings. When in doubt, the employee shall seek guidance from his or her Line Manager or the Legal or Compliance Function.

No employee shall offer to or accept from any third party gifts taking the form of any of the following, whatever the value involved:

- money
- loans
- kickbacks
- similar monetary advantages

Discrimination and harassment

We embrace diversity and respect the personal dignity of our fellow employees

Nestlé respects the personal dignity, privacy and personal rights of every employee and is committed to maintaining a workplace free from discrimination and harassment. Therefore, employees must not discriminate on the basis of origin, nationality, religion, race, gender, age or sexual orientation, or engage in any kind of verbal or physical harassment based on any of the above or any other reason.

Employees who feel that their workplace does not comply with the above principles are encouraged to raise their concerns with the HR Department.

Failure to comply

We will consult the Code, comply with its provisions and seek guidance where needed

It is each employee's responsibility to ensure full compliance with all provisions of this Code and to seek guidance where necessary from their Line Manager, or from the HR or the Legal or Compliance Function. To "do the right thing" and to ensure the highest standards of integrity is each employee's personal responsibility that cannot be delegated.

When in doubt, employees should always be guided by the basic principles stated in the introduction to this Code.

Any failure to comply with this Code may result in disciplinary action, including the possibility of dismissal and, if warranted, legal proceedings or criminal sanctions.

Reporting illegal or non-compliant conduct

We take responsibility for ensuring that we all act with integrity in all situations

Employees shall report any practices or actions believed to be inappropriate under this Code or even illegal to their Line Managers or the appropriate members of the HR or the Legal or Compliance function. If it is appropriate, in view of the nature of the reported matter, reports of violations may be made directly to higher levels including the Group's Chief Executive Officer and/or Chief Compliance Officer.

Where appropriate, complaints may be made on a confidential basis or through employee Hotlines.

All complaints shall be properly investigated. Nestlé prohibits retaliation against any employee for such reports made in good faith, while it also protects the rights of the incriminated person.

Board of Directors and Executive Board of Nestlé S.A.

Vevey, 15 November 2007

Guidance on Nestlé's Commitment against Bribery and Corruption

"Nestlé condemns all forms of bribery and corruption. It promotes its products on the basis of their value, quality, price, competitiveness and sustainability, and not on the basis of improper advantages."

This document provides additional and complementary guidance on the two sections of the Code of Business Conduct which form the cornerstone of Nestlé's commitment against bribery and corruption: "Bribery and corruption" (Section 10) and "Gifts, meals, entertainment" (Section 11). It applies in every market, even if local law is more lenient. More stringent local laws or procedures always take precedence and local market and/or business rules may be introduced in order to detail specific local limits and procedures.

The fight against corruption

Bribery and corruption perpetuate poverty, undermine economic development and distort competition. Nestlé is engaged in the international fight against bribery and corruption and participates in the UN Global Compact, which unites all relevant social actors.

Nestlé is committed to a strong work ethic and strictly prohibits its employees, service providers and agents from engaging in bribery and corruption, as well as any conduct which could give rise to the appearance or suspicion of such illicit activities. Bribery is defined as an offer or receipt of any gift, loan, fee, reward or other advantage to or from any person as an inducement to do something which is dishonest, illegal or a breach of trust in the conduct of the enterprise's business.

Gifts

Gifts offered to third parties (such as customers, distributors, vendors, service providers, government officials, doctors or other professionals) must be reasonable, modest and appropriate under the circumstances and must not create the appearance of improper influence or illegitimate advantage. Gifts should normally be offered only on customary business and cultural occasions and shall never include cash or cash equivalents.

In addition to satisfying the above-noted general criteria, gifts to government officials of non-Nestlé products must also be approved in advance by the Market Head or another designated senior leader. No gifts of any nature should be offered in the context of a decision affecting Nestlé by the relevant authority or government official which is pending or imminent.

Meals, hospitality and entertainment

Nestlé may offer reasonable and appropriate meals and hotel accommodation to third parties who attend business meetings, conferences or events which are hosted, supported or sponsored by Nestlé provided they are conducive and proportionate to the legitimate underlying purpose.

Reasonable and appropriate entertainment, local tours, cultural and sporting events and the like may be offered to third parties only in conjunction with legitimate business meetings, conferences or events hosted, supported or sponsored by Nestlé. They may never be provided on a stand-alone basis.

Facilitation payments

Nestlé employees must never pay or use third parties to pay an unofficial gratuity to government officials or employees in order to secure or expedite routine administrative actions, such as customs clearances, visas, permits or licenses.

Scholarships, grants, charitable contributions and non-commercial sponsorships

Nestlé may offer scholarships, grants, charitable contributions or non-commercial sponsorships to support the advancement of knowledge in science, nutrition, healthcare, or to support other socially beneficial purposes. They must never be made to procure an improper advantage to Nestlé nor be made conditional upon an individual's or organization's agreement to recommend or promote Nestlé products.

When a market or business provides this kind of economic support, it shall apply appropriate review and approval procedures, including an evaluation of the proposed recipient's reputation, track record, the suitability for the intended purpose, and the socially responsible benefits in terms of nutrition, science, medicine and public welfare.

Corporate Affairs must be involved in the review and selection process. All material scholarships, grants, charitable contributions and non-commercial sponsorships must be approved by the Market Head or another designated senior leader and documented in writing.

Political contributions

Nestlé has adopted a general policy prohibiting Nestlé affiliates from making political contributions to political parties or candidates. Any deviations from this general policy must be approved by the Group CEO and the Group Chairman, in accordance with applicable laws and pursuant to principles of good corporate governance.

This general policy does not preclude Nestlé affiliates from organizing and administering political action committees which are funded by Nestlé employees in full compliance with applicable law.

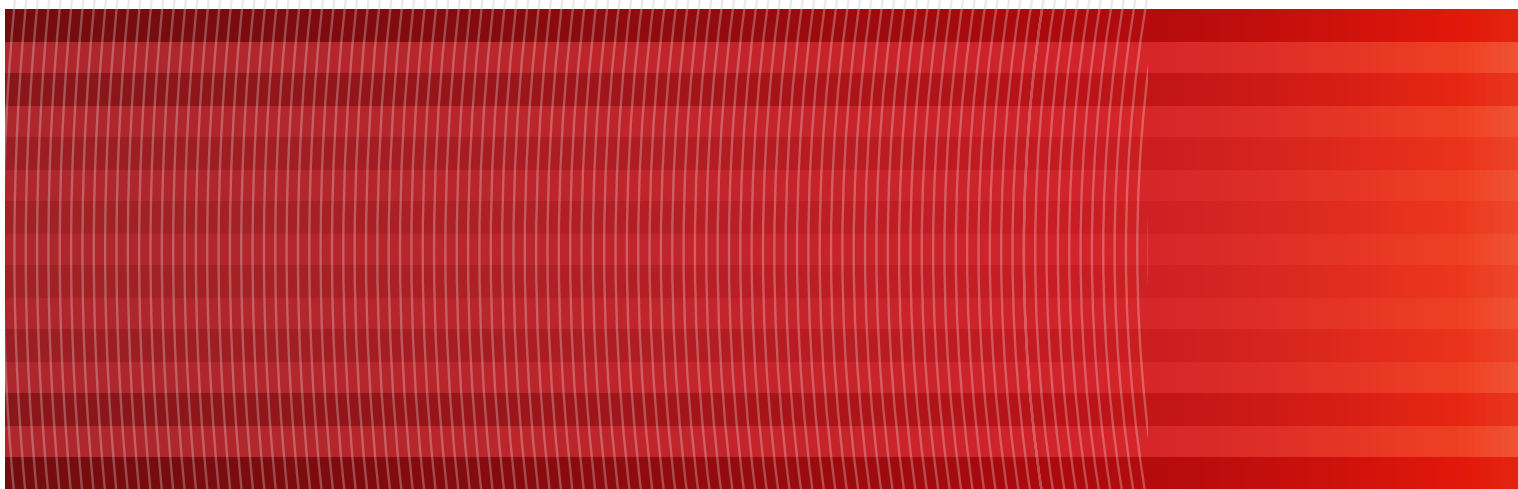
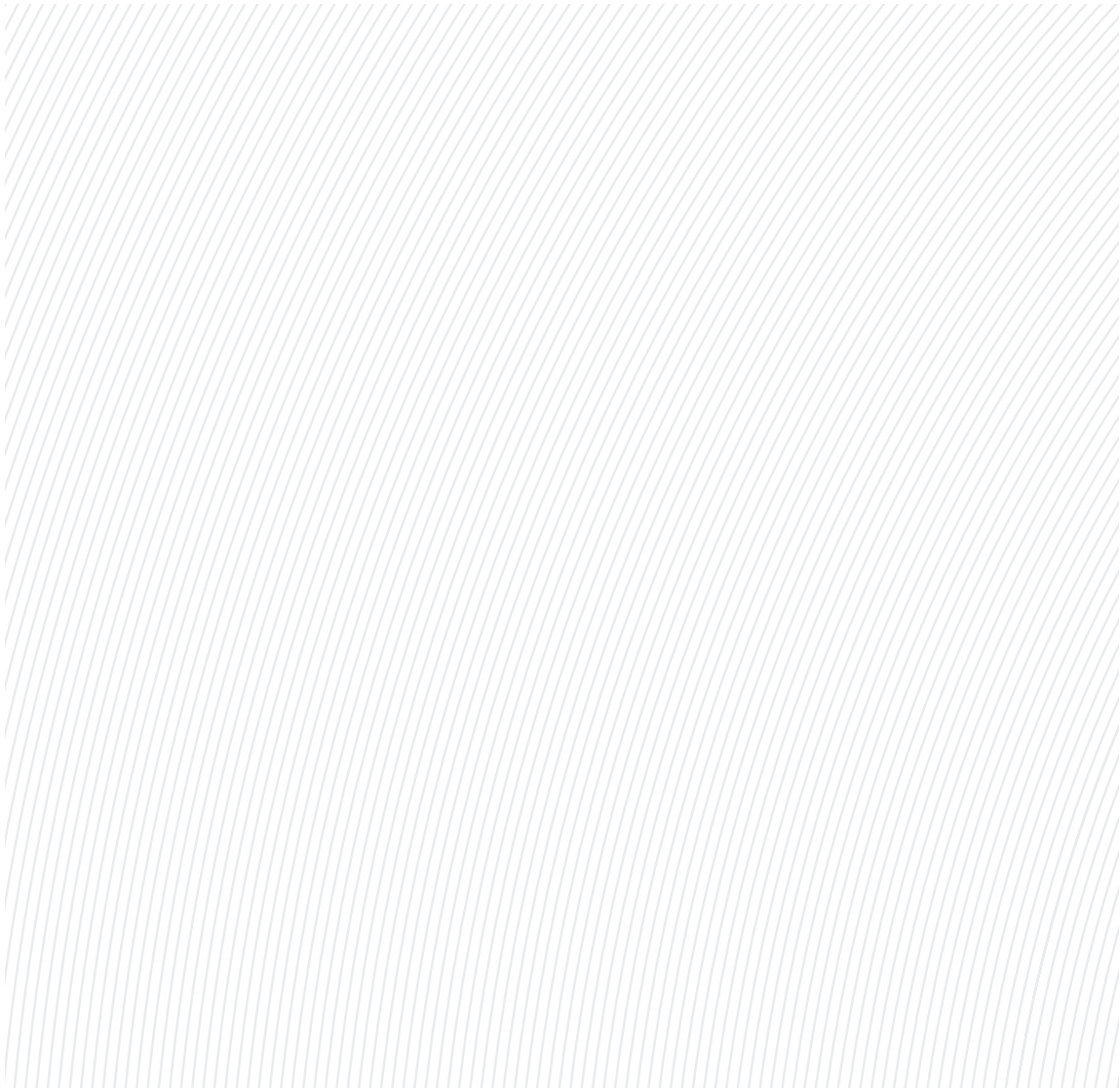
Third party compliance and Nestlé due diligence

Nestlé takes care in its dealings with third parties and will never use them to pay bribes or engage in corrupt practices. Nestlé requires its suppliers, service providers, distributors and third parties acting on its behalf to act with integrity and to comply with anti-bribery laws.

The decision to purchase from a certain supplier, to engage a service provider, or to appoint a commercial agent or distributor, must follow an appropriate due diligence process which is consistent with Corporate Guidelines. If it becomes clear or appears likely during the course of the relationship that a third party is engaging in inappropriate or illicit practices, then the Legal and/or Compliance Functions must be immediately consulted for guidance.

Records and documentation

As part of its internal controls against corruption, Nestlé requires that all business transactions and financial flows be properly recorded, classified and documented, including those concerning the company's provision of gifts, hospitality, travel, entertainment, scholarships, grants and charitable contributions.



ANEXO G – Nestlé CSV Report 2015



Nestlé in society
Creating Shared Value and
meeting our commitments 2015

Contents

3

Nestlé in society:
Creating Shared Value

4	About this report	12	Materiality
5	Our CSV performance	18	Our commitments
7	A message from our Chairman and our CEO	19	Business principles and governance
9	Creating Shared Value: a long-term perspective	25	Stakeholder engagement
		30	Public policy and advocacy
		31	Partnerships and collective action
		35	Our work with the United Nations



40

Nutrition, health and wellness

41	Our role in nutrition, health and wellness	60	Nutrition education: promoting healthier habits
48	Our research and development	67	Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services
57	Innovative therapies	83	Responsible marketing



90

Rural development

91	Our role in rural development and responsible sourcing	105	Responsible sourcing through our procurement activities
96	Rural development	112	Our priority sourcing categories
100	Farmer Connect and direct sourcing operations		



137

Water

138	Our role in water stewardship	153	Water treatment and quality
144	Water in our operations	156	Water in our supply chain
149	Public policy advocacy and collective action	160	Community engagement



167

Environmental sustainability

168	Our role in environmental sustainability	193	Transport and distribution
176	Managing environmental sustainability	197	Promoting sustainable consumption
179	Raw materials	201	Waste and recovery
182	Manufacturing	207	Providing climate change leadership
185	Packaging		



221

Human rights and compliance

222	Our role in human rights and compliance	244	Compliance
226	Human rights	247	Anti-corruption and privacy
239	Child labour	249	Taxation
		250	Product safety and quality



254

Our people

255	Our role with our people	278	Diversity
261	Safety, health and wellness	285	Developing people
274	Labour relations		

293

Appendix

294	Notes on transport and distribution data	298	GRI content index
295	Bureau Veritas' Independent Assurance Statement	343	UN Guiding Principles Reporting Framework index of answers

Nestlé in society: Creating Shared Value

Nestlé is the leading Nutrition, Health and Wellness company and we are committed to improving people's quality of life at every stage. Creating Shared Value is the way we do business. It's an approach based on respect for people, cultures and the natural environment. We believe that, for a company to prosper over the long term, we must create value for shareholders and for society. In this report, we demonstrate how Creating Shared Value continues to shape our business strategy and where it is delivering benefits in society.



192 billion

Number of servings of fortified foods provided worldwide.



760 000

Farmers supplying directly to Nestlé.



41.2%

Cumulative reduction since 2005 of direct water withdrawals per tonne of product in every product category.



CHF 3.3 billion

in corporate taxes.



In this chapter

- | | | | | | |
|---|---|----|--|----|------------------------------------|
| 4 | About this report | 9 | Creating Shared Value: a long-term perspective | 25 | Stakeholder engagement |
| 5 | Our CSV performance | 12 | Materiality | 30 | Public policy and advocacy |
| 7 | A message from our Chairman and our CEO | 18 | Our commitments | 31 | Partnerships and collective action |
| | | 19 | Business principles and governance | 35 | Our work with the United Nations |

About this report

This is the twelfth *Nestlé in society: Creating Shared Value* report. It is written to promote communication and transparent reporting to our shareholders and stakeholders. The report shares detailed information about our material issues, and our societal and environmental impacts. Together with a [report summary](#) and our [Annual Review](#), this document forms an integral part of Nestlé's UN Global Compact Communication on Progress. These documents are made available through our [website](#), along with our case studies, audio and video content, and assurance statements.

Reporting period and scope

This report covers Nestlé's global operations for the year ending 31 December 2015. It contains data for wholly owned companies and subsidiaries, excluding joint ventures and suppliers, unless specifically stated. Where we refer to a 'market', it means our business and/or activities at the level of a country or countries. The term 'Zone' refers to management responsibilities in a geographic group of markets; they consist of Zone Europe, Middle East and North Africa; Zone Americas; and Zone Asia, Oceania and sub-Saharan Africa.

Global Reporting Initiative

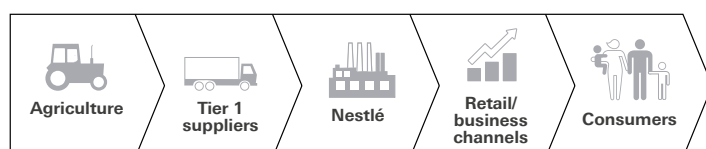
This report is prepared 'in accordance' with the comprehensive option of the [Global Reporting Initiative's](#) (GRI) G4 guidelines, and the Food Processing Sector Supplement. This report has been externally assured by Bureau Veritas. This includes assurance of the report meeting the requirements of 'in accordance with comprehensive' GRI G4 guidelines. A full assurance statement is available on [page 295](#). The GRI is a non-profit organisation that promotes economic sustainability and leads in the field of non-financial reporting.

In 2014, Nestlé undertook a stakeholder-led materiality process and 19 material issues were identified as being the most material. In line with G4, we continue to report fully against the issues across the report. As a large multinational business, we have also chosen to include information against [all disclosures identified by GRI](#).

Report boundaries

Nestlé has considered and mapped material issues along the value chain of our business. This process reviews where financial, operational and reputational impacts would be felt in the Nestlé value chain. It also assesses the level of importance placed on issues by stakeholders in different parts of our value chain. The results have informed the scope and boundaries of content featured in this report.

The Nestlé value chain



Safety and health and environmental data

Our safety and health data refers to approximately 354,000 employees. Our environmental data refers to factories and warehouses (excluding some recent acquisitions). Nestlé's climate change disclosures were made in conformance with the Climate Disclosure Standards Board (CDSB) framework requirements. We follow the standards of the Greenhouse Gas (GHG) Protocol to establish our GHG inventory, which includes scope 1, 2 and 3 emissions. We use boundaries based on operational control as this better reflects the reality of our business operations. We also refer to our response to the [CDP Investor Information Request](#), which contains comprehensive details of the Group's climate change disclosures and performance.

Currency conversion

All the amounts cited in this report have been converted to Swiss francs (CHF) using the exchange rates reported in the [consolidated financial statements](#) of the Nestlé Group 2015.

Audience

We have identified a wide range of stakeholders who have an interest in this report, and hold regular dialogue with them. They include non-governmental organisations (NGOs), think tanks, foundations, organisations, governments, environment, social and governance (ESG), our consumers and our suppliers.

Assurance

This report is subject to independent assurance by Bureau Veritas. The aim of this process is to provide reassurance to Nestlé's stakeholders of the accuracy, reliability and objectivity of the reported information, and that it covers the issues material to the business. To view the scope of work and observations, see the [full assurance statement](#).

Contact us

We hope you find this report engaging and informative, and we continue to welcome your input and views: creatingsharedvalue@nestle.com

Nestlé in society and Creating Shared Value key performance indicators

	GRI	2014	2015	Page
Energy				
Total on-site energy consumption (petajoules) ⁽ⁱ⁾		96.8	93.8	201
Total on-site energy consumption (gigajoules per tonne of product) ⁽ⁱ⁾		1.81	1.72	201
Total on-site energy consumption from renewable sources (% total)	G4-EN3	14.7	15.4	n/a
Total direct energy consumption (petajoules) ⁽ⁱ⁾	G4-EN3	66.5	63.8	201
Total direct energy consumption from renewable sources (% total direct)	G4-EN3	11.3	11.8	n/a
Total indirect energy consumption (petajoules)	G4-EN4	81.1	80.7	201
Biodiversity				
Total size of manufacturing sites located in protected areas (hectares)	G4-EN11	18.8	18.8	216
Emissions, effluents and waste				
Direct GHG emissions (million tonnes CO ₂ eq) ⁽ⁱ⁾	G4-EN15	3.91	3.70	208
Direct GHG emissions (kg CO ₂ eq per tonne of product) ⁽ⁱ⁾	G4-EN15	73.0	68.0	208
Indirect GHG emissions (million tonnes CO ₂ eq)	G4-EN16	3.80	3.70	208
Indirect GHG emissions (kg CO ₂ eq per tonne of product)	G4-EN16	71.0	68.0	208
Total water discharge (million m ³)	G4-EN22	87.0	82.0	153
Total water discharge (m ³ per tonne of product)	G4-EN22	1.63	1.49	153
Average quality of water discharged (mg COD/l)	G4-EN22	72.0	70.0	153
By-products (kg per tonne of product)	G4-EN23	28.9	29.3	201
Waste for disposal (kg per tonne of product) ⁽ⁱ⁾	G4-EN23	4.3	3.0	201
Environmental sustainability governance				
Manufacturing sites certified against ISO 14001 (% of total manufacturing sites)		92.0	92.0	n/a
Human rights and compliance				
Total number of significant product recalls or incidents of non-compliance	G4-PR2	12	6	n/a
Number of human rights impact assessments completed	G4-HR9	1	2	227
Number of employees trained on human rights		7 485	11 242	227
Our people				
Total workforce (number of employees) ^(a)		339 456	335 213	n/a
Total rate of new employee hires (%) ⁽ⁱ⁾	G4-LA1	10.3	11.1	n/a
Total rate of employee turnover (%) ⁽ⁱ⁾	G4-LA1	11.7	12.5	n/a
CARE gaps identified related to Business Integrity and HR ^(k)		32	12	244
Of which: Minor		32	12	244
Major		0	0	244
Critical		0	0	244
Lost-time injuries and illnesses rate (per million hours worked) (employees, on-site contractors and on-site members of public) ^(m)	G4-LA6	2.35	2.05	261
Total recordable injuries and illnesses rate (per million hours worked) (employees, on-site contractors and on-site members of public) ^(m)	G4-LA6	3.98	3.42	261
Total number of fatalities (employees, on-site contractors and on-site members of public) ^(m)	G4-LA6	5	10	261
Average hours of training per year per employee per category ⁽ⁱ⁾	G4-LA9	28.8	31.6	227, 288
Leadership positions held by women (%) ⁽ⁱ⁾	G4-LA12	33.7	34.0	280
Local Management Committee members native to country in developing countries (%) ⁽ⁿ⁾	G4-EC6	56.4	63.3	n/a

(a) Does not include joint ventures.

(b) Includes Nestlé's share in net result of joint ventures.

(c) Based on reports of 82% of factories. Products can have 'less of' one ingredient and 'more of' another at the same time. Includes MSG.

(d) In the 60/40+ programme, Nestlé products tested with consumers must be preferred over the competitor's. Assessment results are valid for a maximum of three years if all parameters remain equal.

(e) Excludes total petcare and, for USA only, Dreyer's and licensed brands Häagen-Dazs and California Pizza Kitchen.

(f) Based on Internal Audits conducted by corporate auditors and External Audits conducted by Bureau Veritas. Final number of contraventions could change as the findings of verifications which took place at the end of 2015 are still being assessed.

(g) We follow the FTSE4Good breastmilk substitute marketing criteria, which classify countries as 'higher-risk' if they have mortality rates for under-fives of more than ten per 1000, or more than 2% acute malnutrition among under fives. All other countries are 'lower-risk'.

(h) Includes joint ventures.

(i) 2014 data restated due to more complete information.

(j) Covers Nestlé employees registered in the HR system (approximately 85% of all employees).

(k) CARE, our global external audit programme, is conducted by three audit companies and verifies that all employees and sites we own or operate comply with local legislation, our Corporate Business Principles and Code of Business Conduct. The audits take place every three years. US CARE programme is carried out every five years.

(l) Training hours are significantly higher due to roll-out of Learning Management System across the Group. Training hours per employee cover approximately 85% of all employees. Training hours by gender covers approximately 40% of all employees in the HR system.

(m) Recordable illnesses are those work-related illnesses that result in: medical treatment beyond first aid, restricted work, lost time, or fatalities. Recordable injuries are those work-related injuries that result in: medical treatment beyond first aid, restricted work, lost time, or fatalities.

(n) Does not include joint ventures. Due to privacy regulations and the sensitive nature of this KPI, this number only reflects those countries that were able to report it.

A message from our Chairman and our CEO

This year, as we celebrate the 150th birthday of Nestlé, we honour Henri Nestlé, who founded the company on the success of a life-saving infant cereal. Today, we continue to aim to enhance lives with science-based nutrition and health solutions for all stages of life, helping people care for themselves and their families. We are further investing in the future nutrition, health and wellness of our consumers through our network of research centres that serve our food and beverage business, as well as through Nestlé Health Science and Nestlé Skin Health. To build a business capable of both delivering superior shareholder value and helping people improve their nutrition, health and wellness, Creating Shared Value is the approach we take to the business as a whole. In addition to nutrition, we focus on water, because water is quite simply the linchpin of food security, and water scarcity is a very serious issue in many parts of the world. And we focus on rural development, because the overall well-being of farmers, rural communities, small entrepreneurs and suppliers is intrinsic to the long-term success of our business.

We continue to actively manage our commitments to environmental and social sustainability, necessary for operating our factories and for the sustainable growth and development of the communities and countries where we operate. We have always believed that in order to prosper we need the communities we serve and in which we operate to prosper as well; and that over the long term, healthy populations, healthy economies and healthy business performance are mutually reinforcing. This involves substantial training and education of people inside and outside Nestlé, as well as large investments in technology with lower environmental impact.

We recognise that our position in society brings both opportunities and responsibilities: to do business in compliance with national laws, international standards and our own values and principles, as expressed in our Code of Business Conduct, Corporate Business Principles and Management and Leadership Principles. For a company like ours to prosper, we must take a long-term view, framed in a robust set of principles and values which have been developed over 150 years. They are based on respect: respect for people, respect for cultures, respect for the environment and respect for the future of the world we live in.



Peter Brabeck-Letmathe, the Chairman of Nestlé, talks to farmers in Ghana who supply maize produced with support from the Nestlé Grains Quality Improvement Project.



Paul Bulcke, Nestlé's CEO, opens a new *Nespresso* factory in Romont – our first Swiss production site to obtain LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Gold certification.

Thus, our 39 commitments go beyond simple compliance and are based on common sense values we believe in, that form the foundation upon which we build our actions in Creating Shared Value. Some key achievements in 2015 include: transforming the Nestlé needs YOUth programme into a global initiative; adopting the UN Guiding Principles reporting framework for human rights issues; activating 81 Healthy Kids programmes around the world to promote healthy diets and lifestyles; finalising our new Nestlé Guidelines Respecting the Human Right to Water and Sanitation; achieving our targets for traceability and responsible sourcing of our priority ingredients; working to eliminate child labour; and strengthening our commitment to reduce food loss and waste. You will read more about these in the pages that follow.

We believe investors will and should look at company performance, both in financial and societal terms, and evaluate how management integrates them in corporate governance, strategy and operations. What is missing today is a consistent methodology for measuring societal and financial value. We shall continue to contribute our own progress and learnings to this important dialogue, while encouraging voluntary and transparent sustainability reporting.

This reporting year was important, not just for Nestlé but for the United Nations, civil society and the private sector as a whole. In September 2015, 193 Member States of the UN adopted 17 new Sustainable Development Goals (SDGs) to define global priorities from now until 2030. For the first time, these goals were elaborated in consultation with all parties, including the private sector, representing a real step forward in

understanding the constructive role of business in society. At Nestlé, we will make a concerted effort to link our own Creating Shared Value agenda with the broader development goals, particularly in areas where we believe we can contribute in a meaningful way.

Nestlé has also committed, through the CDP's six climate action initiatives and the World Economic Forum's Alliance of CEO Climate Leaders, to help lead the global transition to a low-carbon, climate-resilient economy in line with the global agreement achieved at the 2015 Paris UN Climate Change Conference (COP21).

With this report, we also restate our support for the UN Global Compact as a founding member of the UN Global Compact Lead – an important platform for corporate sustainability leadership. Most importantly, this report reflects our own fundamental belief that, for our business to prosper in the long term, we must deliver value for shareholders, the communities where we operate, and society as a whole. This is why we say that Creating Shared Value is the way we do business.



Peter Brabeck-Letmathe
Chairman



Paul Bulcke
Chief Executive Officer

Human rights and compliance

Nestlé operates with a fundamental respect for the rights of the people we employ, do business with or otherwise interact with. We are proud to be one of the first companies to adopt the new [UN Guiding Principles on Business and Human Rights \(UNGPR\) Reporting Framework](#). Recent years have seen a significant move from voluntary international standards to binding national laws, with major legislation from the United States, Europe and other regions. While this trend presents new challenges in terms of transparency and reporting, we believe it has a positive impact on the communities in which we operate and society at large.



11
salient human rights
issues identified.



5 000
suppliers acquainted with
our Tell us communication
channel for external
grievance reporting.



22 279
employees trained in
anti-corruption and
compliance procedures.



250
CARE audits carried out across
Nestlé, covering human rights
and labour practices, business
integrity, safety and health,
environmental sustainability
and security.



In this chapter

222 **Our role in human rights
and compliance**
226 **Human rights**

239 **Child labour**
244 **Compliance**
247 **Anti-corruption and privacy**

249 **Taxation**
250 **Product safety and quality**

Our role in human rights and compliance

Our Creating Shared Value proposition is based on compliance with our business principles, corporate policies and commitments, national laws and international standards. We aim to be exemplary in respecting human rights and good labour practices throughout our business activities.

By assimilating the highest business standards and codes into our policies, management systems and activities across the globe in this way, we seek to eliminate issues such as child labour; work against corruption and bribery; make it easier to report and address potential breaches of compliance; and assess human rights impacts. We believe this will make us more effective in our approach to compliance.

Nestlé became one of the first companies to adopt the UNGP Reporting Framework developed by Shift and Mazars. Together with external stakeholders, we have identified a list of 11 salient issues – those human rights at risk of the most severe negative impacts through our activities and business relationships. Going forwards, they will provide the framework to monitor our progress against international standards, including the UNGP.

The year in brief

Challenges

Confidentiality and transparency

Our human rights approach must balance the dual needs of confidentiality and transparency, while respecting local realities.

Child labour

We are addressing the issue of child labour in the harvesting of some of our raw materials. Importantly, we must also understand its root causes, to ensure behavioural change is sustainable.

Compliance

Our people, and others we affect, need to understand and use our internal and external grievance tools.

Anti-corruption

We need to make sure that our standards are applicable and that our people have the tools they require to prevent and avoid bribery and corruption at all levels.

Actions

Respecting human rights

Through our Human Rights Due Diligence Programme (HRDDP), we continue to make our approach to human rights strategic, comprehensive and unified across all our business activities.

Monitoring child labour

By the end of 2015, 120 067 cocoa farmers and community members had been sensitised to child labour as part of the Child Labour Monitoring and Remediation System (CLMRS).

Enabling better integrity and grievance reporting

Our internal Integrity Reporting System is now operational in 100% of our markets. 5000 suppliers and 1000 downstream business partners have been instructed about our 'Tell us' external grievance reporting system.

Training

We have defined standards on anti-corruption training, and continued to deploy our online compliance courses, including translated versions for local markets.

Achievements

1st

Nestlé became one of the first companies to adopt the UN Guiding Principles Reporting Framework for human rights issues.

3 183

Cases of child labour remediated in the cocoa supply chain.

1 457

Complaints resolved through our internal and external compliance systems.

22 729

Employees trained in our compliance and anti-corruption standards.

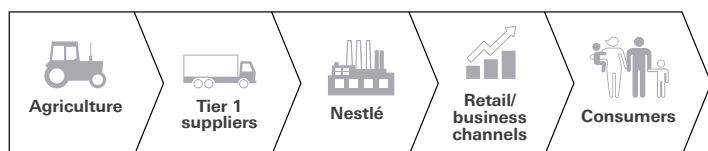
G4-2, Investment G4-DMA, Non-discrimination G4-DMA, Freedom of association and collective bargaining G4-DMA, Child labor G4-DMA, G4-HR5, Forced or compulsory labor G4-DMA, Indigenous rights G4-DMA, Supplier human rights assessment G4-DMA, Human rights grievance mechanisms G4-DMA, Anti-corruption G4-DMA, Compliance G4-DMA (Society), Customer health and safety G4-DMA, Customer privacy G4-DMA, Compliance G4-DMA (Product responsibility)

Material issues

Nestlé uses a formal [materiality process](#) to identify the most important issues for our stakeholders and our business. The results are communicated in a [materiality matrix](#).

Our material issues are also considered and mapped with regard to their degree of importance in different parts of the Nestlé value chain. In the value chain, 'Agriculture' includes smallholder farmers with whom we do not have direct relationships and 'Tier 1 suppliers' refers to suppliers in direct commercial relationships with Nestlé.

The Nestlé value chain



Each material issue is made up of a number of sub-issues, which are highlighted during the research process. They are used as a lens to help define the scope of analysis. In this section, we have provided a synthesis of the findings related to human rights and compliance.

Three material issues fell under the banner of human rights and compliance that were rated as being of concern to our stakeholders and of strategic importance to our business: **business ethics**, which includes consumer privacy; executive

compensation; fair tax; governance and transparency; business integrity; and fraud, bribery and corruption; **human rights**, including labour relations, and issues in the upstream supply chain, such as child labour and rights linked to land ownership; and **food safety**.

Upholding ethical principles in our business and supply chain is fundamental to who we are as a responsible business and underpins our licence to operate. Ensuring the highest standards of food safety and quality is essential to maintaining the trust we have built in our business and is fundamental to our business success. Our responsibility to respect human rights across our supply chain is critical to the security and wellbeing of our workforce and suppliers.

Our stakeholders are working to enhance disclosure of tax payments, implementation of anti-corruption measures, appropriate executive compensation and adoption of the best food safety practices. They are acutely concerned about human rights and, as we advance our work on child labour and land rights, we have an opportunity to collaborate more with our stakeholders.

The table below shows the outcomes of Nestlé's most recent materiality analysis in 2014. The UNGP Reporting Framework has been adopted since then, so the 11 salient issues are not necessarily reflected in their entirety in this table. However, they will be taken into account in Nestlé's next materiality analysis in 2016.

MATERIALITY ISSUE	VALUE CHAIN				
	Agriculture	Tier 1 suppliers	Nestlé	Retail/business channels	Consumers
<p>Business ethics</p> <p>Upholding ethical principles in the business and workplace.</p> <p>Sub-issues defined</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consumer privacy: the handling and protection of sensitive personal information that individuals provide in the course of everyday transactions with companies. • Executive compensation: fair compensation for executives to reward personal and company performance. • Fair taxes: payment of taxes in accordance with laws and in a way that is proportionate to size and contributes to society. • Governance and transparency: developing structures that enable oversight, accountability and transparency at all levels of the business. • Fraud, bribery and corruption: zero tolerance towards deception, trickery, breach of confidence, abuse of power or an offer of advantage to gain unfair or dishonest advantage. 	●	●	●	●	●

G4-2, Investment G4-DMA, Non-discrimination G4-DMA, Freedom of association and collective bargaining G4-DMA, Child labor G4-DMA, G4-HR5, Forced or compulsory labor G4-DMA, Indigenous rights G4-DMA, Supplier human rights assessment G4-DMA, Human rights grievance mechanisms G4-DMA, Anti-corruption G4-DMA, Compliance G4-DMA (Society), Customer health and safety G4-DMA, Customer privacy G4-DMA, Compliance G4-DMA (Product responsibility)

MATERIALITY ISSUE	VALUE CHAIN				
	Agriculture	Tier 1 suppliers	Nestlé	Retail/ business channels	Consumers
Human rights Promoting respect for the basic rights and freedoms to which all people are entitled. Sub-issues defined <ul style="list-style-type: none"> • Child labour: employment of children in any work that deprives children of their childhood, interferes with their ability to attend regular school, and that is mentally, physically, socially or morally dangerous and harmful. • Labour rights: respecting labour rights and having positive relations with unionised employee groups and representatives.* • Land rights: acquisition of land and accompanying resources while respecting existing land rights. • Human rights in the upstream supply chain: among Nestlé suppliers, promoting respect for the basic rights and freedoms that all people are entitled to. <small>*Issue is covered in the chapter on Our people.</small>	●	●	●	●	●
Food safety Ensuring a high quality product and preventing health risks arising from handling, preparation and storage throughout the value chain.	●	●	●	●	●

Our commitments

Our commitments reflect the material issues of our business and help shape our strategy for continuous improvement:

- [Assess and address human rights impacts in our operations and supply chain;](#)
- [Eliminate child labour in key commodities;](#)
- [Work against corruption and bribery;](#) and
- [Ensure that all employees and stakeholders can easily report possible compliance violations.](#)

Our progress against the commitment objectives is indicated throughout the chapter using the following icons:

- Achieved
- ◐ In progress
- ◑ Not yet achieved
- ⊕ New objective



Respect for human rights has always been part of how we go about business – not because it is an obligation, but because it is just the right thing to do."

Paul Bulcke, Chief Executive Officer, Nestlé

(Keynote speech at the annual UN Forum on Business and Human Rights, Geneva, Switzerland, December 2014)

Governance and management systems

Responsibility for the supervision and management of the Group ultimately rests with the Chairman, the CEO and other members of the Executive Board, supported by a number of other governance bodies, including our Group Compliance Committee. All relevant functions within the Group are represented at senior level, and minutes of the committee's meetings are shared with the CEO.


Specific activities of the committee include:

- Driving Nestlé's cross-functional compliance programme and key compliance initiatives and continuously enhancing the compliance culture across the Group;
- Providing a platform for internal coordination;
- Receiving briefings on compliance-related initiatives and providing cross-functional input;
- Identifying deviations from best practice and driving the implementation of appropriate action; and
- Promoting the implementation of the Nestlé *Corporate Business Principles* and other policies.

The Human Rights Working Group (HRWG) complements the mandate of the Group Compliance Committee by focusing on human rights-related issues exclusively. Other important bodies dealing directly or indirectly with human rights and compliance issues include the Nestlé in Society Board, the Issues Round Table, the Operations Water Task Force, the Child Labour and Women's Empowerment Steering Group, and the Nestlé Water Task Force.

Our commitment to work against corruption and bribery is integral to the [Corporate Business Principles](#), the [Nestlé Code of Business Conduct](#) and [The Nestlé Supplier Code](#). Our Human Resources, Legal and Group Compliance departments work together to train employees in these policies and to monitor behaviour. Ensuring local compliance is the responsibility of each country business leader.

Anti-corruption is included within the Corporate Compliance Framework, a dedicated compliance function that reports to the Group Compliance Committee and the Executive Board. Nestlé also demonstrates its commitment to business integrity through being a signatory to the [United Nations Global Compact](#). Principle 10 of the compact requires signatories to work against corruption in all its forms.

 **Find out more** about our [governance structure](#).

Our policies and standards

To maintain best practice, our teams are guided by a series of policies, procedures and documents, including:

- [The Nestlé Corporate Business Principles](#);
- [The Nestlé Code of Business Conduct](#);
- [The Nestlé Management and Leadership Principles](#);
- [The Nestlé Supplier Code](#);
- [The Nestlé Responsible Sourcing Guideline](#);
- [The Nestlé Quality Policy](#);
- [The Nestlé Commitment on Rural Development](#);
- [The Nestlé Commitment on Land & Land Rights in Agricultural Supply Chains](#);
- [The Nestlé Commitment on Child Labour in Agricultural Supply Chains](#);
- The Flexible Work Environment at Nestlé;
- [The Nestlé Maternity Protection Policy](#);
- [The Nestlé Consumer Communication Principles](#);
- [The Nestlé Employee Relations Policy](#);
- [The Nestlé Policy on transparent interaction with authorities and organisations](#);
- The Nestlé Privacy Policy (internal);
- Nestlé Group Security: Objectives, Operational and Organisational Requirements;
- The Nestlé Policy on Conditions of Work and Employment (internal);
- [The Nestlé Human Resources Policy](#);
- [The Nestlé Commitment on Water Stewardship](#);
- [The Nestlé Marketing Communication to Children Policy](#);
- [The Nestlé Commitment on Labour Rights in Agricultural Supply Chains](#); and
- [Guidance on Nestlé's Commitment against Bribery and Corruption](#).

As well as complying with all national laws, we expect all Nestlé business entities to respect internationally recognised human rights standards set out in:

- The eight [International Labour Organization \(ILO\) Fundamental Conventions](#);
- The [ILO Tripartite Declaration](#);
- [The International Bill of Human Rights](#);
- The [OECD Guidelines for Multinational Enterprises \(2011\)](#);
- The [UN Global Compact's Ten Principles](#); and
- The [UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights](#).

 **Read more** about our [policies covering human rights](#).

Engagement and collaboration

The achievement of our human rights and compliance goals is not something we can reach alone. To ensure our work in these areas is directed effectively, we have formed partnerships with key external organisations. In particular, we work closely with the [Danish Institute for Human Rights \(DIHR\)](#) to roll out our Human Rights Due Diligence Programme (HRDDP) throughout our operations worldwide and with the [Fair Labour Association \(FLA\)](#) to address labour-related issues, including child labour, in our supply chains.

Human rights

We keep our responsibility to respect human rights at the forefront of our business by continually reviewing and assessing the human rights risks of our business activities. We strive to prevent and address any negative impacts that we may have on the rights of those whom we employ, do business with or interact with along our value chain. Through carefully determining a balance between compliance and continuous improvement on the one hand, and transparency and confidentiality on the other, we adapt our approach to the local circumstances where we operate.

Human rights reporting: for an integrated approach

Thanks to our five years' experience of rolling out our Human Rights Due Diligence Programme (HRDDP) across our business activities in various countries, we now have a better understanding of what our human rights priorities are. We are determined to manage these salient human rights issues – those human rights at risk of the most severe negative impacts through the company's activities and business relationships. We achieve this through our HRDDP and a dedicated action plan for each issue identified as salient. Some of them are rooted in economic, social and cultural realities that take time to change, especially when they are located far up our supply chain. In such cases, we are committed to using the leverage that we have through the industry, our suppliers and other stakeholders to address these issues and align them with international human rights standards.

This year, for the first time, together with [Shift](#) we are using the UNGP Reporting Framework to report on the progress we have made – and the challenges that we face – in this area.

The last few years have seen the emergence of a multitude of new projects and initiatives in the area of business and human rights, many of them focusing on transparency and reporting. The California Transparency in Supply Chains Act (2010), the [EU non-financial reporting and diversity information directive](#) (2014) and the [UK Modern Slavery Act](#) (2015) are just a few examples that illustrate how this trend has materialised at national and regional levels.

To meet growing expectations for more transparency and clarity from regulators, investors, civil society organisations and others, we have opted for an integrated approach to human rights reporting that is based – for the first time – on the UNGP Reporting Framework.

Instead of releasing a stand-alone report on human rights, we have opted to include reporting against the UNGP Reporting Framework as part of our annual CSV report. The [Corporate Human Rights Benchmark](#) initiative that is being developed by the [Institute for Human Rights and Business](#), the [Business & Human Rights Resource Centre](#) and a group of investors, has also helped us frame the way in which we will be reporting our human rights in the future.

This chapter, therefore, describes our overall approach to human rights, including the governance structure in place (UNGP Reporting Framework Part A) and the focus of reporting (UNGP Reporting Framework Part B), while details about how we manage specific salient human rights issues are provided in the relevant sections of this report ([UNGP Reporting Framework Part C](#)).

This integrated approach fits perfectly with the way we have approached human rights at Nestlé since 2010. Integrating human rights into our existing policies, procedures and management systems has always been our objective. We firmly believe that this is the only way to embed human rights considerations into our daily business activities across the company wherever we operate. Our entire HRDDP has been structured with this principle in mind and will continue to serve this purpose in the future.

Our commitment**Assess and address human rights impacts
in our operations and supply chain****Focusing on salient human rights issues****Our objective**

- ⊕ **By 2016** – Develop action plans and targets for each human rights risk identified as salient (Freedom of association and collective bargaining; Working time; Workers' accommodation and access to basic services; Safety and health; Living wage; Data protection and privacy; Child labour; Forced labour; Land acquisition; Access to water and sanitation; Access to grievance mechanisms).

Scope

The 11 salient human rights issues that we have identified span our value chain. They reflect the scope of our business activities and the potential impacts we have on the people we employ, do business with or otherwise interact with throughout our entire value chain.

Based on these 11 salient issues, we have identified six groups of rights holders who are particularly at risk:

- Our own employees;
- On-site contractors;
- Suppliers and, in particular, their employees;
- Farmers and farm workers;
- Local communities; and
- Consumers.

As reflected in the table on [page 228](#), several rights holders can be at risk for each salient issue. This means that, in total, there are 40 risks to rights holders that we think are important for our company, because of the potential negative human rights impacts associated with them.

In addition, during the process of identifying salient issues, discrimination was identified by external stakeholders as an issue that cuts across issues and should be integrated into the action plans that we will develop on each salient issue in 2016.

For now, no specific geographical areas have been identified as priorities for each issue. This work will be done as part of the development of action plans to assess where resources should go first, based on the levels of risks to rights holders.

Defining salient human rights issues

A company's salient human rights issues are those human rights that are at risk of the most severe negative impact through its activities on business relationships.

Integrating human rights into the mainstream

With transparency ever more essential in today's business environment and with stakeholders increasingly wanting to know how companies operate, businesses need to demonstrate clearly how they deliver their commitment to respecting human rights. The UNGP, which Nestlé was one of the first companies to adopt, provide specific indicators and guidance that helps companies report more comprehensively on their overall human rights approach, performance and challenges.

Complementing the Global Reporting Initiative's (GRI's) G4 reporting standards, which Nestlé also use, the UNGP Reporting Framework makes companies look beyond the traditional corporate risk management and materiality approaches by identifying salient human rights issues that are the most severe to rights holders.

The Reporting Framework is both a reporting and a management tool. By using it this year for the first time we have been able to:

- Improve the way we report on human rights, in particular in areas like policy commitments and governance (see our [Human Rights Due Diligence Programme](#));
- Further align our reporting efforts with international standards, and in particular with the UNGP; and
- Identify salient human rights issues that have now become priorities for the company and will lead to dedicated action plans being developed by the relevant functions, and implemented in country operations (see our new corporate commitment on this).

Based on our experience, the UNGP Reporting Framework can help companies to position human rights as integral to their activities, integrating them in the mainstream of what they do and how they operate on a daily basis. By further embedding human rights into our activities in this way, Nestlé is ensuring that they form an essential part of the way we do business.

Salient human rights issues	Rights holders						Governance		References in this report
	Employees	On-site contractors	Suppliers	Farmers & farm workers	Consumers	Local communities	Lead function	Support functions	
1 Freedom of association and collective bargaining	●	●	●	●			Human Resources	Procurement (CO-PRO)	Our people, p276
2 Working time	●	●	●	●			Human Resources	CO-PRO	Our people, p275
3 Workers accommodation and access to basic services	●	●	●	●			Human Resources	CO-PRO	Our people, p275 Rural development, p98
4 Safety and health	●	●	●	●		●	Safety, Health & Environment	Human Resources; CO-PRO; Agriculture (CO-AGR); Engineering; Manufacturing; Supply Chain; Sales; Group Risk Services; Security	Our people, p281
5 Living wage	●	●	●	●			Human Resources	CO-PRO; CO-AGR	Our people, p275 Rural development, p98
6 Child labour			●	●			CO-PRO	Strategic business units (SBUs); CO-AGR	Human rights and compliance, p239 Rural development, p113
7 Forced labour			●	●			CO-PRO	SBUs; CO-AGR	Human rights and compliance, p229 Rural development, p98
8 Land acquisition						●	CO-PRO	Operations	Human rights and compliance, p234
9 Access to water and sanitation	●	●	●	●		●	CO-Water	Operations	Water, p141
10 Access to grievance mechanisms	●	●	●	●	●	●	Compliance	Public Affairs	Human rights and compliance, p237
11 Data protection and privacy	●			●	●				Human rights and compliance, p248

Discrimination

Market Compliance Committees

In 2015, we very much focused our work on identifying salient human rights issues, and we are committed to addressing each of these issues through the implementation of our action plans. We examine each of these issues in more detail in the sections of the report highlighted above. Some, such as safety

and health, are covered in greater detail than others. This is simply because we have been active in those issues for longer, and does not reflect their relative importance to our business or our stakeholders. We are committed to addressing all of the salient issues we have identified.

Identification process

Business risks versus risks to rights holders

Since 2008, we have had in place a process whereby we evaluate the impacts that human rights risks might have on the company, whether from a reputational, operational or legal perspective (see [page 233](#)). This exercise has been extremely useful for us not only in identifying the main risks for the company but also in developing targeted actions to manage them effectively.

The concept of salience adds another dimension to the definition of risks by focusing exclusively on rights holders. This had a direct impact on the way we look at risks and how we evaluate them. For example, instead of trying to quantify the potential impact of child labour on our reputation, we tried to assess the level of severity (in terms of scale, scope and remediability) that child labour represents for children deprived of access to education and having to carry out hazardous tasks in our direct and agricultural supply chains.

Interestingly, this shift of emphasis from business risks (materiality) to risks to rights holders (salience) has not significantly changed the outcomes of our human rights risk assessment process: most of the risks that are high (or severe) for rights holders had already been identified as high for the company. In our view, this is mainly due to the combination of two factors. With more than one billion Nestlé products sold every day, we are a major consumer-facing company, with a high international profile and exposure. This is reinforced by the fact that, with the widespread use of social media, among other factors, there are no longer local risks for multinational companies: any issue that we face in our operations or supply chains at the local level has a direct impact on our reputation globally. This certainly applies to human rights impacts that would have a severe effect on rights holders.

Some items were added to the list of salient issues, though they had not been identified as high risks for our business. An example was access to grievance mechanisms. While the likelihood that our reputation is affected – or our operations disrupted – by a lack of access to a grievance mechanism is low (business risk), this was considered to be a high risk to rights holders. Based on our experience, more effort needs to be made to ensure that all our employees – the workers employed in our direct and indirect supply chain, local communities and consumers – have an effective way to raise concerns about human rights-related issues and non-compliances.

The list of 11 salient issues is based on a thorough internal and external consultation process. Internally, the first list of salient issues was proposed to the HRWG in early 2015. This list was based on the results of the Human Rights Risk Assessment Matrix 2014. This matrix builds on the company's experience evaluating human rights issues. It is based on the results from the different monitoring tools and processes we have in place, combined with the experience of the members of the HRWG themselves, and the expert inputs from our main partners in this area, the [Danish Institute for Human Rights \(DIHR\)](#) and the [Fair Labor Association \(FLA\)](#).

Once consolidated internally, the list of salient human rights issues was presented and discussed at the [Nestlé stakeholder convening](#) that we organised in Washington DC, USA, in December 2015. Participants in the human rights breakout session represented some of the leading non-governmental organisations (NGOs), UN organisations, law firms, business associations and experts from academia on the topic of business and human rights.

The stakeholders proposed the following changes, which have all been reflected in the final version of the salient human rights issues:

- Split child labour and forced labour, which were initially combined as one salient issue. These two issues have different geographical scopes and different root causes, and should, therefore, be looked at and dealt with separately; and
- Add discrimination as an issue that cuts across all the salient human rights issues. While stakeholders understood that – based on our own data, results and experience – discrimination may not have been identified as a salient issue, they strongly suggested that this issue be incorporated into the action plans that will be developed for the 11 salient issues next year.

While all stakeholders agreed on the growing importance of data protection and privacy, some of them challenged the salience of this issue for a company like Nestlé, in particular compared to IT companies, for example. However, based on further internal considerations, we decided to keep this issue on the list mainly because of its scale (risk to all our employees and consumers).

Governance structure

Each [salient issue](#) will be managed by a specific function within the company with the active support of relevant functions. This will improve our [overall governance structure on human rights](#) and make the work and mandate of the HRWG more operational. In addition to its original role, the HRWG will be in charge of monitoring the proactive management of the 11 salient issues. To facilitate this work, we publicly committed to develop action plans and targets for each salient issue by the end of 2016.

The identification of salient issues will, therefore, make our human rights interventions more targeted and better coordinated across the company.

As the development of action plans and targets for each human rights risk identified as salient is one of our new corporate commitments, progress on this front will be reported to the Executive Board on an annual basis.

Beyond salient issues

Clearly, this list of salient issues will help us focus our human rights interventions and come up with comprehensive action plans in order to make a real difference on the ground, both individually as a company and collectively through the industry.

However, having identified salient issues doesn't mean that we will leave out the other human rights issues that are enshrined in the International Bill of Rights and the ILO's eight Core Conventions.

Our tools and procedures will continue to monitor issues that have not been identified as salient but that are important for our company, such as harassment, discrimination, security and human rights, corruption, bribery and marketing to children. In addition, our Human Rights Impact Assessments (HRIAs) will continue to look at all potential human rights issues that we may face in the countries in which we operate. Finally, the Human Rights Risk Assessment Matrix will continue to focus on high, medium and low risks that include – but also go well beyond – salient human rights issues.

Human Rights Due Diligence Programme

Through our HRDDP, we implement our actions to assess, prevent and address potential human rights impacts, to improve our performance on the ground, and to gather data to measure our performance.

Human rights touch upon many different issues and functions within a company. Through eight operational HRDD pillars, we aim to make our approach to human rights strategic, comprehensive and unified across all our business activities.

Every year, we report on our human rights performance against these eight elements and the GRI indicators. This year, we are also reporting against the [UNGP Reporting Framework](#) as part of this report.

Pillar 1: Policy commitments

Our approach: we mainstream human rights into corporate policies and commitments to make them operational.

The Nestlé *Corporate Business Principles* shape the way we do business and they form the basis of our culture, our values and our Creating Shared Value strategy. Principle 4, entitled 'Human rights in our business activities', is the foundation of our overall approach to human rights. The *Corporate Business Principles* were signed by Nestlé's Chairman and CEO and released in 2010, before the UNGP was approved by the UN Human Rights Council. The *Corporate Business Principles* have been distributed to all our employees, who must all comply with the principles, and e-learning on the principles will be available to all employees by 2017.

 **Read more** about our [Corporate Business Principles](#).

Building on Corporate Business Principle 4, since 2010 we



We have formally incorporated our human rights commitment into our *Corporate Business Principles* and into our Management Principles. These are the guiding principles we expect each and every Nestlé employee to live by, every day, wherever they are in the world. And these are not negotiable."

Paul Bulcke, Chief Executive Officer, Nestlé

(Keynote speech at the annual UN Forum on Business and Human Rights, Geneva, Switzerland, December 2014)

have integrated human rights elements in 17 different corporate policies and commitments. This has helped us make human rights part of our employees' day-to-day activities and responsibilities.

Nestlé policy commitments

Name of policy or procedure	Approval date	Rights holders	Human rights issue addressed
Nestlé Employee Relations Policy	2010	Nestlé employees	<ul style="list-style-type: none"> Freedom of association and collective bargaining
The Nestlé Policy on transparent interaction with authorities and organisations	2010	Public officials Citizens	<ul style="list-style-type: none"> Corruption and bribery Lobbying
Flexible Work Environment at Nestlé	2010	Nestlé employees	<ul style="list-style-type: none"> Working time (work–life balance)
Privacy Policy	2010	Nestlé employees Consumers Other stakeholders (e.g. suppliers, service providers)	<ul style="list-style-type: none"> Data privacy
Nestlé Consumer Communication Principles	2011	Consumers (including children)	<ul style="list-style-type: none"> Right to information Health
Nestlé Group Security: Objectives, Operational and Organisational Requirements	2011	Nestlé employees Local communities	<ul style="list-style-type: none"> Security staff’s training on use of force
Nestlé Policy on Conditions of Work and Employment	2011	Nestlé employees On-site contractors	<ul style="list-style-type: none"> Working time Competitive and fair wages Health and safety
Nestlé Commitment on Rural Development	2012	Farmers Farm workers Local communities (rural)	<ul style="list-style-type: none"> Living wage Working conditions Health and safety Health, water, education, gender, food Land tenure
The Nestlé Human Resources Policy	2012	Nestlé employees	<ul style="list-style-type: none"> Working conditions Freedom of association and collective bargaining
The Nestlé Commitment on Child Labour in Agricultural Supply Chains	2013	Children (living in rural communities)	<ul style="list-style-type: none"> Child labour
Nestlé Responsible Sourcing Guideline	2013	Farmers Farm workers Local communities (rural)	<ul style="list-style-type: none"> Child labour Fair wages Working time Housing Access to water and sanitation Privacy Health Freedom of association and collective bargaining Occupational health and safety Non-discrimination Land use rights
The Nestlé Supplier Code	2013	Suppliers’ and co-manufacturers’ workers	<ul style="list-style-type: none"> Freedom of association and collective bargaining Forced labour Employment practices (including use of agencies) Child labour Non-discrimination Harassment Privacy Working time (including rest days) Wages and benefits Health and safety Housing

Name of policy or procedure	Approval date	Rights holders	Human rights issue addressed
The Nestlé Commitment on Land & Land Rights in Agricultural Supply Chains	2014	Farmers Farm workers Local communities (rural) Indigenous peoples	<ul style="list-style-type: none"> Land tenure, including customary rights Free, prior and informed consent
Nestlé Commitment on Water Stewardship	2014	Nestlé employees Local communities	<ul style="list-style-type: none"> Access to water and sanitation
Nestlé Marketing Communication to Children Policy	2015	Children	<ul style="list-style-type: none"> Marketing to children
Nestlé Commitment on Labour Rights in Agricultural Supply Chains	2015	Suppliers' workers Farm workers	<ul style="list-style-type: none"> Freedom of association and collective bargaining Forced and bonded labour Child labour Health and safety Accommodation and basic needs Working time Living wage
Maternity Protection Policy	2015	Nestlé employees	<ul style="list-style-type: none"> Right to social security, including social insurance

Our achievements in 2015

This year, we released a new Nestlé Commitment on Labour Rights in Agricultural Supply Chains that summarises and clarifies how we address labour-related risks in agricultural supply chains in particular. It builds upon existing Nestlé policies in this area (see table above), as well as on the existing work of our HRIAs, our Responsible Sourcing programme and our Farmer Connect activities. Read more in the [Rural development chapter](#).

We also revised and strengthened our [Marketing Communication to Children Policy in 2015](#), and published our global [Maternity Protection Policy](#).

Our objective

- **By 2015** – Include human rights across all 12 categories covered by the Nestlé *Responsible Sourcing Guideline*.

Human rights became fully integrated into the Nestlé Responsible Sourcing Guideline in 2013 and the Nestlé Supplier Code in 2014, ahead of schedule. Consequently, they are now integral to our development work across all our 12 key commodity categories.

 **Find out more** about our [responsible sourcing](#).

Pillar 2: Stakeholder engagement

Our approach: we engage with key stakeholders to get global and local insights into our human rights performance.

Human rights have been systematically integrated as part of our annual stakeholder convenings, which gather representatives from government agencies, international organisations, trade unions, business associations, civil society organisations and academia. In addition to these convenings, we engage with key local stakeholders as part of our in-country Human Rights Impact Assessments (HRIAs) (see [page 234](#)). The combination of global and local expert inputs offers us a unique opportunity to incorporate new ideas and perspectives into our overall approach to human rights.

At the industry level, we engage with different business organisations – such as the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), the Consumer Goods Forum (CGF) and the UN Global Compact (UNGC) – to advance the business and human agenda in a pre-competitive manner, and invite more companies to join. We are also an active member of several multi-stakeholder initiatives, such as the [Child Labour Platform](#).

We continued our dialogue with the Swiss NGO consortium Alliance Sud on business and human rights-related issues in Colombia and other countries. We also participated in the multi-stakeholder consultation process for the development of a Swiss national action plan on business and human rights. Further demonstrating engagement at the highest level, our CEO Paul Bulcke met with Zeid bin Ra'ad, the UN High Commissioner for Human Rights in January, as well as with Guy Rider, Director-General of the International Labour Organization (ILO) in November of this year.

Our achievements in 2015

We held two stakeholder convenings in 2015 – one in London, UK, and one in Washington DC, USA – where we discussed human rights-related issues with expert stakeholders as part of dedicated breakout sessions. In Washington DC, we presented our stakeholders with the new list of our [salient human rights issues](#) to get their feedback and inputs.

On the industry front, as part of the CGF's new Sustainability Steering Committee, we [actively promoted a resolution on forced labour that is aligned with the UNGP](#). We also contributed to a webinar organised by the WBCSD on human rights reporting, sharing our experience in piloting the new UNGP Reporting Framework. As part of the UNGC, our Group General Counsel actively participated in the work that led to the development and release of the [Business for the Rule of Law Framework](#) and the [Guide for General Counsel on Corporate Sustainability](#).

Pillar 3: Training and awareness raising

Our approach: we develop the awareness and the skills of our employees in order to make their work-related decisions and actions aligned with human rights.

Our training is delivered at two different levels. At the global level, we have developed an online human rights training module for Nestlé employees. The objectives of these modules are to:

- Make all employees aware of the company's position regarding human rights and inform them about the relevant Nestlé policies and procedures;
- Share with them good practice examples based on our experience in this area; and
- Make them think – individually and collectively – about human rights issues, challenges and opportunities in their own work environment.

At the functional level, we have developed specific training modules for targeted departments with the company. These aim to go one step further than the online training, as they focus on issues that are specific to the function, using real-life case studies or imagined scenarios. These face-to-face training sessions are delivered together with a human rights 'champion' from the department, usually a member of the HRWG (see [page 224](#)).

Our achievements in 2015

Our objective

- **By 2015:** All FTSE4Good Countries of Concern where we operate are covered and our employees trained to reduce human rights risks in our operations. (FTSE4Good is an ethical stock market index series of the London Stock Exchange, designed to measure objectively the performance of companies that meet globally recognised responsibility standards.)

In 2015, we trained 8130 (2.4%) employees on human rights across nine FTSE4Good Countries of Concern. (The FTSE4Good is the ethical stock market indices of the *Financial Times* and the London Stock Exchange, and is designed to measure objectively the performance of companies that meet globally recognised corporate responsibility standards.)

Since the launch of our online human rights training tool in 2011, 72 778 (27.71%) employees in 66 countries have been trained. Direct engagement with the relevant departments allows us to tailor human rights training to the specific issues they face in their daily activities.

Pillar 4: Risk evaluation

Our approach: we evaluate human rights-related risks in order to manage them proactively.

Our exposure to human rights risks (reputation, liability, operations, etc.) is evaluated annually at corporate level by the HRWG, with inputs from the DIHR. Each risk entry is rated across four different levels: Nestlé facilities, Tier 1 suppliers, upstream suppliers (including farmers) and local communities.

Risk ratings are based on likelihood and impact. Information and data from issue and crisis management systems, media (including social media) monitoring mechanisms, and CARE and Responsible Sourcing Audits, as well as the results of the HRIAs, feed into the annual review process.

The results of this exercise are integrated into our Enterprise Risk Management (ERM) system. Each risk identified as high comes with a specific action that is presented to the Executive Board as part of the annual ERM review process.

This risk-to-the-business approach complements the concept of 'salience', which focuses on [risks to the rights holders](#).

Our achievements in 2015

In 2015, we identified 40 high risks that have all been reflected in the list of [salient issues](#). In addition to this list, we have also identified opportunities for improvement, for example around the level of awareness, skills and capacity from local management on human rights, and our capacity to deal, in a proactive manner, with labour-related issues in the agricultural supply. We will continue to address these challenges in 2016, through the roll-out of our Human Rights Due Diligence Programme in our operations globally and the inception of the Market Compliance Committees, and by strengthening our resources on responsible sourcing.

Pillar 5: Impact assessment

Our approach: we assess human rights impacts in our business activities to address them effectively.

HRIAs are an invaluable source of information about the positive and negative impacts that our business activities may have on people with whom we work, do business with and interact with along our entire value chain – i.e. the rights holders – in a specific country. We described the full methodology that we use to conduct our HRIAs in the [Talking the Human Rights Walk](#) publication that we released together with the DIHR in December 2013.

HRIAs provide us with a unique opportunity to get feedback and input from Nestlé employees, including trade union representatives, suppliers, farmers, local communities and other stakeholders (i.e. international organisations, local NGOs, academics, etc.) in high-risk countries. They enable us to learn a great deal about the challenges we face on the ground, and to implement action plans that address any gaps between international human rights standards and current practice within the countries where we operate.

Our objective

- ⊕ **By 2018** – Carry out six additional human rights impact assessments in countries where we have significant business operations.

Our achievements in 2015

We conduct specific HRIAs in high-risk countries, based on the list of Countries of Concern established by FTSE4Good. In 2015, we carried out two HRIAs, in Myanmar and China, taking the cumulative total conducted since 2010 to 11. Planned HRIAs in Egypt and Saudi Arabia were postponed due to the countries' political and security situation.

We now have a new objective to complete a further six by 2018.

Assessing Nestlé's potential and actual impacts in Myanmar: the perspective from the Danish Institute for Human Rights

Given the country's human rights record and ongoing conflict, doing business in Myanmar does not come without serious risks of having adverse impacts on human rights. Labour rights violations, land confiscations and the lack of consultation of communities are a few examples of human rights abuses associated with foreign investment in Myanmar. Companies operating in the country are expected to practice heightened human rights due diligence.

In February 2015, Nestlé decided to carry out a HRIA with the DIHR. Before the in-country assessment, the team conducted thorough desk-based research to understand relevant human rights issues for a food and beverage company operating in Myanmar. The two-week, in-country assessment was kicked off by a workshop on human rights and business for the Nestlé Myanmar management team, followed by more than 70 interviews with stakeholders to assess the potential and actual human rights impacts of Nestlé Myanmar's operations. This included Nestlé Myanmar management and staff, business partners, civil society and trade union representatives, UN agencies and community-based organisations, as well as coffee farmers and workers. The assessment team looked at three areas of business activities:

- Nestlé Myanmar's current activities, which focused on distribution through its joint venture partner Myanmar Distribution Group;
- Nestlé's future activities, focusing on its packaging factory in an industrial zone in Yangon; and
- Potential coffee-sourcing activities in two regions, Shan State and Kayin State. Currently, Nestlé operates a demonstration farm and conducts training for coffee farmers in Kayin State only.

During the assessment, the team identified a number of potential impacts on human rights common among companies operating in a context like Myanmar. Generally, in Myanmar there is a lack of awareness of what responsible business means; in the local context, this is often considered as philanthropy rather than doing no harm. Other challenges include a lack of awareness of labour rights, including freedom of association among company staff and employees. To address this, Nestlé Myanmar and its joint venture partner will take part in training on responsible business conduct in Myanmar and will ensure an ongoing engagement with labour rights experts.

While Nestlé currently does not source coffee and is not directly involved in land acquisition, for future operations the company will need to be particularly careful to make sure it is not linked to abuses of land rights, which are widespread throughout the country. Other risks relate to doing business in conflict-affected regions in the country, where local communities may like to see peace first before foreign investors enter. To mitigate such risks, Nestlé Myanmar will engage with organisations specialising in the nexus between business and conflict, and will consult local communities.

As a multinational operating in Myanmar, Nestlé will need to ensure that in all its activities and business relationships – from factories to demonstration farms – labour, land and community rights are respected. Further to this, Nestlé can draw on lessons from its business activities in other contexts to demonstrate and share its best practices, for example in the areas of occupational health and safety and wastewater treatment.

Pillar 6: Governance

Our approach: we establish clear roles and responsibilities at different levels of the company. Nestlé's top management commitment and leadership on human rights is reflected at different stages of the company.



Someone who leads an organisation like the one I have the privilege of leading has an obligation and responsibility to be outspoken about this, to show full commitment and leadership on the human rights agenda, not out of convenience but out of conviction."

Paul Bulcke, Chief Executive Officer, Nestlé

(Keynote speech at the annual UN Forum on Business and Human Rights, Geneva, Switzerland, December 2014)

The Nestlé in Society Board is the highest level where an update on human rights is provided to Executive Board members on a regular basis. The Nestlé in Society Board is assisted in this task by the HRWG, which meets to:

- Supervise and coordinate the progress made on the implementation of the HRDDP at the corporate and market levels against Nestlé's commitments;
- Provide strategic orientation on areas that need to be prioritised to embed human rights further into the mainstream of Nestlé's structure and operations;
- Contribute technical expertise to ongoing and future human rights initiatives and activities; and
- Pre-empt and discuss specific Nestlé-related human rights issues and any action to be taken.

The heads of the following departments and functions are members of the HRWG: Human Resources (Co-Chair); Public Affairs (Co-Chair); Legal; Compliance; Security; Procurement; Safety, Health and Environment; and Risk Management.

In addition to the HRWG, other groups that are chaired by an Executive Board member have human rights as part of their scope of work, including:

- Group Compliance Committee;
- Issues Round Table;
- Child Labour and Women's Empowerment Steering Group;
- Operations Water Task Force;
- Nestlé Water Task Force; and
- Seafood Task Force.

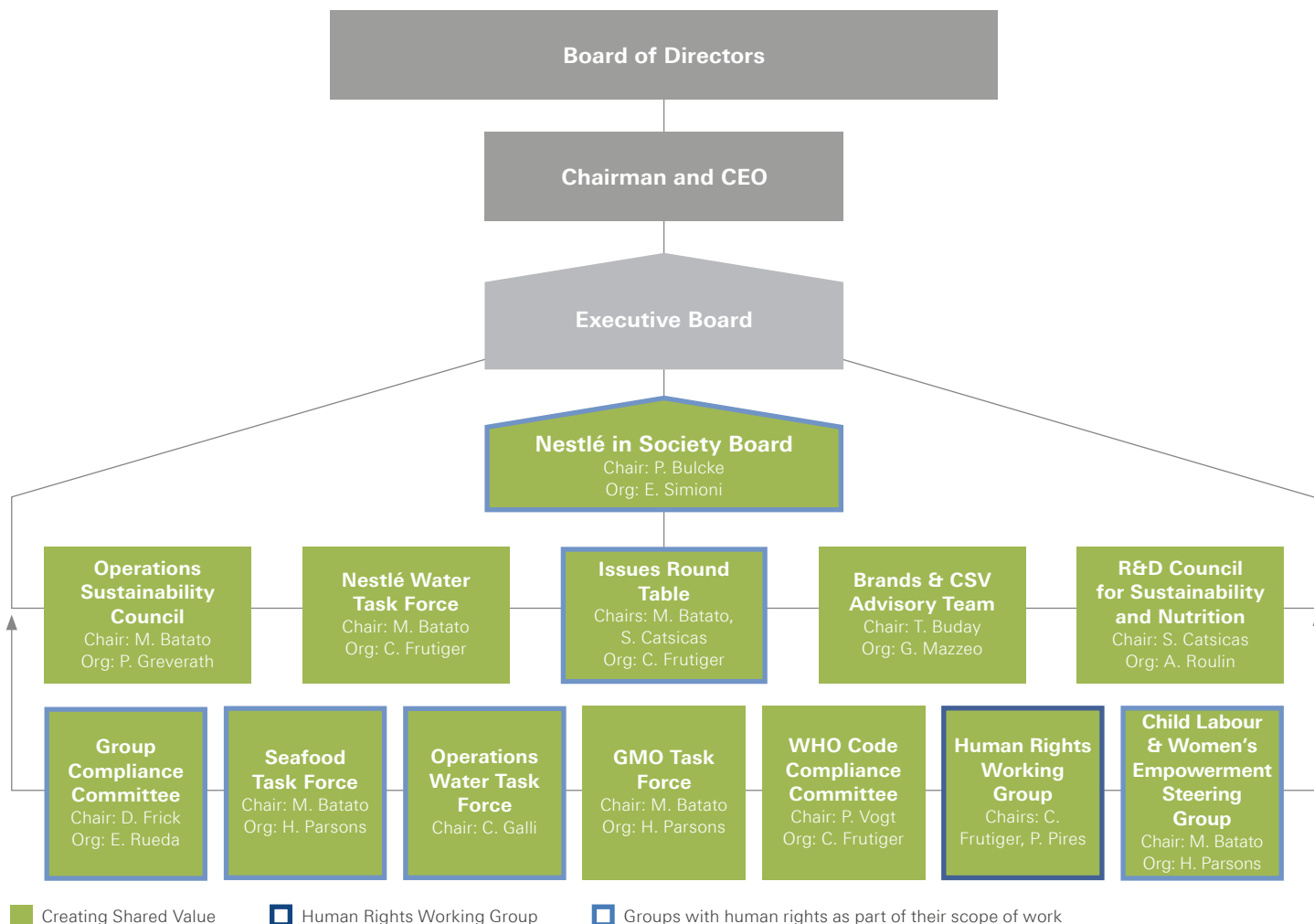
Our achievements in 2015

In 2015, the HRWG played a pivotal role in defining what the company's human rights priorities (salient issues) should be.

Clear responsibilities have been attributed to the relevant HRWG members for the elaboration and implementation of the action plan for each priority, further strengthening the role that the HRWG plays in the coordination of Nestlé's overall human rights approach. Starting in 2016, the HRWG will, therefore, be in charge of monitoring the development and implementation of these action plans.

The HRWG has also identified the Market Compliance Committees as the main channels for driving the human rights agenda at the country level. This approach will be piloted in 2016.

Internal governance structure showing groups with human rights as part of their scope of work



Pillar 7: Partnerships

Our approach: we partner with leading organisations to improve our human rights performance on the ground and deliver on our commitments.

The [Danish Institute for Human Rights \(DIHR\)](#), Denmark's national human rights institution, has been our main partner in this area from the beginning of our journey in 2008. It plays a particularly important role as part of the HRIAs but is also actively involved in the development and implementation of the other pillars. The institute brings to our approach the external expertise and criticism that is needed for us to keep improving.

The [Fair Labor Association \(FLA\)](#) has been a crucial element of our approach to child labour in the cocoa and hazelnut sectors. It is also actively contributing to the revision of our Supplier Code to align it with the FLA Code of Conduct.

Our achievements in 2015

Together with the DIHR, we carried out two HRIAs, in Myanmar and China (see [page 234](#)). The FLA carried out seven independent external monitoring exercises (four in Côte d'Ivoire

and three in Turkey) that have been made public on their website, together with our corrective action plans (see [Child labour](#) for more information). In addition, [Verité](#) carried out a comprehensive impact assessment of the labour conditions in the fish and seafood supply chain in Thailand, and produced recommendations that we are now addressing through an [action plan](#).

Pillar 8: Monitoring and reporting

Our approach: we integrate human rights indicators into our management systems to monitor our progress and report on it annually.

Monitoring is key to verifying whether our human rights activities (policies, training, action plans, etc.) have been effectively integrated across the different levels of the company and into our business activities. All our major monitoring mechanisms now include relevant indicators that help us make our human rights monitoring broader, more systematic and continual.

The monitoring mechanisms we use for different areas of our operations and supply chain are summarised below:

Our human rights monitoring mechanisms

	Policies	Programme	Monitoring mechanisms		Partners
			Audits/assessment	Grievance mechanisms	
Nestlé facilities	The Nestlé <i>Corporate Business Principles</i> Human rights-related policies	CARE programme Nestlé Group Audit (NGA) Programme	CARE audits NGA audits	Integrity Reporting System	SGS Intertek Bureau Veritas
Tier 1 suppliers	Nestlé Supplier Code	Responsible Sourcing Audit Programme	Sedex Members Ethical Trade Audits (SMETA) 4 Pillar	Tell us	SGS Intertek Bureau Veritas
Upstream suppliers	Responsible Sourcing Guideline	Responsible Sourcing Traceability Programme	Responsible Sourcing Guideline		FLA Verité

Our achievements in 2015

We continued to scale up the [Tell us](#) external grievance mechanism as a pilot in 12 countries in 2015.

In consultation with Linklaters and the DIHR, we amended the Nestlé Due Diligence Questionnaire. In 2015, the

questionnaire, including strengthened human rights content, was made available to the relevant operational areas on the Mergers and Acquisitions system.

HRDD	In 2015, we...	Since 2010, we have...
1 Policy commitments	Released three new policy documents, on marketing communication to children, maternity protection and labour rights in agricultural supply chains.	Reviewed 17 Nestlé policies and procedures to include relevant human rights elements.
2 Stakeholder engagement	Organised human rights breakout training sessions as part of the Nestlé stakeholder convenings in London, UK, and Washington DC, USA.	Engaged with hundreds of stakeholders on global and local human rights issues and dilemmas.
3 Training	Trained 8130 employees on human rights in 9 countries.	Trained 72 778 employees on human rights in 66 countries.
4 Risk assessment	Identified 11 priorities (salient issues) that represented major risks to rights holders.	Identified 43 human rights risks as material for our business and included them as part of our ERM system.
5 Impact assessment	Carried out two HRIAs, in Myanmar and China.	Carried out 11 HRIAs.
6 Internal coordination	Strengthened the role of the HRWG around the implementation of the action plans for the 11 salient issues. Identified Market Compliance Committees as key drivers for human rights at the local level.	Integrated eight Nestlé department or functional heads as part of our HRWG.
7 Partnerships	Released an action plan on forced labour in the seafood supply chain based on an assessment performed by Verité .	Signed two major partnerships, with the DIHR and the FLA .
8 Monitoring and reporting	Made available an amended version of our Mergers and Acquisitions Due Diligence Questionnaire that includes human rights elements.	Integrated human rights indicators into three of our monitoring systems: CARE audits, Responsible Sourcing Audits and the Integrity Reporting System.

Percentage of contracts and significant investment agreements that include clauses incorporating human rights concerns, or that have undergone human rights screening

	2013	2014	2015
Significant investment agreements	100% (2)	n/a	n/a
Contracts	100%	100%	100%

Total number of operations, and percentage of suppliers and contractors that have undergone human rights screening

	2013	2014	2015
Suppliers and contractors	100%	100%	100%
Operations	21	56	255

Significant suppliers identified as having significant risks for incidences of child labour

Suppliers (cases)

2015	393
2014	627
2013	685

Number of grievances related to human rights filed, addressed and resolved through formal grievance mechanisms

Filed

2015	119
2014	148
2013	71

Addressed and resolved

2015	103
2014	119
2013	71

Operations and significant suppliers identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labour

	2013	2014	2015
Operations	0	0	0
Suppliers	149	174	114

Human Rights Impact Assessments completed

2015	2
2014	1
2013	1

Number of significant suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk

2015	610
2014	348
2013	51

Total number of supplier incidents of discrimination

2015	41
2014	90
2013	65

Total hours of employee training and number of employees trained on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations

Total hours of employee training

2015	9 020
2014	6 864
2013	10 612

Number of employees trained

2015	11 242
2014	7 333
2013	13 793

Child labour

Nestlé is firmly opposed to all forms of child exploitation. We are committed to preventing and eliminating child labour wherever it occurs in our supply chain. To achieve this, we work with a range of different stakeholders to develop and implement meaningful solutions. Together, we have set up mechanisms to provide comprehensive monitoring, implemented effective remediation activities and provided targeted support where needed to local communities.

Applying a comprehensive strategy

Our [Nestlé Corporate Business Principles](#) clearly state our opposition to all forms of child exploitation, and uphold the elimination of forced and compulsory labour. In addition, the Nestlé Supplier Code includes a strict prohibition on child labour and requires that all our direct (Tier 1) suppliers are independently audited. It builds upon definitions from the [ILO](#), Nestlé's *Corporate Business Principles* and experiences from Nestlé's own operations.

Our commitment



Eliminate child labour in key categories

In 2015, we maintained our commitment to fight child labour as a member of the [Child Labour Platform](#). The [Nestlé Commitment on Child Labour in Agricultural Supply Chains](#) – drawn up in consultation with expert external stakeholders, including the FLA, the DIHR and the [International Cocoa Initiative \(ICI\)](#) – is our strategy to tackle child labour in agricultural supply chains. Key elements of the strategy, which covers suppliers in all tiers of Nestlé's raw material supply chains, include:

- **Oversight:** we operate a Child Labour and Women's Empowerment Steering Group, chaired by Executive Board member Magdi Batato, to identify measures, take decisions and monitor progress;
- **Responsibility for management of the issue:** overall management responsibility by a named business unit for each high-risk category of raw material, and management of the situation at the country level;
- **Targeting high-risk commodities and children at risk:** assessment of the risk to children's rights, which include protection from economic exploitation and work that may be dangerous to their health, safety or morals and that may hinder their development or impede their access to education; a clear strategy to address the issue and its root causes, a focus on vulnerable groups (the children of migrant workers, girls, orphans and trafficked children), proactive work with suppliers, and termination of all business with suppliers unwilling or unable to comply;
- **Improving understanding and competence:** engaging specialist partners, providing staff training and guidelines to tackle child labour, and dialogue with civil society organisations; and
- **Delivering transparency:** communicating our commitments to suppliers and stakeholders, operating a complaints mechanism, monitoring progress, and reporting on actions and progress.

Our objectives

- **By 2015** – Complete action plans to reduce child labour in our cocoa, hazelnut and vanilla supply chains, with 60 000 farmers trained on child work/labour practices, 60 schools built or renovated and 80% of co-operatives covered by a child labour monitoring and remediation system (100% by 2016).
- ⊕ **By 2018** – Child labour risk assessments done for all 12 high-priority categories of raw ingredients and responsible sourcing strategies deployed to monitor and mitigate occurrences of child labour.

While our new objective for child labour risk assessments covers all 12 high-priority categories, child labour has been identified as a particular issue in our hazelnut, vanilla and cocoa supply chains. With low levels of income – about USD 2 (CHF 1.98) a day – vanilla farmers cannot always meet their basic needs, and often turn to children (usually from within the family unit) to help with farming. Child labour in our cocoa supply chain is a complex issue and gathering reliable evidence about attitudes and perceptions, as well as what's happening on the ground, is vital, but challenging. Therefore, we invited the [FLA](#) to help us examine our cocoa supply chain in Côte d'Ivoire, where child labour is still a reality. The FLA believes that the Nestlé Cocoa Plan and our participation in other initiatives provides a good foundation, but also sees a need for increased monitoring and accountability throughout the various tiers of the supply chain.

Our priority categories of raw material and countries of origin are currently [cocoa in Côte d'Ivoire](#), [hazelnuts in Turkey](#) and [vanilla in Madagascar](#). We regularly review priority areas to ensure we are focusing on those countries and supply chains most at risk. Where cases of child labour are found, we expect suppliers to consider each instance on an individual basis and always seek to solve the problem in the best interest of the child or children involved. To help suppliers in their assessments, we have developed an online e-learning tool to create greater awareness about which situations constitute child labour and how best to counteract it.

We have also introduced a new objective specifically to address the issue of child labour in the vanilla supply chain.



Read more in the [Rural development chapter](#).

Monitoring and remediation in the cocoa supply chain

In 2015, we continued to implement our action plans to focus specifically on commodities and countries where there is a higher risk of child labour issues.

For our [cocoa supply chain](#), working with the [ICI](#), we created a CLMRS to operate in the Nestlé Cocoa Plan supply chain in Côte d'Ivoire, where we currently work with 79 co-operatives. The CLMRS covers awareness raising in local communities, data gathering about the circumstances of children in our supply chain, and providing cocoa farmers with the practical support and means to get their children back into school.

It complements other aspects of the Nestlé Cocoa Plan, which are designed to increase farmer productivity and income and so help them out of poverty.

In 2015, the CLMRS was extended to a further 18 co-operatives, taking the total to 40, and will cover all 79 co-operatives by 2016.

The main actors of the CLMRS

- **Community Liaison People:** the initial, and integral, step of the CLMRS is active work with the communities where the farmers live. By the end of 2015, Nestlé had recruited 687 Community Liaison People (CLP). Their role is to engage with local community households to gather all the data that is required better to understand the environment in which they live and to identify issues related to child labour risks. In 2015, CLPs had interviewed 14 582 producers among the 24 470 registered cocoa farmers in 40 co-operatives; 26 679 children were included within these assessments. This data is collected through specific templates that the CLPs can access via cell phones provided by Nestlé and ICI. Once gathered, the information is consolidated by the Co-op Child Labour Agent (see below). The CLPs report situations in which children are at risk, and organise awareness-raising activities in the communities to prevent child labour. As a result of the CLMRS, by the end of 2015, 120 067 farmers and community members had attended 7044 community awareness sessions.
- **Co-op Child Labour Agents:** as part of the CLMRS, each farming co-operative that works with Nestlé appoints a Child Labour Agent. The agent is responsible for consolidating the information provided by the communities and passing this information along the chain. Furthermore, the agent proposes child labour prevention and remediation efforts based on the information and data collected in each community, and is responsible for ensuring that these activities are followed through. The CLMRS in Côte d'Ivoire currently involves 40 Child Labour Agents, and a total of 2019 agents, co-op managers, suppliers' staff members and Nestlé staff members were trained in child labour issues by ICI in 2015.

- **Suppliers:** suppliers are the next stage in the system. Nestlé currently works with six main suppliers in Côte d'Ivoire. Raising their awareness on child labour and building their capacities in this area is a key success factor of the CLMRS. So far, 158 suppliers' staff members, including agronomists, have received child labour training from ICI. Suppliers play a key role in the engagement process with the co-operative managers, explaining how the system works and what is expected from them as part of it.
- **Nestlé:** the last link in the chain is Nestlé. Nestlé Côte d'Ivoire has a dedicated child labour manager who coordinates the overall implementation and functioning of the CLMRS. In close collaboration with ICI, we seek to:
 - Ensure that the CLMRS is rolled out to all the Nestlé Cocoa Plan co-operatives by the end of 2016, and engage with individual co-operatives to secure their buy-in along this journey;
 - Participate in the recruitment process of the CLP and the Co-op Child Labour Agents;
 - Consolidate the data and information gathered through the system;
 - Make sure that each child labour case identified is remediated in a timely manner and in the best interest of the child or children involved; and
 - Develop a funding model for the system that is financially sustainable over the long term.

Enabling organisations

The CLMRS would not function properly without the support provided by the ICI and the FLA, both of which play complementary roles as part of the system.

ICI is involved in work at a ground level, and has increased staff members to extend the roll-out of the system by:

- Recruiting CLP and Child Labour Agents;
- Designing, collating and coordinating the child labour database;
- Training all the different actors of the system on child labour but also on their role as part of the system;
- Conducting awareness-raising sessions on child labour for farmers and local communities;
- Designing and implementing remediation activities; and
- Collecting KPIs for the purpose of reporting on the overall performance of the system.

The FLA plays a different role, ensuring that Nestlé as a company becomes progressively compliant with its own Code of Conduct. The FLA's role is based on auditing rather than implementation. Each year, the FLA organises its own external audits, selecting co-operatives at random and sending auditors to them to ensure that we meet the FLA Code of Conduct, as well as the Nestlé action plan. Following each assessment, the FLA publishes the results along with our response to each finding and any corrective actions taken.

In 2015, the FLA conducted five such audits at six co-operatives in Côte d'Ivoire that supply us with cocoa via the Nestlé Cocoa Plan.

Child Labour Monitoring and Remediation System

The system is built into our supply chain and works from the ground up

The International Cocoa Initiative is our main partner in the system, helping to implement it at every level...



Farmers

Sell the cocoa they produce to a farming co-operative (co-op)

Trained to improve their productivity and income and to avoid child labour

In Côte d'Ivoire we buy cocoa from about 79 co-ops and farmer groups



Community Liaison People

Chosen by their local community

Gather data about whether the children of farmers are working and, if so, if it is child labour, or non-hazardous work that doesn't interfere with schooling



Responsible for educating communities about the dangers children face on farms. These sessions are open to everyone, not only farmers supplying Nestlé



Co-op Child Labour Agents

Coordinate the Community Liaison People in their co-op

Help to devise and organise the specific intervention efforts needed to help each child



Suppliers

Help to recruit child labour agents



Support data gathering process



Nestlé

Ensures data is collected and intervention efforts are taking place



Funds the system through direct payments and by paying farmers a premium for good quality cocoa



Helps farmers improve their productivity to increase their income by providing higher-yielding plantlets, and by training them in good agricultural practices

Remediation activities

Through the CLMRS, we have identified 5135 children (around 19% of the children surveyed) who were involved in hazardous tasks classified as child labour.

To date, we have ensured a systematic follow-up with 3591 children, of whom 2196 have already benefited from remediation work. This includes providing school kits (containing books, pencils, etc), securing birth certificates, and developing income-generating activities for 1167 families of identified children. The remaining cases are currently being investigated further.

For any remediation activity to be successful, it must be adapted to the specific circumstances of each situation and each individual. However, many of the communities in which the CLMRS is being implemented suffer from severe local impediments. The most serious of these occur in the field of education, through a lack of schools, and the personal difficulties faced by families in sending children to school, such as insufficient income or lack of birth certificates. Of the 26679 children of farmers who are members of the 40 co-operatives, only 17836 (67%) attend school.

To date, Nestlé has built and refurbished 42 schools in communities most at need. However, to be successful, dedicated efforts are required from all relevant stakeholders, including the government, NGOs, international organisations, suppliers and the farmer communities themselves.

CocoaAction

CocoaAction, a strategy launched under the guidance of the [World Cocoa Foundation](#), brings together the world's leading cocoa and chocolate companies to accelerate sustainability and improve the livelihoods of cocoa farmers in Côte d'Ivoire and Ghana.

As part of its community development pillar, CocoaAction emphasises the importance of a proper supply chain monitoring and remediation system to tackle the issue of child labour. The strategy will help expand and replicate the CLMRS far beyond Nestlé's supply chain, potentially bringing about a real change in this area.

We will not be able to address all the root causes of child labour alone but, through the CLMRS, we are able to better understand the extent of the problem and are better positioned to work with the government, local stakeholders and other businesses to address it.

Action plan for hazelnuts

The main source of supply for hazelnuts is Turkey, which accounts for approximately 75% to 80% of the total global production. The majority of the hazelnuts we purchase as a raw material are sourced from the Black Sea region, which supplied 4000 of the 7000 metric tonnes we procured globally in 2015.

Hazelnut harvests are seasonal, requiring large groups of migrant workers and their families to move to the areas in which hazelnut gardens are located for the relatively brief harvest period. Younger members of these families can sometimes become involved in work related to the harvest. Remediation in this context consists of ensuring that children

Empowering women to combat child labour

Women have a crucial role in the fight to combat child labour, as they are often responsible for taking care of the household. Our vision is to empower women to improve their livelihoods and eliminate child labour by updating the three priorities of the [Nestlé Action Plan on Women in the Cocoa Supply Chain](#): promoting equal opportunities, giving women a voice and helping increase their income. In 2015, we continued to deliver gender awareness training in Côte d'Ivoire to open up more opportunities for women, and to address social and cultural barriers. This training will be extended to all co-operatives by 2017. In collaboration with the FLA, we are working with women's associations to widen their participation and increase their influence in the sector. As one of the key causes of child labour is a lack of income, we are also helping women to grow additional food crops to sell.



are not exploited during their harvest work, and to assist the provision of education for young workers.


We have been working with the [FLA](#) in Turkey to improve supply chain transparency and implement a monitoring and remediation system for tackling labour and human rights issues. Our action plan focuses on the integration of FLA recommendations and sound labour practices into our sourcing strategy.

As part of our action plan, we committed to:

- Strengthening child labour monitoring and remediation;
- Continuing to work with local authorities and the ILO to raise awareness through campaigns, training and an illustrated supplier code in Turkish;
- Establishing a toll-free phone number for non-compliance reporting; and
- Introducing a self-assessment tool for hazelnut growers to verify their performance with respect to child labour criteria.

We have driven multi-stakeholder dialogue, together with our two key suppliers [Olam-Progida](#) and [BALSU](#), a public-private partnership with the [ILO](#) and trade association [CAOBISCO](#), and a working group with the Turkish Ministry of Labour. A key aspect of the partnership activities has been training and awareness-raising sessions, in which personal protective equipment, drinking water, adequate sanitation and hand-washing facilities and medical kits have been provided.

In 2015, USD 20 507 (CHF 20 714) was invested in remediation equipment and activities during the harvest period. Around 3000 hats and 3000 pairs of gloves were provided to those picking hazelnuts, as well as 600 first aid kits; and a toll-free number was promoted, through which complaints could be made. Furthermore, 10 summer schools and camps for younger children were organised; these were attended by 1808 children.

 **Read more** about hazelnuts in the [Rural development](#) chapter.

Action plan for vanilla

Madagascar is one of the world's leading producers of vanilla, and its importance to the Malagasy economy is clear; the national agricultural industry employs 80% of the population. However, a shortage of bees means that vanilla, an orchid, has to be pollinated by hand. Combined with harvest and then curing, this makes vanilla a labour-intensive crop and, therefore, more suited to small-scale farmers. There are about 80 000 farmers cultivating vanilla, living on an average of USD 2 (CHF 1.98) per day, and most rely almost exclusively on vanilla for their income. With such low levels of income, smallholder farmers struggle to meet their basic needs and often rely on child labour.

As vanilla is a crop that requires delicate handling, children normally start unpaid work on the less delicate tasks around the age of 13, with only older children help their parents during the labour-intensive pollination phase. The work that children are involved with is considered training, to prepare them for when they are older and take on the responsibility themselves.


Nestlé's priority in this context is to work with partners to find solutions tailored to helping farmers diversify their crops, reduce vanilla dependence and tackle the issue of child labour. In 2013, Nestlé began a partnership with local supplier Givaudan to develop responsible sourcing, including combating child labour through sturdier educational infrastructures.

Since 2010, [Givaudan](#) and its supplier [Henri Fraise Fils](#) (HFF) have worked with the Development Advice Group, focusing on village development, which led to the creation of the *Association Développement Equitable à Madagascar* (Association for the Fair Development of Madagascar) in June 2014. The association manages the organic vanilla farmers' rural development programme in the Sambava district, which is financed by HFF, Givaudan and Nestlé. The programme aims to provide selected villages with better access to education by building, extending or repairing schools, and providing equipment. To date, four schools have been built.

Improved educational facilities mean that children of vanilla farmers have the opportunity to seek other employment outside of vanilla cultivation. To date, 3316 schoolchildren and 2200 Malagasy families have benefited from the programme.

Through the Responsible Sourcing activities and fund allocation in 2015, we were able to sponsor the building of two schools close to our sourcing locations.

While the many challenges facing the vanilla industry still include security of supply, price stability and better quality beans, the focus has increasingly switched to the social responsibility of the industry, the organisation of farmers and communities, and tackling child labour. Although there is much to be done, these efforts show that we and our partners are committed to real change.

 **Read more** about vanilla in the [Rural development](#) chapter.

Compliance

The [Nestlé Corporate Business Principles](#) reflect our commitment to a strong compliance culture as a non-negotiable foundation of how we do business. Our principles are actionable and we are prepared to do what is necessary to ensure that our company is managed in line with them through both internal reporting and external audits. To help us improve our performance and business practices, we encourage employees, suppliers and stakeholders to report practices or actions at Nestlé that are believed to be inappropriate or illegal. We properly investigate all complaints with impartiality and we prohibit retaliation for reports made. When a breach is uncovered, we act decisively to put an immediate end to it and take appropriate response measures.

Reporting of compliance violations

Our commitment



Ensure that all employees and stakeholders can easily report possible compliance violations

We aim to enable all our employees to report any incidents of non-compliance and breaches of the *Nestlé Corporate Business Principles*, or other Nestlé internal standards.

Alongside the roll-out of the Nestlé Integrity Reporting System, information on its use has been made available to all employees. This has included translated versions in local markets.

It is stipulated in the Reporting of non-Compliance Best Practices document, in the Confidentiality chapter, that non-compliance reports will be dealt with confidentially. Only the fact that a report has been filed, the particulars of the report and the identity of the incriminated employee will be shared with those who need to know for the purposes of handling the complaint and, if applicable, the investigation. In case the complainant uses the Integrity Reporting System and chooses to remain anonymous, Nestlé will be unable to learn of their identity. If the complainant makes their report anonymously but through a different reporting channel, Nestlé will fully honour their decision to remain anonymous and will not try to find out their identity.

As one of the monitoring channels, the CARE audit programme's business integrity section includes the question 'Does the site investigate every non-compliance report and protect the rights of both parties (reporting and incriminated)?'

Encouraging our external stakeholders to actively respect our standards and codes is an important facet of Nestlé's business ethics, too. All external stakeholders can report concerns in their own language through our [Tell us](#) reporting system via a web form or by phone.

To enhance the communication, our strategy is to gradually reinforce the system, initially as a pilot in countries identified as potential high-risk areas, before extending it to all countries where Nestlé operates (and where local data protection law allows). Our challenge is to help people understand our different reporting channels and give them the confidence to use them.

The Nestlé Integrity Reporting System (internal)

Our objectives

- **By 2015** – The Nestlé Integrity Reporting System (Internal Grievance Mechanism) or equivalent will be operational in 100% of Nestlé markets and information made available to employees outlining the steps taken by the company to manage concerns and complaints.
- **By 2016** – Reinforce awareness of the existence of confidential reporting lines is enforced across the organisation.

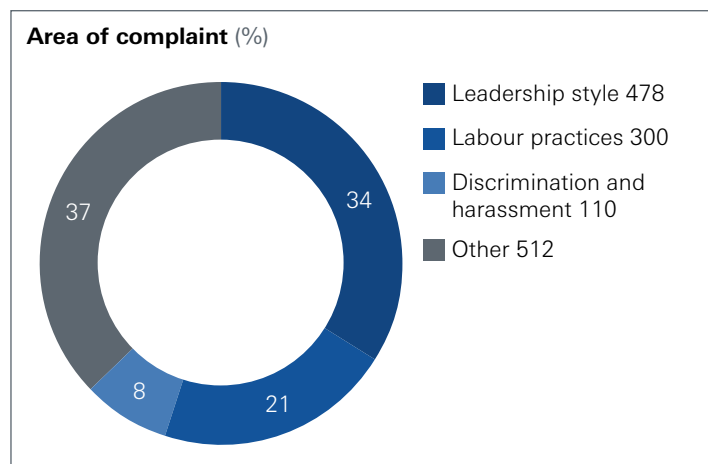
Our people should be vigilant for any illegal or non-compliant activity in their place of work, and are required by our [Code of Business Conduct](#) to report such incidents should they occur. Incidents related to allegations of corruption, bribery, fraud or any serious incident that may adversely affect the reputation or public image of Nestlé are promptly reported directly to higher levels, including to the Group General Counsel and Chief Compliance Officer.

The Nestlé Integrity Reporting System enables our employees to report anonymously, via phone or web form, any illegal or non-compliant behaviour they observe, as well as to seek advice or information on our practices. Nestlé's Reporting of non-Compliance Best Practices document provides a general investigation protocol and guidance to promote a fair and impartial process.

We continued to roll out the system across the business in 2015, and by the end of the year, 100% of markets had introduced it, up from 98% in 2014 (this includes markets that have other systems already in place that fulfil the requirements of the Integrity Reporting System). Information about the system is made available to employees outlining the steps taken by the company to manage concerns and complaints. The system has been well received by our employees and, importantly, there is little indication that it is being abused by complaints made in bad faith.

Guidance, including the implementation of a visible link to the Integrity Reporting System on local intranets together with an explanatory note, has been provided across the countries to fulfil our objective.

In 2015, we received 1400 messages through the Nestlé Integrity Reporting System, covering issues such as leadership style, labour practices, discrimination and harassment (see table below). Of all the substantiated and unsubstantiated cases presented through this system, 1137 (81%) were closed, of which more than 26% were substantiated, resulting in 35 employees leaving the company, and 70 written warnings and other measures being issued, including internal process improvement and reinforcement and the establishment of performance improvement plans.



We have developed and provided training material on the investigation of non-compliance reports to market compliance officers across different countries. Using this communication as a springboard, we have deployed several direct countermeasures, including enhancing awareness of the Integrated Reporting System, investigation guidance, monitoring how complaints are managed and remediation measures.

Our objectives

- **By 2015** – Scale up our communication about the external grievance system ‘Tell us’ to 5000 suppliers and to 1000 downstream business partners (i.e. distributors) of Nestlé Nutrition products, as well as in first phase countries identified by the company.
- **By 2016** – Continue to scale up the communication about ‘Tell us’ to suppliers and downstream business partners as well as to second phase countries (additional 20 countries).

Tell us – our external compliance reporting system

In 2015, we further developed our Tell us communication channel. This is specifically designed to give all external stakeholders the opportunity to report any possible non-compliance incidents against the Nestlé *Corporate Business Principles* or laws, both internal and external. Although Tell us is run by Nestlé, it is controlled externally and allows stakeholders to report non-compliances confidentially or to seek advice on our practices.

Following its launch in 2014, we continued to roll out the system throughout the year. Its availability has now been communicated to 5000 suppliers, to more than 1000 of our

downstream business partners, such as distributors, and through Nestlé Nutrition, thus meeting our objective.

The system has been given good feedback by external stakeholders. We have applied the experience gained from the first year of the system’s operation to continue to refine the processes and platform, and to build on our expertise in managing it. We have scaled up our communication about Tell us to further promote reporting of potential non-compliance incidents by external stakeholders in the 12 phase one countries: China, Colombia, Egypt, Indonesia, Mexico, Nigeria, Pakistan, the Philippines, Russia, Saudi Arabia, Sri Lanka and Vietnam. Communications about Tell us have been deployed on those local Nestlé websites.

By the end of 2015, over 5000 Nestlé suppliers had been appraised and informed about Tell us through the implementation of the revised Supplier Code, and the information is also available on our [website](#).

External stakeholders are able to use Tell us through an online form or by calling a toll-free phone number. By the end of 2015, we had received 372 messages. All comments received have been, or are being, addressed. There was one unsubstantiated claim of private-to-private bribery (that is, where some form of personal advantage has been requested or offered between an employee and a supplier or customer with a view to gaining or maintaining business). We also found that a number of messengers used the system to seek advice on topics of commitment to society.

Of the supplier concerns, subsequent investigations resulted in one employee leaving the company, one written warning being issued and other measures being taken, including internal process improvements and a reinforcement communication to suppliers.

‘Tell us’ complaints received in 2015

Subjects of messages received	Number of messages received
Private-to-private bribery	1
Conflict of interest (grouped with fraud)	18
Environmental suggestions	3
Seeking advice	7
Breast-milk marketing concerns	10
Supplier concerns	9
Labour practices and leadership style	37
General enquiries (including consumer complaints, customer concerns, safety, quality, etc.)	287
Total	372

Tell us by region	Quantity
EMENA	36
AMS	156
AOA	126
Undisclosed	54
Total	372

The CARE audit programme

Compliance regarding human rights and labour practices, business integrity, safety and health, environmental sustainability and security is assessed through the CARE programme, which relies on an independent external audit network.

- All sites owned or operated by Nestlé are audited on a three-year auditing cycle following the annual action plan discussed and approved by the Group Compliance Committee (US CARE programme is carried out every five years);
- Any gaps are addressed through detailed action plans and implementation is monitored closely; and
- The programme is led by a Market CARE Coordinator who is responsible for ensuring that audits are performed in a timely fashion, action plans are implemented and all information is uploaded in SAP.

In 2015, we carried out 250 CARE audits across Nestlé, taking our cumulative total to 2207 audits since 2005.

The audits, which take place every three years (every five years for the CARE program in the United States), are performed by three leading independent audit companies: [SGS](#), [Bureau Veritas](#) and [Intertek](#). Where necessary, we introduce detailed action plans that are thoroughly and systematically monitored.

The findings are classified in three categories:

- **Minor** – an isolated and non-repetitive finding or minor issue;
- **Major** – a systematic finding or major issue or infringement against local legislation; and
- **Critical** – an exceptional issue, which requires immediate notification to the Nestlé Group Compliance Committee.

CARE gaps identified 2015

	Human rights and labour practices	Safety and health	Environmental sustainability	Business integrity	Security
Minor	64	40	39	12	21
Major	5	2	0	0	1
Critical	0	0	0	0	0

By the end of 2015, we had identified 184 CARE gaps. We have introduced corrective action plans to cover these gaps, 36 of which are now closed. The remaining corrective action plans are in the process of being implemented.

Appendix



In this chapter

294 Notes on transport and
distribution data
295 Bureau Veritas' Independent
Assurance Statement

298 GRI content index
343 UN Guiding Principles Reporting
Framework index of answers

GRI content index

GENERAL STANDARD DISCLOSURES

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Strategy and Analysis					
G4-1	NIS: A message from our Chairman and our CEO p7-8				No
G4-2	AR: Principal risks and uncertainties p51 NIS: Materiality p12-16 NIS: Materiality > Using our materiality assessment p17 NIS: Introducing our commitments p18 HRC: Our role in human rights and compliance p222-225 HRC: Human rights > Human rights reporting: for an integrated approach p226				Yes, see assurance statement p295
Organizational Profile					
G4-3	Front cover of report				Yes, see assurance statement p295
G4-4	Nestlé.com/brands AR: Nestlé Health Science p14-15 AR: Nestlé Skin Health p16-17 AR: Nestlé Food and Beverage p18-19				No
G4-5	CGR: Articles of Association of Nestlé S.A. p48				No
G4-6	AR: Geographic data: Factories p52 CFS: Operating Segments p74				No
G4-7	CFS: Companies of the Nestlé Group p140 CGR: Group structure and shareholders p3-4 AR: Corporate Governance and Compliance p55				Yes, see assurance statement in CFS p136
G4-8	AR: Nestlé Food and Beverage p20-31 AR: Principal key figures and sales by area p41-60 CFS: Companies of the Nestlé Group p140				Yes, see assurance statement in CFS p136
G4-9	AR: Group overview p40 AR: Geographic data: Factories p42 CFS: Consolidated balance sheet as at 31 December 2015 p62-63 CFS: Consolidated cash flow statement for the year ended 31 December 2015 p64 NIS: Our CSV performance p5-6				Number of employees has been assured, see assurance statement p295

Abbreviations:

AR: Annual Review 2015
CFS: Consolidated Financial Statements of the Nestlé Group
CGR: Corporate Governance Report
CSV: Creating Shared Value at Nestlé
DMA: Disclosure of Management Approach

ES: Environmental sustainability
HRC: Human rights and compliance
NHW: Nutrition, health and wellness
NCBC: Nestlé Code of Business Conduct
NCBP: Nestlé Corporate Business Principles

NIS: Nestlé in society – Creating Shared Value
OP: Our people
RD: Rural development
W: Water

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-10	<p>NIS: Our CSV performance p5-6 OP: Diversity > Enhancing diversity in our workforce p279 OP: Labour relations > Our workforce p274-275</p> <p>Covers Nestlé employees registered in the HR system (approximately 85% of all employees). Nestlé do not have a substantial portion of their work performed by workers who are legally recognized as self-employed, or by individuals other than employees or supervised workers, including employees and supervised employees of contractors.</p> <p>Nestlé do not have any significant variations in employment numbers (such as seasonal variations in employment in the tourism or agricultural industries).</p> <p>OP: Labour relations > Our workforce > Collective bargaining and freedom of association p276</p> <p>RD: Our priority sourcing categories p112</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-11	<p>OP: Labour relations > Our workforce > Collective bargaining and freedom of association p276</p> <p>RD: Our priority sourcing categories p112</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-12	<p>RD: Our priority sourcing categories p112</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-13	<p>CFS: Acquisitions and disposals p70 AR: Letter to our shareholders p2 CGR: 2.3 Changes in capital p4</p> <p>There were no material changes in Nestlé's supply chain in this reporting year.</p>				No
G4-14	<p>ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards (The Nestlé Policy on Environmental Sustainability) p171</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-15	<p>NIS: Partnerships and collective action > Summary of key relationships p33-34 NIS: Our work with the United Nations p35-39 NHWW: Responsible marketing > Responsible marketing of breast-milk substitutes > Compliance p84-86 W: Public policy advocacy and collective action > UNGC CEO Water Mandate p150 W: Public policy advocacy and collective action > Supporting the WBCSD WASH Pledge p150 W: Public policy advocacy and collective action > International standards for water footprinting p151</p> <p>When Nestlé signs up to a charter, principle or other initiative then it applies to all countries.</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-16	<p>NIS: Partnerships and collective action p31-34</p>				Yes, see assurance statement p295
Identified Material Aspects and Boundaries					
G4-17	<p>CFS: Companies of the Nestlé Group p140-158; Scope of consolidation, acquisitions and disposals of businesses, assets held for sale p70 NIS: About this report p4</p> <p>All entities are covered by the report, where there are exceptions these are noted as footnotes in the report.</p>				Yes, see assurance statement in CFS p136

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance	
G4-18	<p>NIS: About this report p4</p> <p>NIS: Materiality p12-17</p> <p>NIS: Stakeholder engagement p25-26</p>				Yes, see assurance statement p295	
G4-19	<p>NIS: Materiality p12-17</p>				Yes, see assurance statement p295	
G4-20	<p>NIS: About this report p4</p> <p>NIS: Materiality > Our material issues p13-16</p>	<p>The following sub indicators are not met:</p> <ul style="list-style-type: none"> If the Aspect is not material for all entities within the organization (as described in G4-17), select one of the following two approaches and report either: <ul style="list-style-type: none"> The list of entities or groups of entities included in G4-17 for which the Aspect is not material or The list of entities or groups of entities included in G4-17 for which the Aspects is material Report any specific limitation regarding the Aspect Boundary within the organization 	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>These omissions will be reviewed as part of the 2016 materiality process, and a response will be provided in our 2016 CSV report.</p>	Yes, see assurance statement p295	
G4-21	<p>NIS: Materiality p12-17</p>	<ul style="list-style-type: none"> Report any specific limitation regarding the Aspect Boundary outside the organization 	<p>The following sub indicators are not met:</p> <ul style="list-style-type: none"> In addition, describe the geographical location where the Aspect is material for the entities identified 	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>These omissions will be reviewed as part of the 2016 materiality process, and a response will be provided in our 2016 CSV report.</p>	Yes, see assurance statement p295

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-22	Some data in the report has been restated since 2013 and has been noted on a case-by-case basis, including for our key performance indicators. see: Nestlé Consolidated Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators NIS: About this report p4	Report the effect of any restatements.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-23	NIS: About this report p4 NIS: Materiality p12-17 There have been no significant changes from previous reporting periods.				Yes, see assurance statement p295
Stakeholder Engagement					
G4-24	NIS: Stakeholder engagement > Stakeholder convenings p25 NIS: Partnerships and collective action p31-32				Yes, see assurance statement p295
G4-25	NIS: Partnerships and collective action – A strategic approach p31 NIS: Stakeholder engagement p25-26 Stakeholders are identified and selected for invitation to the Creating Shared Value Stakeholder Convenings based on: <ul style="list-style-type: none"> • Their expertise in relevant CSV issues (including nutrition and health, water and environmental sustainability, human rights and rural development); • Their relationship with Nestlé; • Their knowledge and experience of important Nestlé markets. Nestlé seeks to engage at its convenings stakeholders with expertise across CSV issues and representing a range of interests including stakeholders drawn from NGOs, academic centres, governmental and intergovernmental organisations, funding agencies, think tanks, consultancies and social enterprises working in Nestlé's Creating Shared Value issue areas. (Note previously we have also included faith based organisations in this list.)				Yes, see assurance statement p295
G4-26	We engage, listen, and respond to a wide range of stakeholders on a regular basis. Through meaningful engagement, our stakeholders have helped us improve and helped us set the priorities for our creating shared value strategy. Please find meaningful examples of our engagements with our stakeholders across the following sections of this report. NIS: Materiality > The materiality process p12-16 NIS: Stakeholder engagement p25-26 NIS: Partnerships and collective action p31-35 NHWW: Our role in nutrition > Multi-stakeholder engagement and leadership p46-47 RD: Our role in rural development > Engagement and collaboration p95 ES: Our role in environmental sustainability > Multi-stakeholder engagement p172 ES: Protecting and enhancing biodiversity: Supporting public policy p219 W: Public policy advocacy and collective action p149-152 W: Our role in water stewardship > Sharing our progress p143 HRC: Our role in human rights and compliance > Engagement and collaboration p225 OP: Our role with our people: Measuring and sharing our progress > The 'Nestlé B I' employee engagement survey p259				Yes, see assurance statement p295

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-27	We engage, listen, and respond to a wide range of stakeholders on a regular basis. Through meaningful engagement, our stakeholders have helped us improve and set the priorities for our creating shared value strategy. Please find meaningful examples of our engagements, initiatives, and partnerships, with our stakeholders across the following sections of this report. This report is written in part to address concerns raised by stakeholders. NIS: Stakeholder engagement p25–26 NIS: Partnerships and collective action > Summary of key relationships p33–34 NHW: Our role in nutrition > Multi-stakeholder engagement and leadership p46–47 RD: Our role in rural development > Our policies and standards > Engagement and collaboration p95 ES: Our role in environmental sustainability > Multistakeholder collaboration p172 ES: Protecting and enhancing biodiversity > Supporting public policy p219–220 W: Our role in water stewardship > Sharing our progress p143 W: Public policy advocacy and collective action p149–152 HRC: Our role in rural development > Engagement and collaboration p95 OP: Our role with our people > Measuring and sharing our progress p259	Report the stakeholder groups that raised each of the key topics and concerns.	The information is subject to specific confidentiality constraints.	The stakeholder convenings are held under the Chatham House Rule, so the identity and affiliation of the participants is confidential. This means we are unable to report the stakeholder groups that raised each of the key topics and concerns.	Yes, see assurance statement p295
Report Profile					
G4-28	NIS: About this report p4				Yes, see assurance statement p295
G4-29	NIS: About this report p4 Nestlé's previous report was published in 2015 and covered Nestlé's global operations for the year ending 31 December 2014.				Yes, see assurance statement p295
G4-30	NIS: About this report – Reporting period and scope p4				Yes, see assurance statement p295
G4-31	NIS: About this report – Contact us p4				Yes, see assurance statement p295
G4-32	NIS: About this report: Reporting period and scope – Global Reporting Initiative p4 Appendix: GRI content index p298–342				Yes, see assurance statement p295
G4-33	NIS: About this report: Assurance p4 Appendix: Assurance statement p295–297 The summary Creating Shared Value report and assurance of the report statement is requested and signed off by Janet Voute, Vice President, Global Head of Public Affairs, and Eugenio Simioni, Corporate Communications Director.				Yes, see assurance statement p295
Governance					
G4-34	CGR: Board of Directors p6 NIS: Business principles and governance p19–24				Yes, see assurance statement p295
G4-35	Committees report to the Board, as per governance diagram: NIS: Business principles and governance p20				Yes, see assurance statement p295

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-36	Nestlé does not have a head of sustainability, rather sustainability is embedded in all functions. See governance diagram in G4-35 for reporting lines. NIS: Our governance and advisory structure p20-24				Yes, see assurance statement p295
G4-37	CGR: Shareholder Participation p21 NIS: Stakeholder engagement > Stakeholder convenings p25 Consultation is often delegated, usually to Public Affairs, and feedback is through the relevant task forces and working groups, see: NIS: Business principles and governance > Our governance and advisory structure p20-24				No
G4-38	CGR: Board of Directors p6-11	<ul style="list-style-type: none"> • Memberships of under-represented social groups • Competences relating to economic, environmental and social impacts • Stakeholder representation (incl shareholders) 	The information is subject to specific confidentiality constraints	Information not disclosed due to privacy concerns.	No
G4-39	CGR: Board of Directors p6-7				No
G4-40	NIS: Our Governance and Advisory Structure p20-24 CGR: p13 , p49-52 Article 6 of the Articles of Association (http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/articles-of-association-of-nestle-en.pdf) state the extent of the involvement of shareholders in electing the highest governance body members. Read with section 3.4 (on p10) of CGR. Elections and terms of office, which states, “The Chairman of the Board of Directors, the members of the Board of Directors and the members of the Compensation Committee are elected individually by the General Meeting...”. The nomination process is managed by the nomination committee in accordance with its established procedures and criteria for the selection of board members. All elements are considered.				Yes, see assurance statement in CFS p136
G4-41	CGR: 3 Board of Directors p6 CGR: 3.3 Mandates outside of Nestlé p11 CGR: Allocation of tasks within the Board of Directors p12-15 CGR: Article 21 sexes p55				No
G4-42	NIS: Business principles and governance p19-24 The Executive Board sign off and approve updates of Nestlé’s purpose, value or mission statements, strategies, policies, and goals related to economic, environmental and social impacts.				No

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-43	Our executive board members do not receive separate formal training on CSV issues as CSV is embedded in our business management, and thus a core part of their role. To ensure all CSV issues are governed appropriately external experts in CSV issues are a part of our governance model, see: NIS: Our governance and advisory structure > Nestlé Creating Shared Value Council p21-22 NIS: Our governance and advisory structure > The Nestlé Nutrition Council p23-24 Many of our most senior people, including our Chairman, play a leading role in various multistakeholder initiatives relevant to CSV issues, such as the 2030 Water Resources Group (2030 WRG). See: AR: Board of directors p56				Yes, see assurance statement p295
G4-44	CGR: Principles of compensation for members of the Executive Board p28 and p29 CGR: Internal organisational structure p12 and p13 Newly appointed Board members receive an appropriate introduction into the business and affairs of the Company and the Group. If required, the Nomination Committee arranges for further training. It reviews, at least annually, the independence of the members of the Board and it prepares the annual self-evaluation of the Board and its Committees. It oversees the long-term succession planning of the Board. The Company performs annual self-evaluation of the Board and its Committees including Confidential, anonymous feedback and individual interviews.				No
G4-45	AR: Principal risks and uncertainties, Group risk management p51 CGR: Changes in the governance system in 2016 p28 NIS: Materiality p12-17 Key risks are identified by ERM and Exec Board, and these are then matched with the risks identified through the materiality process, which incorporates stakeholder opinion.				Yes, see assurance statement in CFS p136
G4-46	AR: Principal risks and uncertainties, Group risk management p55 CGR: Changes in the governance system in 2016 p28				Yes, see assurance statement in CFS p136
G4-47	AR: Principal risks and uncertainties, Group risk management p55				Yes, see assurance statement in CFS p136
G4-48	The full Creating Shared Value report is signed off by Janet Voité, Vice President, Global Head of Public Affairs, and Eugenio Simioni, Corporate Communications Director. The printed Nestlé in society – Creating Shared Value and meeting our commitments 2015 was reviewed by the CEO and Chairman.				Yes, see assurance statement p295
G4-49	AR: Principal risks and uncertainties, Group risk management p51 HRC: Compliance: Tell us – our external compliance reporting system p245 NIS: Business principles and governance > Our governance and advisory structure p20-24 Critical concerns are reported through the compliance committee (which is a sub-committee of the Executive Board).				Yes, see assurance statement in CFS p136

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-50	<p>AR: Compliance p60 HRC: Compliance > Reporting of compliance violations p244-246 The Print report goes to the NIS Board.</p>	Indicator omitted.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	No
G4-51	<p>CGR: Compensation report p27-43 Creating Shared Value issues (covering economic, environmental and social criteria) are included in the company's business plans. Senior executives are assessed against the business plans.</p>				No
G4-52	<p>CGR: Compensation report p27-44</p>				No
G4-53	<p>CGR: Compensation report p27-44 In regards executive compensation we have identified our shareholders as the key stakeholders for this issue. The Board of Directors solicits feedback from investors annually on the compensation system and follows a strategy of continuous improvement with respect to investor concerns and transparency. As from 2015, shareholders will approve the total compensation of the Supervisory Board and the Management Board in a binding vote in accordance with the new Articles of Association adopted on April 10, 2014.</p>				No
G4-54	<p>The median of the total annual compensation of all employees, except the CEO is CHF 48782.09. The total annual compensation of the CEO is CHF 9067949 in 2015. The ratio of the annual median employee compensation to the total annual CEO compensation is: 185.88. Accompanying notes: For total 2015 CEO compensation please see p42: http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance_report_2015_en.pdf Median is estimate based on Company total worldwide salaries and welfare expenses of CHF 16342 million and average number of employees of close to 335000 - see p93 of the Financial Statements 2015. http://www.nestle.com/asset-library/documents/financial_statements/2015-financial-statements-en.pdf The ratio of the annual median employee compensation and the total annual CEO compensation is distorted due to worldwide salary difference. The Board of Directors solicits feedback from investors annually on the compensation system and follows a strategy of continuous improvement with respect to investor concerns and transparency. As from 2015, shareholders will approve the total compensation of the Supervisory Board and the Management Board in a binding vote in accordance with the new Articles of Association adopted on 10 April 2014.</p>	Breakdown by zone.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	No

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-55	CGR: Compensation report p27 onwards The ratio of the annual total compensation percentage increase of the CEO (the highest paid individual) to the median annual total compensation increase for all employees is -0.64. Accompanying notes: The percentage difference in the CEO's compensation between 2015 and 2014 is -2.24%. The percentage difference in median employee compensation between 2015 and 2014 is 3.5%. Thus, the ratio between the increase in the CEO compensation and median employee compensation is -0.64. For total 2015 CEO compensation and for details on the types of compensation included in the calculation please see: CGR: p42 . The median compensation per employee is an estimate based on the company's total worldwide salaries divided by the total number of employees in each reported year. See p93 of the 2015 CFS. For the total number of employees, see p39 of the AR. The ratio of the annual median employee compensation and the total annual CEO compensation is distorted due to worldwide salary difference.	Country breakdown and the ratio percentage increase in annual compensation for the CEO to the median percentage increase in annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual in the same country)	The information is currently unavailable	As this is our global report, we have provided the ratio of the percentage increase between the CEO and the median compensation of our employees worldwide between 2014 and 2013. We have not provided a country level breakdown as that is outside the scope of our global report. Moreover, the disclosure of the CEO, members of the Board of Directors and total compensation of the Executive Board is based on Swiss legal requirements and Swiss Code of Best Practices for Corporate Governance as duly stated in the CGR (p32), and does not break down the information by country.	No

Ethics and Integrity

G4-56	NS: Business principles and governance > The Nestlé <i>Corporate Business Principles</i> p19 HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards p225 HRC: Anti-corruption and compliance p247-248 OP: Our role with our people > Our policies and standards p258-259 AR: Compliance p60 The Nestlé <i>Corporate Business Principles</i> have been translated into over 50 languages, see: http://www.nestle.com/aboutus/businessprinciples/businessprinciples The Nestlé Code of Business Conduct is available in English, French, German and Spanish, see: http://www.nestle.com/aboutus/businessprinciples/code-of-business-conduct				Yes, see assurance statement p295
G4-57	HRC: Compliance > Reporting of compliance violations p244 HRC: Compliance > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244 HRC: Compliance > Tell us – our external compliance reporting system p245 The Nestlé Integrity Reporting System and 'Tell us' are managed globally and are independent of Nestlé markets. The 'Tell us' system is managed independently by a third party and is available 365 days a year, 24 hours a day. Both systems are anonymous.	Total number of requests for advice received during the reporting period through the organisation's mechanisms for seeking advice.	Data unavailable.	Data is not available for the IRS system. However there were 4 requests for seeking advice via the 'Tell us' system.	Yes, see assurance statement p295

General Standard Disclosures	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
------------------------------	-----------------------	------------------------	---------------------------	-----------------------------	--------------------

G4-58	<p>Management of Nestlé's internal and external mechanisms for reporting concerns about unethical or unlawful behaviour is the responsibility of the compliance team, see:</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations p244</p> <p>HRC: Compliance > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244</p> <p>HRC: Compliance > Tell us – our external compliance reporting system p245</p> <p>http://www.nestle.com/investors/corporate-governance/codeofbusinessconduct</p> <p>The Nestlé Integrity Reporting System and 'Tell us' are managed globally and are independent of Nestlé markets. The 'Tell us' system is managed independently by a third party and is available 365 days a year, 24 hours a day. Both systems are anonymous.</p>				Yes, see assurance statement p295
--------------	--	--	--	--	---

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES

DMA and Indicators (or link)	Page number	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
------------------------------	-------------	------------------------	---------------------------	-----------------------------	--------------------

Material aspect: Economic performance

G4-DMA	<p>AR: Letter to Shareholders p2</p> <p>NI:S: A message from our Chairman and our CEO p7-8</p> <p>NI:S: Creating Shared Value: a long-term perspective p9-11</p>				Yes, see assurance statement p295
---------------	---	--	--	--	---

G4-EC1	<p>This has been reviewed, and the predominant spending is on Healthy Kids. Data is collected across Nestlé markets for this. Total approximate spending on Nestlé Healthy Kids Programme in 2015: CHF 15 million.</p> <p>CFS: Consolidated income statement p60</p> <p>NI:S: Creating Shared Value: a long-term perspective p9-11</p> <p>NHWW: Nutrition education: promoting healthier habits > Nestlé Healthy Kids p61-63</p> <p>RD: Rural Development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99</p> <p>HRC: Taxation > Nestlé effective tax rate and tax payments p249</p>	<p>b. To better assess local economic impacts, report EVG&D separately at country, regional, or market levels, where significant.</p>	<p>The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable</p>	<p>Part b. is not applicable' as this is a report on global operations and is not reporting at a country level.</p>	No
---------------	---	---	---	---	----

G4-EC2	<p>ES: Providing climate change leadership p207-220</p> <p>ES: Providing climate change leadership: Adapting to climate change p213-214</p> <p>CDP 2014 Investor submission (CC5.1), Module: Risks and Opportunities p45-96. CDP submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link).</p>				Yes, see assurance statement p295
---------------	---	--	--	--	---

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EC3	CFS: Employee benefit liabilities p93 CFS: Post-employment benefits p93 CFS: Employee benefits p93	d. Report the percentage of salary contributed by employee or employer. e. Report the level of participation in retirement plans (such as participation in mandatory or voluntary schemes, regional or country-based schemes, or those with financial impact).	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement in CFS p136
G4-EC4	Based on existing information, we do not receive significant financial assistance from government that would materially affect our position. There is no government present in the shareholding structure.				No
Material aspect: Market presence					
G4-DMA	Our global presence has a significant impact on local economies, employment both directly and in our supply chain. Moreover, our global presence enables us to achieve our goal of being the leading nutrition, health and wellness company, see: AR: Sales by geographic area p41 CFS: Analysis by Segment p74-81 OP: Labour relations > Our workforce > Delivering a living wage p275				No
G4-EC5		Indicator omitted	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	No
G4-EC6	Nestlé have identified that the proportion of native employees at management levels in developing countries lags behind that of more developed countries, and it is these countries that are considered significant locations of operation for this data tracking, see: OP: Developing people p285-292 For the purposes of this indicator senior management is defined as Nestlé in Market Management Committee level in each of the markets.				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Indirect economic impacts					
G4-DMA	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Material Issues p92-93 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Governance and management systems p93-94 RD: Rural development > The Rural Development Framework p96-99 RD: Farmer Connect and direct sourcing operations p100-104				Yes, see assurance statement p295
As a global company, we recognise that we have significant indirect economic impacts across our value chain. Our CSV strategy and management approach for managing our indirect economic impacts both positive and negative is focused on the millions of farmers and local communities around the world who depend on our business for their livelihoods.					

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance	
G4-EC7	Our most material infrastructure investment is our Healthy Kids programme. Data is collected across Nestlé markets for this and the total spending on Nestlé Healthy Kids Programme in 2015 is approximately: CHF 15 million. NHW: Nutrition education: promoting healthier habits p60-66 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99 RD: Our priority sourcing categories p112-136	c. Report whether these investments and services are commercial, in-kind, or pro bono engagements.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295	
G4-EC8	NI: Our CSV performance p5-6 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99 RD: Coffee > Nespresso AAA Sustainable Quality™ Program > Reviving coffee production in South Sudan p121				Yes, see assurance statement p295	
Material aspect: Procurement practices						
G4-DMA	NI: Business principles and governance > The Nestlé Corporate Business Principles p19 RD: Our role in rural development and responsible sourcing p91 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Material issues p92-93 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Governance and management systems p93-94 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our commitments p93 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99 RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Implementing Responsible sourcing p105 RD: Our priority sourcing categories p112-136 RD: Our priority sourcing categories > Coffee > Nespresso AAA Sustainable Quality™ Program p119-121 RD: Our priority sourcing categories > Dairy > Fresh milk: Our 'milk district' model > Creating Shared Value in milk districts p126 RD: Our priority sourcing categories > Palm oil p128-129 RD: Our priority sourcing categories > Pulp and paper p130-131					Yes, see assurance statement p295
G4-EC9	RD: Rural Development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99 RD: Rural Development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 1. Farm economics p97 RD: Our role in rural development and responsible sourcing p91-95 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94	Indicator omitted.	The information is currently unavailable	Data not available. Although we source products locally where possible, as demonstrated by our Farmer Connect programme, due to the global nature of our supply chain and the types of products we source, our ability to track procurement spend locally is limited.	No	

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
FP1	<p>RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing > The results p108</p>	<p>Identify the purchased volume from each compliant supplier</p>	<p>The information is subject to specific confidentiality constraints</p>	<p>The breakdown by volume is unavailable due to commercial confidentiality concerns. We do publish the percentage of suppliers and volume that are compliant.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>
FP2	<p>RD: Our priority sourcing categories > Cocoa > The Nestlé Cocoa Plan p121–124 RD: Our priority sourcing categories > Palm oil > Verification and certification p128–129 RD: Our priority sourcing categories > Pulp and paper > Verification and certification p130 RD: Our priority sourcing categories > Soya > Verification and certification p131 RD: Our priority sourcing categories > Sugar > Verification and certification p131–132 RD: Our priority sourcing categories > Sugar > Traceability in the supply chain p132 RD: Our priority sourcing categories > Fish and seafood > Verification and certification p135</p> <p>Nestlé Responsible Sourcing Guideline: http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-responsible-sourcing-guidelines.pdf</p>	<p>2.5 Calculate the percentage of purchased volume which is verified as being in accordance with standards identified in 2.2 by using the following equation: Purchased volume calculated in 2.4 = Total purchased volume Percentage of purchased volume which is verified as being in accordance with credible, internationally recognized responsible production standards x 100. 2.6 Report the percentage calculated in 2.5 broken down by the credible, internationally recognized responsible production standards identified in 2.2 and broken down by origin identified in 2.1.</p>	<p>The information is subject to specific confidentiality constraints</p>	<p>We provide information on spend and some volumes purchased to give a representation of scale, but are unable to report the details due to commercial sensitivities and traceability. We give information by region where possible. 38% of key commodities are currently traceable.</p>	<p>Materials excluded from assurance scope: dairy ingredients, hazelnuts, and percentage of RSPO-certified palm oil. For remaining materials, refer to assurance statement p295</p>
<p>Environmental</p> <p>Material aspect: Materials</p>					
G4-DMA	<p>ES: Our role in environmental sustainability p168–175 ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p169–170 ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p171 ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171 ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170 ES: Managing environmental sustainability > The environmental life-cycle of products p176–177 ES: Raw materials p179–181</p> <p>The Nestlé Policy on Environmental Sustainability (http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/environmental_sustainability/nestl%C3%A9%20policy%20on%20environmental%20sustainability.pdf)</p>				<p>Yes, see assurance statement p295</p>

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN1	<p>ES: Our role in environmental sustainability > The Nestlé Environmental Management System > Sharing our progress p174-175</p> <p>ES: Raw materials p179</p> <p>ES: Protecting and enhancing biodiversity > Sourcing raw materials p218</p> <p>ES: Packaging > Development and use of renewable materials p186-187</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé Performance Indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN2	<p>The most material area for Nestlé to measure the percentage of recycled input is packaging, for which the following information is available: 28.1% of 5.3 mio tonnes of packaging material is recycled, which is 1.49 mio tonnes, and this is 4.9% of the total materials used (30.3 mio tonnes).</p> <p>ES: Packaging > Optimising weight and volume p186</p> <p>ES: Packaging > Recovering used packaging > Using recycled materials p190-191</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Energy					
G4-DMA	<p>ES: Our role in environmental sustainability p168-175</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p169-170</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170</p> <p>ES: Managing environmental sustainability > The environmental life-cycle of products p176-177</p> <p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184</p> <p>ES: Providing climate change leadership p207-220</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN3	<p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184</p> <p>See our CDP 2015 Investor submission: CDP submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>	<p>c. Report in joules, watt-hours or multiples, the total:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooling consumption <p>d. Report in joules, watt-hours or multiples, the total:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Electricity sold • Heating sold • Cooling sold • Steam sold 	<p>Part of the Standard Disclosure is not applicable</p>	<p>We use cooling in our factories but it is not purchased. It is generated out of the energies we purchase (fuels, electricity) that are already disclosed. We do not track at corporate level how much cooling we generate out of the energy we consume as this is not material to us.</p> <p>Nestlé sell a small amount of energy (and this sold energy is excluded from our energy consumption) but the quantity is not sufficient to be a material indicator for us. Note that the GHG emissions related to the production of this sold energy are included in our scope 1 emissions.</p>	Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN4	<p>ES: Our role in environmental sustainability > The Nestlé Environmental Management System > Sharing our progress p174</p> <p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184</p> <p>See our CDP 2015 Investor submission for standards, methodologies and assumptions used and the source of conversion factors used p185: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/nestle-answer-cdp-2015.pdf</p>	Data for energy use for suppliers and customers.	The information is currently unavailable	We do not currently collect or estimate the amount of energy used by our suppliers and customers. We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-EN5	<p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184</p> <p>Boundaries for the calculation: Factories (within the organisation)</p> <p>Total energy consumption = Direct energy + intermediate energy</p> <p>Intermediate energy = grid electricity + green power + steam purchased + hot water purchased</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN6	<p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184</p> <p>See our CDP 2015 Investor submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p> <p>Definitions and Comments on 2015 Consolidated Nestlé Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/definition-and-comments-on-2015-cnepi.pdf</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN7	<p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184</p> <p>The rationale for the baseline is to have a 10-year period with a target year within manageable cycles.</p> <p>See our CDP 2015 Investor submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Material aspect: Water					
G4-DMA	<p>W: Our role in water stewardship p138–143</p> <p>W: Our role in water stewardship > Material issues p139</p> <p>W: Our role in water stewardship > Governance and management systems p140</p> <p>W: Our role in water stewardship > Our policies and standards p140–141</p> <p>W: Our role in water stewardship > Our commitments p139–140</p> <p>W: Our role in water stewardship > Understanding and managing our impacts p141</p> <p>W: Water in our operations p144–148</p> <p>W: Public policy advocacy and collective action p149–152</p> <p>Nestlé commitment on Water Stewardship: http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-commitment-water-stewardship.pdf</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN8	<p>W: Our role in water stewardship > Understanding and managing our impacts p141</p> <p>CDP Water 2015 Investor submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN9	<p>W: Water in our operations > Water saving projects at high-priority sites p147</p> <p>CDP Water 2015 Investor submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p>	Total number of water sources significantly affected by withdrawal type should be reported (size of waters source; designated protected area; biodiversity value; value or importance to local community).	The information is currently unavailable	We are working to obtain this data through a project with the UNEP World Conservation Monitoring Centre, and our target is to include this in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-EN10	<p>W: Water in our operations: Achieving water efficiency and sustainability: Reducing water withdrawals p145</p> <p>CDP Water 2015 Investor submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p>				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Biodiversity					
G4-DMA	<p>ES: Our role in environmental sustainability p168–175</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p169–170</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170</p> <p>ES: Managing environmental sustainability > The environmental life-cycle of products p176–177</p> <p>ES: Protecting and enhancing biodiversity p216–217</p>				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN11	<p>ES: Protecting and enhancing biodiversity > Sourcing raw materials > Improvement programmes at our factories p218-219</p> <p>W: Water in our operations > Achieving water efficiency and sustainability > Water Resource Reviews p146-147</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>	<p>a. Report the following information for each operational site owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geographic location • Subsurface and underground land that may be owned, leased, or managed by the organization • Position in relation to the protected area (in the area, adjacent to, or containing portions of the protected area) or the high biodiversity value area outside protected areas – this is not reported per site • Size of operational site in km² – this is not reported per site • Biodiversity value characterized by: legally protected and water stress areas - this is not reported per site 	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>We are working to obtain this data through a project with the UNEP World Conservation Monitoring Centre, and our target is to include this in our 2016 CSV report.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>
G4-EN12	<p>ES: Protecting and enhancing biodiversity p216-217</p> <p>ES: Protecting and enhancing biodiversity > Improvement programmes at our factories p218-219</p> <p>ES: Protecting and enhancing biodiversity > Sourcing raw materials p218</p> <p>ES: Protecting and enhancing biodiversity > Supporting public policy p219-220</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Pulp and paper p130-131</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Soya p131</p>	<p>b. Report significant direct and indirect positive and negative impacts with reference to the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Species affected • Extent of areas impacted • Duration of impacts • Reversibility or irreversibility of the impacts 	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>We are working to obtain this data through a project with the UNEP World Conservation Monitoring Centre, and our target is to include this in our 2016 CSV report.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN13	<p>ES: Protecting and enhancing biodiversity p216</p> <p>ES: Protecting and enhancing biodiversity > Sourcing raw materials > Improvement programmes at our factories p218-219</p> <p>W: Water in our operations > Achieving water efficiency and sustainability > Water Resource Reviews p146-147</p>	<p>a. Report the size of all habitat protected areas or restored areas.</p> <p>c. Report on the status of each area based on its condition at the close of the reporting period.</p> <p>d. Report standards, methodologies, and assumptions used.</p>	<p>The information is currently unavailable.</p>	<p>We are working to obtain this data through a project with the UNEP World Conservation Monitoring Centre, and our target is to include this in our 2016 CSV report.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>
G4-EN14		Indicator omitted.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	No
Material aspect: Emissions					
G4-DMA	<p>ES: Our role in environmental sustainability p168</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p169-170</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170</p> <p>ES: Managing environmental sustainability > The environmental life-cycle of products p176-177</p> <p>ES: Providing climate change leadership p207-220</p>				<p>Yes, see assurance statement p295</p>
G4-EN15	<p>ES: Our role in environmental sustainability > The Nestlé Environmental Management System > Sharing our progress p174</p> <p>ES: Providing climate change leadership > Reducing GHG emissions p208-211</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p> <p>Definitions and Comments on 2015 Consolidated Nestlé Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/asset-librar/documents/creating-shared-value/environment/definition-and-comments-on-2015-cnepi.pdf</p> <p>The following are in Nestlé's CDP submission:</p> <p>e. Report standards, methodologies, and assumptions used.</p> <p>f. Report the source of the emission factors used and the global warming potential (GWP) rates used or a reference to the GWP source.</p> <p>CDP submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p>				<p>Yes, see assurance statement p295</p>

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN16	<p>ES: Our role in environmental sustainability > The Nestlé Environmental Management System > Sharing our progress p174</p> <p>ES: Providing climate change leadership > Reducing GHG emissions p208–211</p> <p>GWP rates are reported in the CDP submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>Definitions and Comments on 2015 Consolidated Nestlé Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/definition-and-comments-on-2015-cnepi.pdf</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN17	<p>ES: Providing climate change leadership > Our approach > Reporting p208</p> <p>ES: Providing climate change leadership > Reducing GHG emissions p208–211</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN18	<p>ES: Providing climate change leadership > Reducing GHG emissions > Direct emissions p209</p> <p>See our CDP submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>Definitions and Comments on 2015 Consolidated Nestlé Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/definition-and-comments-on-2015-cnepi.pdf</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN19	<p>ES: Providing climate change leadership > Switching to renewable energy p210</p> <p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183–184</p> <p>ES: Transportation and distribution > Reducing emissions from transport and distribution p193–195</p> <p>ES: Transportation and distribution > Optimising vehicle capacity utilisation p193–194</p> <p>ES: Transportation and distribution > Improving our warehousing p196</p> <p>See our CDP Investor submission for standards, methodologies and assumptions used and the source of conversion factors used. CDP submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>Definitions and comments on Environmental Performance Indicators 2015: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/definition-and-comments-on-2015-cnepi.pdf</p>				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN20	<p>ES: Providing climate change leadership > Reducing GHG emissions p208-211</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p> <p>Definitions and Comments on 2015 Consolidated Nestlé Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/definition-and-comments-on-2015-cnepi.pdf</p> <p>CDP submission found on http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments</p> <p>(Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link)</p> <p>The following substances are included in the calculation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Blends – Azeotropes Cyclic Organic Compounds Ethane Series Ethers Inorganic Compounds Methane Series Miscellaneous Organic Compounds Propane Unsaturated Organic Compounds 				Yes, see assurance statement p295
G4-EN21	<p>ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184</p> <p>CDP 2015 Investor submission: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/nestle-answer-cdp-2015.pdf</p> <p>Definitions and Comments on 2015 Consolidated Nestlé Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/asset-library/documents/creating-shared-value/environment/definition-and-comments-on-2015-cnepi.pdf</p>				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Effluents and waste					
G4-DMA	<p>ES: Our role in environmental sustainability p168-175</p> <p>ES: Managing environmental sustainability > The environmental life cycle of products p176-177</p> <p>ES: Waste and recovery p201-206</p> <p>W: Water treatment and quality p153-155</p> <p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p>				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN22	W: Water treatment and quality p153-155 CDP Water Investor submission found on p8-9 http://www.nestle.com/csv/performance/external-assessments (Due to different reporting timings the CDP submission available at time of publication is for the previous year. The latest CDP submission will be available on publication using the above link) See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators	Differentiation between planned and unplanned water discharge.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-EN23	ES: Waste and recovery > Waste for disposal p201 ES: Waste and recovery > Towards zero waste for disposal p201 The waste disposal method was determined as follows: Disposed of directly by Nestlé: 264631 tonnes Information provided by waste disposal contractor: 1234032 tonnes Organisational defaults of waste disposal contractor: 248799 tonnes Data not available: 15587 tonnes See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators				Yes, see assurance statement p295
G4-EN24	There were no significant spills in 2015 See 2015 Nestlé Consolidated Environmental Performance Indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators				Yes, see assurance statement p295
G4-EN25		The Standard Disclosure.	The Standard Disclosure is not applicable	Nestlé do not transport or treat any waste relevant under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III and VIII.	No
G4-EN26	ES: Protecting and enhancing biodiversity > Improvement programmes at our factories p218-219	Size of water body and related habitat, designated as a protected area, and biodiversity value (such as total number of protected species).	The information is currently unavailable.	We are working to obtain this data through a project with the UNEP World Conservation Monitoring Centre, and our target is to include this in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Products and services					
G4-DMA	ES: Our role in environmental sustainability p168-175 ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p169-170 ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p171 ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171 ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170 ES: Managing environmental sustainability > The environmental life-cycle of products p176-177				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN27	<p>ES: Managing environmental sustainability > The environmental life-cycle of products p176-177</p> <p>ES: Managing environmental sustainability > Identifying and addressing environmental hotspots p177</p> <p>ES: Managing environmental sustainability > Sustainability by Design p177-178</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN28	<p>ES: Packaging > Our approach p185</p> <p>ES: Packaging > Recovering used packaging p187-192</p>	<p>a. Report the percentage of reclaimed products and their packaging materials for each product category.</p>	<p>The information is currently unavailable.</p>	<p>We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.</p>	Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Compliance					
G4-DMA	<p>Compliance is the basis of everything we do and is essential to the licence to operate. See:</p> <p>NI: Creating Shared Value: a long-term perspective p9-11</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p168-175</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p170</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170</p> <p>ES: Manufacturing > Our approach p182</p> <p>HRC: Compliance > The CARE audit programme p246</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN29	<p>See 2015 Consolidated Nestlé performance indicators: http://www.nestle.com/csv/performance/environmental-indicators</p> <p>There were: 6 non-monetary sanctions. 10 cases involved dispute resolution mechanisms.</p>				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Transport					
G4-DMA	<p>NI: Creating Shared Value: a long-term perspective p9-11</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability p168-175</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p169-170</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171</p> <p>ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170</p> <p>ES: Transport and distribution p193-196</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-EN30	<p>Transportation was an identified sub-issue for resource efficiency and waste as part of our materiality analysis. see:</p> <p>NI: Materiality p12 and p15</p> <p>ES: Transport and distribution p193-196</p>				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
--------------------	-----------------------	------------------------	---------------------------	-----------------------------	--------------------

Material aspect: Overall

G4-DMA	NI: Creating Shared Value: a long-term perspective p9-11 ES: Our role in environmental sustainability p168-175 ES: Our role in environmental sustainability > Material issues p169-170 ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems p171 ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards p171 ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments p170 ES: Manufacturing > Reducing our energy consumption p183-184 W: Water in our operations p144-148	Management of expenditure.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
---------------	---	----------------------------	--	--	---

G4-EN31	ES: Managing environmental sustainability p176-178	a. Report total environmental protection expenditures by: <ul style="list-style-type: none"> Waste disposal, emissions treatment, and remediation costs Prevention and environmental management costs 	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
----------------	---	--	--	--	---

Material aspect: Supplier environmental assessment

G4-DMA

All Nestlé suppliers are required to adhere to the Nestlé Supplier code (that includes environmental, societal, labour and human rights criteria), and are audited for compliance against the code as part of an ongoing process. If any instances of non-compliance are found corrective action plans are put in place to resolve the issues. Termination of a relationship with a supplier only occurs if they refuse to comply with the audit process, and is only undertaken as a last resort. See:

RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing > The results [p108](#)
ES: Our role in environmental sustainability [p168-175](#)
ES: Our role in environmental sustainability > Material issues [p169-170](#)
ES: Our role in environmental sustainability > Governance and management systems [p171](#)
ES: Our role in environmental sustainability > Our policies and standards [p171](#)
ES: Our role in environmental sustainability > Our commitments [p170](#)
ES: Protecting and enhancing biodiversity > Sourcing raw materials [p218](#)
ES: Packaging > Using recycled materials [p190-191](#)
RD: Responsible sourcing through our procurement activities [p105-111](#)
RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Implementing responsible sourcing [p105](#)
RD: Our priority sourcing categories [p112-136](#)

Nestlé Responsible Sourcing Guideline: http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-responsible-sourcing-guidelines.pdf

Yes, see assurance statement [p295](#)

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN32	Suppliers are audited against the Nestlé Supplier Code as part of an ongoing audit programme, see: RD: Responsible sourcing > Implementing responsible sourcing p105-107 All new suppliers are screened as part of our Tier 1 audits, see: RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing p107 RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Traceability and assessments > Issues in traceability and supply chain mapping p111				Yes, see assurance statement p295

G4-EN33	RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing p107-108 > Issues in traceability and supply chain mapping p111 RD: Our priority sourcing categories p112-136	b. Report the number of suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts. d. Report the percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment. e. Report the percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
----------------	---	--	--	--	---

Material aspect: Environmental grievance mechanisms

G4-DMA	RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Implementing responsible sourcing p105 ES: Our role in environmental sustainability p168-175 HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245	Yes, see assurance statement p295
---------------	--	---

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-EN34	In 2015 we had 3 grievances that involved a dispute resolution mechanism.	<p>b. Of the identified grievances, report how many were:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Addressed during the reporting period • Resolved during the reporting period <p>c. Report the total number of grievances about environmental impacts filed prior to the reporting period that were resolved during the reporting period.</p>	The information is currently unavailable.	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
Social					
Labor Practices and Decent Work					
Material aspect: Employment					
G4-DMA	Illegal working from home was not identified as a material risk within our supply chain. Our materiality process and supply chain audits have identified child labour as the main risk within our agricultural supply chain, and thus we manage and report on our efforts to address this risk across our supply chain.	Aspect-specific Guidance for G4-DMA-b.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-LA1	<p>RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98</p> <p>OP: Our role with our people p255-260</p> <p>OP: Our role with our people > Material Issues p257</p> <p>OP: Labour relations > Our workforce p274-275</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-LA2	<p>OP: Labour relations > Our workforce > Total Rewards Policy p257</p> <p>The Nestlé Total Rewards Policy is intended to cover everyone directly employed by the company (including temps and part time), but its actual application is subject to considerations of local market practice, legislative requirements, etc.</p>	Details of application to temporary or part-time employees by significant locations of operations.	The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable	Nestlé do not have a mechanism in place for tracking and reporting this. We are currently discussing the possibility of automating the reporting in the future. Our target is to include this in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-LA3	<p>OP: Diversity > Parental support initiatives p282</p>				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Labor/management relations					
G4-DMA	<p>OP: Our role with our people > Material issues p256-257</p> <p>OP: Labour relations > Our workforce p274</p>				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
--------------------	-----------------------	------------------------	---------------------------	-----------------------------	--------------------

G4-LA4 **OP:** Labour relations > Our workforce > Minimum notice period [p257](#) Yes, see assurance statement [p295](#)

FP3 **OP:** Labour relations > Our workforce > Fostering positive relations with trade unions [p276](#) Reasons for industrial disputes, strikes and/or lock-outs The information is currently unavailable Labour disputes should be and are handled at local level. In general, these industrial disputes happened mainly during salary negotiations, due to general strikes of the sector or protests against local governments' measures. We are looking at how this information can be reported and our target is to include it in our 2016 CSV report. Yes, see assurance statement [p295](#)

Material aspect: Occupational health and safety

G4-DMA **OP:** Our role with our people > Material issues [p256-257](#) Yes, see assurance statement [p295](#)

OP: Safety, health and wellness [p261-273](#)

OP: Safety, health and wellness > Our Safety and Health Roadmap towards Excellence > Strategic priority 3: health management [p267-269](#)

G4-LA5 Indicator omitted. The information is currently unavailable We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report. No

G4-LA6 **OP:** Safety, health and wellness > Our Safety and Health Roadmap towards Excellence > Strategic priority 3: health management [p267-268](#) Gender breakdown The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable We do not see any differences in our male and female populations that would significantly affect risk of injury or illness. There are lots of factors/variables that can affect risk levels, and we are starting to look at these (e.g. employment status, years of experience, training received, etc). Yes, see assurance statement [p295](#)

OP: Safety, health and wellness > Our Safety and Health Roadmap towards Excellence > Key enablers > Injury rate performance [p271-272](#)

OP: Safety, health and wellness > Our Safety and Health Roadmap towards Excellence > Key enablers > Fatalities [p272-273](#)

Injuries and illnesses are classified and reported according to a global Nestlé standard, which is based on the United States OSHA record keeping standard.

G4-LA7 Absentee rate The information is currently unavailable We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report. No

G4-LA7 Indicator omitted. The Standard Disclosure is not applicable There are no workers who are involved in occupational activities who have a high incidence or high risk of specific diseases. No

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
--------------------	-----------------------	------------------------	---------------------------	-----------------------------	--------------------

G4-LA8

Indicator omitted.

The information is currently unavailable

We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.

No

Material aspect: Training and education

G4-DMA

OP: Our role with our people > Material issues [p256-257](#)
OP: Developing people [p285-292](#)

Employee category breakdown.

The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable

We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.

Yes, see assurance statement [p295](#)

G4-LA9

OP: Developing people > Training our people [p287-289](#)

Details for: The provision of training programmes including sabbatical periods with guaranteed return to employment. Provision of programmes to assist in managing career endings, including as a minimum: preretirement planning for intended retirees, retraining for those intending to continue working, severance pay and whether this takes into account employee age and years of service, job replacement services, assistance on transitioning to a non-working life.

The information is currently unavailable

We are examining our data collection process with a view to reporting this missing element in our 2016 CSV report.

Yes, see assurance statement [p295](#)

G4-LA10

OP: Developing people > Training our people [p287-289](#)
OP: Developing our capabilities > Succession planning [p286](#)

Percentage of total employees by gender and employee category who receive a regular performance and career development review.

The information is currently unavailable

We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.

Yes, see assurance statement [p295](#)

G4-LA11

OP: Developing people > Training our people [p285](#)

Material aspect: Diversity and equal opportunity

Material aspect: Diversity and equal opportunity

G4-DMA

OP: Our role with our people > Material issues [p256-257](#)
OP: Diversity [p278-284](#)

The information is currently unavailable

We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.

Yes, see assurance statement [p295](#)

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-LA12	OP: Diversity > Enhancing diversity in our workforce p279-280	<p>a. Report the percentage of individuals within the organization's governance bodies in each of the following diversity categories:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender - Age group: under 30 years old, 30–50 years old, over 50 years old - Minority groups - Other indicators of diversity where relevant <p>b. Report the percentage of employees per employee category in each of the following diversity categories:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minority group data 	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Equal remuneration for women and men					
G4-DMA	OP: Our role with our people > Material issues p256-257 OP: Diversity p278-284 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 4. Women's empowerment p98				Yes, see assurance statement p295
G4-LA13	OP: Diversity > Enhancing diversity in our workforce p280	Regional and employee category breakdowns.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Supplier assessment for labor practices					
G4-DMA	All Nestlé suppliers are required to adhere to the Nestlé Supplier Code (that includes environmental, societal, labour and human rights criteria), and are audited for compliance against the code as part of an ongoing programme. If any instances of non-compliance are found corrective action plans are put in place to resolve the issues. Termination of a relationship with a supplier only occurs if they refuse to comply with the audit process, and is only undertaken as a last resort. See: RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing > The results p108 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Material issues p92-93 RD: Rural Development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99 RD: Responsible sourcing through our procurement activities p105-111 RD: Our priority sourcing categories p112-136 RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing p107-108				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-LA14	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94 100% of new suppliers are screened				No
G4-LA15	RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing p107-108 > Issues in traceability and supply chain mapping p111 RD: Our priority sourcing categories p112-136 HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238 HRC: Child labour > Applying a comprehensive strategy p239				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Labor practices grievance mechanisms					
G4-DMA	HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244-245 HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245				Yes, see assurance statement p295
G4-LA16	HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244-245 HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245 OP: Labour relations > Grievances about labour practices p277	Report the total number of grievances about labor practices filed prior to the reporting period that were resolved during the reporting period	The information is currently unavailable	Currently this is not an individual categorized subject and the data is mixed in with other subjects, this will be provided next year.	Yes, see assurance statement p295
Human Rights					
Material aspect: Investment					
G4-DMA	HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224 HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards p225 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Governance and management systems p93-94 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94 HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme p230-238				Yes, see assurance statement p295
G4-HR1	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238 We consider major acquisitions, such as Yinlu or Hsu Fu Chi, as significant investments.				Yes, see assurance statement p295
G4-HR2	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 3: Training p233 HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238 We identify and prioritise those employees who are located in eleven FTSE4Good Countries of Concern for human rights training using our online human rights training tool. Going forward, we are looking to train all employees who work in FTSE4Good Countries of Concern where we have significant involvement.	a. Report the total number of hours in the reporting period devoted to training on human rights policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Material aspect: Non-discrimination					
G4-DMA	HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224 HRC: Compliance p244-246 OP: Labour relations > Zero tolerance for discrimination p276-277				Yes, see assurance statement p295
	Nestlé's <i>Corporate Business Principles</i> p19: http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/corporate-business-principles-en.pdf				
G4-HR3	OP: Labour relations > Zero tolerance for discrimination p276-277				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Freedom of association and collective bargaining					
G4-DMA	RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98 HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224 HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues p227 OP: Our role with our people > Our policies and standards p258-259 OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association p276	Type of operation (such as manufacturing plant) and supplier, countries or geographical areas with operations and suppliers considered at risk.	The information is currently unavailable	Data is only available on a global level. We are looking at how we include the geographic breakdown, with a target for inclusion in the 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-HR4	OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association p276 HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 4: Risk evaluation p233-234 HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Child labor					
G4-DMA	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98 RD: Farmer Connect and direct sourcing > Agripreneurship at Nestlé > Partnership with the Fair Labor Association (FLA) p104 RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Traceability and assessments > Partnerships, assurance and verification p110-111 RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Child labour p113 HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224 HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards p225 HRC: Child labour p239-243				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-HR5	<p>RD: Our priority sourcing categories > Hazelnuts p133–134</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Vanilla p134</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Cocoa p121–124</p> <p>HRC: Child Labour p239–243</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223–224</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236–238</p>	<p>a. Report operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Child labour – Young workers exposed to hazardous work. <p>b. Report operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labour either in terms of:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Type of operation (such as manufacturing plant) and supplier – Countries or geographical areas with operations and suppliers considered at risk. 	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>We do not accept any form of child labour in our value chain, and thus we do not differentiate between child labour and young workers exposed to hazardous work. Moreover, we do not break down child labour risks by type of operation, as we actively work with the ILO's Child Labour Platform to identify commodities that have high risk of child labour such as hazelnuts in Turkey, vanilla in Madagascar, and cocoa in Côte d'Ivoire. Our management and strategy focuses on minimising the risks of child labour in these high risk commodities and locations through our work with other external stakeholders. We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>

Material aspect: Forced or compulsory labor

G4-DMA

Our materiality process identified child labour as the main risk of forced or compulsory labour in our supply chain, thus we report on and manage child labour as the key material issue identified. While forced or compulsory labour is not an identified material issue for Nestlé we report against these key indicators, in addition to child labour, as we recognize that as a multi-national business all of the disclosures identified by GRI are relevant to a business of our size and scale, and thus we have chosen to include information against all of them.

RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards [p94](#)

RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural

Development Framework > 3. Farm workers [p98](#)

HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues [p223–224](#)

G4-HR6

RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing > The results [p108](#)

HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting [p236–238](#)

Broken down by type of operation and supplier and countries or geographical areas.

The information is currently unavailable

We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.

Yes, see assurance statement [p295](#)

Yes, see assurance statement [p295](#)

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Material aspect: Security practices					
G4-DMA	Security practices is not an identified material issue for Nestlé, but it is an important area that is included in our human rights monitoring so we have reported against these aspect indicators.				Yes, see assurance statement p295
	HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The CARE audit programme p246				
	HRC: Anti-corruption and privacy > Security p248				
G4-HR7	HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The CARE audit programme p246	Percentage of security personnel trained.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report. We currently report the number of personnel trained.	Yes, see assurance statement p295
	HRC: Anti-corruption > Security p248				
Material aspect: Indigenous rights					
G4-DMA	RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: Respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114				Yes, see assurance statement p295
	HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224				
	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232				
G4-HR8		Indicator omitted.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	No
Material aspect: Assessment					
G4-DMA	HRC: Human rights > Human rights reporting: for an integrated approach p226				Yes, see assurance statement p295
	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme p230-238				
G4-HR9	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme p230-238				The two human rights impact assessments have been assured, see assurance statement p295 , but the number and percentage of operations are excluded from this assurance.
	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 5: Impact assessment p234-235				
	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238				
	Human rights reviews were undertaken in 56 operations (8.1%).				

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Material aspect: Supplier human rights assessment					
G4-DMA	All Nestlé suppliers are required to adhere to the Nestlé Supplier Code (that includes environmental, societal, labour and human rights criteria), and are audited for compliance against the code as part of an ongoing programme. If any instances of non-compliance are found corrective action plans are put in place to resolve the issues. Termination of a relationship with a supplier only occurs if they refuse to comply with the audit process, and is only undertaken as a last resort. See: RD: Our role in rural development and responsible sourcing p91-95 RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Implementing responsible sourcing > Tier 1 auditing > The results p108 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98 RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Implementing responsible sourcing p105-111 RD: Our priority sourcing categories p112-115 HRC: Our role in human rights and compliance p222 HRC: Our role in human rights and compliance: > Our policies and standards p225 HRC: Our role in human rights and compliance: Our commitments p224 HRC: Our role in human rights and compliance > Engagement and collaboration p225				Yes, see assurance statement p295
G4-HR10	All new Nestlé suppliers are required to adhere to the Nestlé Supplier Code which incorporates human rights criteria, see: RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94 Nestlé Tier 1 suppliers are audited against the Nestlé Supplier Code as part of an ongoing programme, see: RD: Responsible sourcing through our procurement activities > Tier 1 auditing p107-108 RD: Our priority sourcing categories p112-136				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-HR11	<p>RD: Responsible sourcing > Implementing responsible sourcing > Tier 1 auditing > The results p108</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain p112-114</p> <p>HRC: Human rights p226-230</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238</p> <p>HRC: Child labour p239-243</p>	<p>b. Report the number of suppliers identified as having significant actual and potential negative human rights impacts.</p> <p>d. Report the percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative human rights impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment.</p> <p>e. Report the percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative human rights impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.</p>	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>
Material aspect: Human rights grievance mechanisms					
G4-DMA	<p>HRC: Our role in human rights and compliance p222-225</p> <p>HRC: Our role in human rights > Material issues p223-224</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Governance and management systems p224-225</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Our commitments p224</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Engagement and collaboration p225</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238</p>				<p>Yes, see assurance statement p295</p>
G4-HR12	<p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238</p>				<p>Yes, see assurance statement p295</p>

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Society					
Material aspect: Local communities					
G4-DMA	RD: Our role in rural development and responsible sourcing p91-95	How works councils, occupational health and safety committees or other independent employee representation bodies are empowered to deal with, and have dealt with, impacts on local communities.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Material issues p92-93				
	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Governance and management systems p93-94				
	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94				
RD: Our role in rural development > The Rural Development Framework p96-99					
RD: Our role in rural development > The Rural Development Framework p96-99					
RD: Our priority sourcing categories > Coffee p115-121					
RD: Our priority sourcing categories > Cocoa p121-124					
W: Water in our operations > Water Resource Reviews p146-147					
G4-SO1	W: Water in our operations > Water Resource Reviews p146-147				Yes, see assurance statement p295
	The percentage of facilities assessed figure is for Nestlé Waters only.				
	RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99				
	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our commitments p93				
	Nestlé Rural Development Framework, update 2015 (http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-rural-development-framework-update2015.pdf)				
G4-SO2	W: Water in our operations > Water Resource Reviews p146-147	Location of operations.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
	RD: Our priority sourcing categories > Land acquisition: Respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114				
	RD: Rural development > The Rural Development Framework p96-99				
	Nestlé Rural Development Framework, update 2015 (http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-rural-development-framework-update2015.pdf)				
Material aspect: Anti-corruption					
G4-DMA	NI: Partnerships and collective action p31				Yes, see assurance statement p295
	NI: Partnerships and collective action > Our work with the United Nations > UNGC Anti-Corruption Working Group p38				
	HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224				
	HRC: Our role in human rights and compliance > Engagement and collaboration p225				
	HRC: Anti-corruption and privacy > Anti-corruption p247-248				
	HRC: Compliance > Reporting of compliance violations p244-246				
G4-SO3	There were no assessments for risks related to corruption carried out in 2015. This year we continued to work on the mitigation of the risks identified in an assessment completed in 2014, see:				Yes, see assurance statement p295
	HRC: Anti-corruption and privacy > Monitoring anti-corruption p247-248				

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
G4-S04	We have reported the percentage of targeted managers who have been trained on Anti-corruption policies, as identified by our legal counsels on a risk basis. HRC: Anti-corruption and privacy > Anti-corruption > Anti-corruption training for our employees p247	<p>a. Report the total number and percentage of governance body members that the organization's anti-corruption policies and procedures have been communicated to, broken down by region.</p> <p>c. Report the total number and percentage of business partners that the organization's anti-corruption policies and procedures have been communicated to, broken down by type of business partner and region.</p> <p>d. Report the total number and percentage of governance body members that have received training on anti-corruption, broken down by region.</p> <p>e. Report the total number and percentage of employees that have received training on anti-corruption, broken down by region.</p>	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>We identify the key countries at risk of corruption and we train the managers located in these high risk countries. In 2014, we defined new minimal standards as to who must be trained on anti-corruption, and how often focusing on these high risk countries. We report the percentage of targeted managers who have been trained on anti-corruption policies, as identified by our legal counsels on a risk basis.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>
G4-S05	HRC: Anti-corruption and privacy > Anti-corruption > Monitoring anti-corruption p247	<p>b. Report the total number of confirmed incidents in which employees were dismissed or disciplined for corruption.</p> <p>c. Report the total number of confirmed incidents when contracts with business partners were terminated or not renewed due to violations related to corruption.</p>	<p>The information is currently unavailable</p>	<p>We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.</p>	<p>Yes, see assurance statement p295</p>

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Material aspect: Public policy					
G4-DMA	NI: Public policy and advocacy p30 ES: Protecting and enhancing biodiversity > Supporting public policy p219–220 Public policy positions found on – http://www.nestle.com/ask-nestle				Yes, see assurance statement p295
G4-S06	Under Section 10, Page 6 of the Nestlé Code of Business Conduct, political contributions are not allowed. The only exception is the parent company in its home country Switzerland, where minor contributions are made to political parties' secretariats to support the economic conditions and democratic structure in Switzerland. In 2015, the total of such payments for the functioning of party secretariats (no payments for campaigns) was CHF 250 000.	The political parties the payments were made to.	The information is currently unavailable	Nestlé do not indicate recipient parties individually.	No
Material aspect: Healthy and affordable food					
G4-DMA	NHW: Our role in nutrition, health and wellness > Our commitments p44 NHW: Our research and development > Researching children's nutrition p55–56 NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Innovation and renovation of our foods and beverages p67–68 NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Addressing malnutrition p73–74 NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Helping consumers lead healthier lives p82 NHW: Nutrition education: promoting healthier habits p60–66				Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Animal welfare					
G4-DMA	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Material issues p92–93 RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94 RD: Responsible sourcing through our procurement activities p105–111 RD: Responsible sourcing > Traceability and assessments > Partnerships for assurance and verification p110 RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Farm animal health and welfare in the supply chain p114–115 RD: Our priority sourcing categories > Meat, poultry and eggs p135 RD: Our priority sourcing categories > Dairy p125–128				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators (or link)	Page number	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
FP9		Indicator omitted	The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable	Nestlé only raises animals in three test farm settings, and does not process any animals. We do not buy animals reared by contract farmers or procured on the open market, or whole live animals. Nestlé is committed to improving traceability in our supply chain and 'Dairy' (p125) and 'Meat, poultry and eggs' (p135) are two of our 12 priority categories for our commitment to implementing responsible sourcing (p107). More context is available in Farm animal health and welfare in the supply chain (p114).	No
FP10		Indicator omitted	The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable	Nestlé only raises animals in three test farm settings, and does not process any animals. We do not buy animals reared by contract farmers or procured on the open market, or whole live animals. Nestlé is committed to improving traceability in our supply chain and 'Dairy' (p125) and 'Meat, poultry and eggs' (p135) are two of our 12 priority categories for our commitment to implementing responsible sourcing (p107). More context is available in Farm animal health and welfare in the supply chain (p114).	No

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
FP11		Indicator omitted	The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable	Nestlé only raises animals in three test farm settings, and does not process any animals. We do not buy animals reared by contract farmers or procured on the open market, or whole live animals. Nestlé is committed to improving traceability in our supply chain and 'Dairy' (p125) and 'Meat, poultry and eggs' (p135) are two of our 12 priority categories for our commitment to implementing responsible sourcing (p107). More context is available in Farm animal health and welfare in the supply chain (p114).	No
FP12		Indicator omitted	The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable	Nestlé only raises animals in three test farm settings, and does not process any animals. We do not buy animals reared by contract farmers or procured on the open market, or whole live animals. Nestlé is committed to improving traceability in our supply chain and 'Dairy' (p125) and 'Meat, poultry and eggs' (p135) are two of our 12 priority categories for our commitment to implementing responsible sourcing (p107). More context is available in Farm animal health and welfare in the supply chain (p114).	No

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
FP13		Indicator omitted	The Standard Disclosure or part of the Standard Disclosure is not applicable	Nestlé only raises animals in three test farm settings, and does not process any animals. We do not buy animals reared by contract farmers or procured on the open market, or whole live animals. Nestlé is committed to improving traceability in our supply chain and 'Dairy' (p125) and 'Meat, poultry and eggs' (p135) are two of our 12 priority categories for our commitment to implementing responsible sourcing (p107). More context is available in Farm animal health and welfare in the supply chain (p114).	No
Material aspect: Anti-competitive behavior					
G4-DMA	AR: Corporate Governance and Compliance p54 NIS: Business principles and governance p19-24				No
G4-SO7	There are 15 ongoing cases affecting Nestlé. Of these, judicial remedies are being sought in 3 and one has been closed in January 2016.				No
Material aspect: Compliance					
G4-DMA	RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards p94 HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224 HRC: Our role in human rights and compliance > Governance and management systems p224-225 HRC: Compliance p244-246				Yes, see assurance statement p295
G4-SO8	CFS: Note 13 – Provisions and contingencies p104 There are no events to report as a 'significant fine'. The threshold for a 'significant fine' is CHF 10 mio.				Yes, see assurance statement in CFS p136
Material aspect: Supplier assessment for impacts on society					
G4-DMA	All Nestlé suppliers are required to adhere to the Nestlé Supplier Code (that includes environmental, societal, labour and human rights criteria), and are audited for compliance against the code as part of an ongoing programme. If any instances of non-compliance are found corrective action plans are put in place to resolve the issues. Termination of a relationship with a supplier only occurs if they refuse to comply with the audit process, and is only undertaken as a last resort. See: RD: Responsible sourcing > Tier 1 auditing > The results p108 RD: Our role in rural development and responsible sourcing p91-95 RD: Rural Development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework p96-99 RD: Responsible sourcing > Tier 1 auditing p107-108 RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain p112-115				Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
--------------------	-----------------------	------------------------	---------------------------	-----------------------------	--------------------

G4-S09 Suppliers are audited against the Nestlé Supplier Code as part of an ongoing programme, see:
 The Nestlé Supplier Code (<http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/suppliers/supplier-code-english.pdf>)

Appendix to The Nestlé Supplier Code: Nestlé Commitment on the Responsible Use of Materials from Agricultural Origin (<http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/suppliers/appendix-supplier-code-english.pdf>)

See also:

RD: Our role in rural development and responsible sourcing > Our policies and standards [p94](#)

RD: Responsible sourcing > Tier 1 auditing [p107-108](#)

RD: Our priority sourcing categories [p112-136](#)

G4-S010 **RD:** Responsible sourcing > Tier 1 auditing [p107-108](#)
RD: Our priority sourcing categories [p112-136](#)

c. Report the significant actual and potential negative impacts on society identified in the supply chain.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
d. Report the percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative impacts on society with which improvements were agreed upon as a result of assessment.			

Material aspect: Grievance mechanisms for impacts on society

G4-DMA **HRC:** Compliance [p244-246](#)

HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system [p245](#)

Feedback on the 'Tell us' system

The information is currently unavailable

As this was the first year that we launched our 'Tell us' system, we have not yet requested stakeholder feedback on the effectiveness of the system. However, as the system becomes more mature and we continue to deploy it across other countries, we will look to seek feedback on the system in the future.

Yes, see assurance statement [p295](#)

G4-S011 **HRC:** Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system > 'Tell us' complaints received in 2015 [p245](#)

Specific categories:
 Private-to-private bribery
 Conflict of interest (grouped with fraud)
 Supplier concerns

Yes, see assurance statement [p295](#)

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Product Responsibility					
Material aspect: Customer health and safety					
G4-DMA	HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224				Yes, see assurance statement p295
	HRC: Our role in human rights and compliance > Governance and management systems p224				
	NHW: Our role in nutrition, health and wellness > Our policies and standards p45				
	Nestlé Policy on Sugars (http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/about_us/nestle-policy-sugars.pdf)				
	Nestlé Policy on Sodium (Salt) (http://www.nestle.com/asset-library/documents/about_us/nestle-policy-salt.pdf)				
	Nestlé Policy on Saturated Fat (http://www.nestle.com/asset-library/documents/about_us/nestle-policy-saturated-fat.pdf)				
	Nestlé Policy on Micronutrient Fortification of Foods & Beverages (http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-policy-micronutrient-fortification-foods-beverages.pdf)				
	NHW: Responsible marketing p83-89				
	NHW: Our research and development p48-56				
	NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Helping consumers lead healthier lives p82				
G4-PR1	The 'Nestlé Quality Management System' covers all Nestlé products, see: HRC: Product safety and quality > Monitoring and compliance > Nestlé Quality Management System p250				Yes, see assurance statement p295
	NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Innovation and renovation of our foods and beverages p67-69				
G4-PR2	We consider the most material part of this indicator to be product safety for the end consumer. HRC: Product safety and quality > Product recalls and foreign bodies elimination p251-252	<ul style="list-style-type: none"> Incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning Incidents of non-compliance with voluntary codes 	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
FP5	HRC: Product safety and quality > Monitoring and compliance > Nestlé Quality Management System p250		The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
FP6	NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Reducing salt, sugar and fat in our foods and beverages p69-72	Percentage of total sales volume of consumer products, by product category, that are lowered in saturated fat, trans fats, sodium and added sugars	The information is currently unavailable	Our Recipe Management System, which is still in development, does not report by percentage of total sales volume. For salts we are reporting percentage of entire product portfolio with reduced sodium content. For sugars children's products was identified as the priority category and we are reporting the percentage of the product portfolio that meets our sugar criteria. We are now assessing the remainder of products. For fats we have set a reduction objective for 2016 and are reporting the percentage of oils used in our products which meet our criteria.	Yes, see assurance statement p295
FP7	NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Micronutrient fortification p75-76	Percentage of total sales volume of consumer products, by product category, that contain increased nutritious ingredients.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
Material aspect: Product and service labeling					
G4-DMA	NHW: Our role in nutrition, health and wellness > Material issues p42-44 NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Providing nutritional information p79-80 HRC: Product safety and quality p250-253				Yes, see assurance statement p295
G4-PR3	NHW: Our role in nutrition, health and wellness > Material issues p42-44 NHW: Nutrition, health and wellness: our foods, beverages and services > Providing nutritional information p79-80 HRC: Product safety and quality p250-253				No

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance	
G4-PR4	HRC: Product safety and quality p250-253 HRC: Compliance p244-246	No penalties or fines were reported to the Center related to the recalls that occurred in 2015.	Breakdown by information and labelling. Index mentions no fines or penalties were reported but does not mention 'instances of non compliance' relating to regulations and voluntary codes concerning product and service information and labelling	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295
G4-PR5		Indicator omitted.	The information is currently unavailable	Customer satisfaction surveys are conducted at a market and brand level, and are not currently included in the CSV report scope. We are examining our data collection process with a view to reporting this missing element in our 2016 CSV report.	No	
Material aspect: Marketing communications						
G4-DMA	NHW: Our role in nutrition, health and wellness > Material issues p42-44 NHW: Responsible marketing p83-89				Yes, see assurance statement p295	
G4-PR6	Nestlé do not sell any banned products. The breast-milk substitutes sold by Nestlé are subject to stakeholder questions and public debate. For our response to this debate see: NHW: Responsible marketing of our foods and beverages > Responsible marketing of breast-milk substitutes p83-87				Yes, see assurance statement p295	
G4-PR7	HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244-245 HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245 NHW: Responsible marketing of our foods and beverages > Responsible marketing of breast-milk substitutes > Compliance p84-89 For our internal audit reports against our compliance with the WHO code see: http://www.nestle.com/csv/nutrition/baby-milk/compliance-record NHW: Responsible marketing of our foods and beverages > Responsible marketing to children p87-89	Incidents of non-compliance related to responsible marketing to children.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2017 CSV report.	Yes, see assurance statement p295	
Material aspect: Customer privacy						
G4-DMA	HRC: Our role in human rights and compliance > Material issues p223-224 HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy p248				Yes, see assurance statement p295	
G4-PR8	HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy p248				Yes, see assurance statement p295	

DMA and Indicators	Page number (or link)	Identified omission(s)	Reason(s) for omission(s)	Explanation for omission(s)	External assurance
Material aspect: Compliance					
G4-DMA	<p>NHW: Responsible marketing > Responsible marketing of breast-milk substitutes p83–87</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Responsible marketing to children p87–89</p> <p>HRC: Compliance p244–246</p> <p>HRC: Product safety and quality p250–253</p>				Yes, see assurance statement p295
G4-PR9	<p>CFS: Note 12: Provisions and contingencies p104</p> <p>There were no fines imposed in 2015.</p>	Report does not contain a breakdown for monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services.	The information is currently unavailable	We are looking at how this data can be collected and our target is to include it in our 2016 CSV report.	Yes, see assurance statement p295

UN Guiding Principles Reporting Framework index of answers

Section of the framework	Page number (or link)
Part A: Governance of Respect for Human Rights	
Policy commitment	
A.1 What does the company say publicly about its commitment to respect human rights?	HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards p225 HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232
A.1.1 How has the public commitment been developed?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232
A.1.2 Whose human rights does the public commitment address?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232
A.1.3 How is the public commitment disseminated?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232
Embedding respect	
A.2 How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme p230-238
A.2.1 How is day-to-day responsibility for human rights performance organized within the company, and why?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 6: Governance p235-236
A.2.2 What kinds of human rights issues are discussed by senior management and by the Board, and why?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 6: Governance p235-236
A.2.3 How are employees and contract workers made aware of the ways in which respect for human rights should inform their decisions and actions?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 3: Training and awareness raising p233
A.2.4 How does the company make clear in its business relationships the importance it places on respect for human rights?	HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232
A.2.5 What lessons has the company learned during the reporting period about achieving respect for human rights, and what has changed as a result?	HRC: Human rights > Human rights reporting: for an integrated approach p226
Part B: Defining the Focus of Reporting	
Statement of salient issues	
B1 Statement of salient issues: State the salient human rights issues associated with the company's activities and business relationships during the reporting period.	HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues p228
Explanation of salient issues	
B2 Determination of salient issues: Describe how the salient human rights issues were determined, including any input from stakeholders.	HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues > Identification process p229
Geographical focus (if any)	
B3 Choice of focal geographies: If reporting on the salient human rights issues focuses on particular geographies, explain how that choice was made.	At present no specific geographical areas have been identified as priorities for each issue.
Additional severe impacts (if any)	
B4 Identify any severe impacts on human rights that occurred or were still being addressed during the reporting period, but which fall outside of the salient human rights issues, and explain how they have been addressed.	HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues > Beyond salient issues p230

**Section of the
framework****Page number
(or link)****Part C: Management of Salient Human Rights Issues**

Specific policies **C-1** Does the company have any specific policies that address its salient human rights issues and, if so, what are they?

All issues

HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments [p230–232](#)

Issue 1: Freedom of association and collective bargaining

OP: Our role with our people > Our policies and standards [p258–259](#)

Issue 2: Working time

OP: Our role with our people > Our policies and standards [p258–259](#)

Issue 3: Workers accommodation and access to basic services

W: Public policy advocacy and collective action > Supporting the WBCSD WASH Pledge [p150–151](#)

Issue 5: Living wage

OP: Our role with our people > Our policies and standards [p258–259](#)

OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage [p275](#)

RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers [p98](#)

Issue 6: Child labour

HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards [p225](#)

Issue 7: Forced labour

HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards [p225](#)

Issue 8: Land acquisition

RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: respecting the rights of local and indigenous peoples [p113–114](#)

Issue 9: Access to water and sanitation

W: Our role in water stewardship > Our policies and standards [p140](#)

W: Public policy advocacy and collective action > Supporting the WBCSD WASH Pledge [p150–151](#)

Issue 10: Access to grievance mechanisms

HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards [p225](#)

Issue 11: Data protection and privacy

HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Privacy Policy [p248](#)

Section of the framework	Page number (or link)
Specific policies (continued)	C.1.1 How does the company make clear the relevance and significance of such policies to those who need to implement them?
	<p>All issues</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232</p> <p>Issue 1: Freedom of association and collective bargaining</p> <p>OP: Our role with our people > Governance and management systems > Human Resources p258</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232</p> <p>Issue 2: Working time</p> <p>OP: Our role with our people > Our policies and standards p258-259</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions p275</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232</p> <p>Issue 3: Workers accommodation and access to basic services</p> <p>W: Community engagement > Improving access to water and sanitation p160</p> <p>W: Community engagement > WASH in the workplace p161-162</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Our role with our people > Our policies and standards p258-259</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232</p> <p>Issue 7: Forced labour</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 1: Policy commitments p230-232</p> <p>Issue 8: Land acquisition</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Community engagement > Improving access to water and sanitation p160</p> <p>W: Community engagement > WASH in the workplace p161-162</p> <p>Issue 10: Access to grievance mechanisms</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Our policies and standards p225</p> <p>Issue 11: Data protection and privacy</p> <p>HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Privacy Policy p248</p>

Section of the framework		Page number (or link)
Stakeholder engagement	C.2 What is the company's approach to engagement with stakeholders in relation to each salient human rights issue?	<p>All issues</p> <p>NI:S: Stakeholder engagement p25-29</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Engagement and collaboration p225</p> <p>HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues > Identification process p229</p> <p>Issue 1: Freedom of association and collective bargaining</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association > Fostering positive relations with trade unions p276</p> <p>Issue 2: Working time</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association > Fostering positive relations with trade unions p276</p> <p>Issue 3: Workers accommodation and access to basic services</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association > Fostering positive relations with trade unions p276</p> <p>Issue 4: Safety and health</p> <p>OP: Our role with our people > Multi-stakeholder activities p259</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 8: Land acquisition</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114</p> <p>Issue 11: Data protection and privacy</p> <p>HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Privacy Policy p248</p>
Stakeholder engagement (continued)	C.2.1 How does the company identify which stakeholders to engage with in relation to each salient issue, and when and how to do so?	<p>All issues</p> <p>NI:S: Stakeholder engagement p25-29</p> <p>HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues p227-230</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 2: Stakeholder engagement p232-233</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 8: Land acquisition</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Community engagement > Local partnerships p160-161</p> <p>W: Community engagement > Collaborating with expert partners p162-163</p>
Stakeholder engagement (continued)	C.2.2 During the reporting period, which stakeholders has the company engaged with regarding each salient issue, and why?	<p>All issues</p> <p>NI:S: Stakeholder engagement p25-29</p> <p>HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues p227-230</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 2: Stakeholder engagement p232-233</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 8: Land acquisition</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Community engagement > Local partnerships p160-161</p> <p>W: Community engagement > Collaborating with expert partners p162-163</p>

Section of the framework		Page number (or link)
Stakeholder engagement (continued)	C.2.3 During the reporting period, how have the views of stakeholders influenced the company's understanding of each salient issue and/or its approach to addressing it?	<p>All issues</p> <p>NI&S: Stakeholder engagement p25-29</p> <p>HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues p227-230</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 2: Stakeholder engagement p232-233</p> <p>Issue 4: Safety and health</p> <p>OP: Our role with our people > Multi-stakeholder activities p259</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 8: Land acquisition</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Community engagement > Local partnerships p160-161</p> <p>W: Community engagement > Collaborating with expert partners p162-163</p>
Assessing impacts	C.3 How does the company identify any changes in the nature of each salient human rights issue over time?	<p>All issues</p> <p>HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues p227-230</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 4: Risk evaluation p233-234</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Our role in water stewardship > Governance and management systems p140</p> <p>W: Water in our operations > Achieving water efficiency and sustainability p144-145</p> <p>Issue 11: Data protection and privacy</p> <p>HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Privacy Policy p248</p>
Assessing impacts (continued)	C.3.1 During the reporting period, were there any notable trends or patterns in impacts related to a salient issue and, if so, what were they?	<p>Issue 1: Freedom of association and collective bargaining</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association p276</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association > Fostering positive relations with trade unions p276</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Applying a comprehensive strategy p239</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Community engagement > Collaborating with experts > The Global Water and Sanitation Initiative p163</p> <p>Issue 11: Data protection and privacy</p> <p>HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Privacy Policy p248</p>

Section of the framework	Page number (or link)
Assessing impacts (continued)	C.3.2 During the reporting period, did any severe impacts occur that were related to a salient issue and, if so, what were they? Issue 1: Freedom of association and collective bargaining OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association p276 OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association > Fostering positive relations with trade unions p276 Issue 5: Living wage OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98 Issue 6: Child labour HRC: Child labour > Applying a comprehensive strategy p239 Issue 9: Access to water and sanitation W: Our role in water stewardship > Water stewardship programme in California p142 Issue 11: Data protection and privacy HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Privacy Policy p248
Integrating findings and taking action	C.4 How does the company integrate its findings about each salient human rights issue into its decision-making processes and actions? All issues HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 6: Governance p235-236 HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238 Issue 2: Working time OP: Our role with our people > Governance and management systems > Human Resources p258 Issue 5: Living wage OP: Our role with our people > Governance and management systems > Human Resources p258 OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275 RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98 Issue 6: Child labour HRC: Child labour > Applying a comprehensive strategy p239 Issue 9: Access to water and sanitation W: Our role in water stewardship > Governance and management systems p140 Issue 11: Data protection and privacy HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Data Privacy Organisation p248

Section of the framework		Page number (or link)
Integrating findings and taking action (continued)	C.4.1 How are those parts of the company whose decisions and actions can affect the management of salient issues, involved in finding and implementing solutions?	<p>All issues</p> <p>HRC: Our role in human rights and compliance > Governance and management systems p224–225</p> <p>HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues > Governance structure p229–230</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 6: Governance p235–236</p> <p>Issue 1: Freedom of association and collective bargaining</p> <p>OP: Our role with our people > Governance and management systems p258</p> <p>Issue 2: Working time</p> <p>OP: Our role with our people > Governance and management systems p258</p> <p>Issue 4: Safety and health</p> <p>OP: Our role with our people > Governance and management systems p258</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Our role with our people > Governance and management systems p258</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Applying a comprehensive strategy p239</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Our role in water stewardship > Governance and management systems p140</p>
Integrating findings and taking action (continued)	C.4.2 When tensions arise between the prevention or mitigation of impacts related to a salient issue and other business objectives, how are these tensions addressed?	<p>All issues</p> <p>HRC: Human rights > Focusing on salient human rights issues > Identification process > Business risks versus risks to rights holders p229</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 6: Governance p235–236</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Applying a comprehensive strategy p239</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Our role in water stewardship > Governance and management systems p140</p>
Integrating findings and taking action (continued)	C.4.3 During the reporting period, what action has the company taken to prevent or mitigate potential impacts related to each salient issue?	<p>Issue 1: Freedom of association and collective bargaining</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association p276</p> <p>Issue 4: Safety and health</p> <p>OP: Safety, health and wellness p261</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Monitoring and remediation in the cocoa supply chain > Remediation activities p242</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for hazelnuts p242–243</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for vanilla p243</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Community engagement > WASH in the workplace p161–162</p> <p>W: Community engagement > Collaborating with expert partners p162–163</p> <p>Issue 11: Data protection and privacy</p> <p>HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Key data privacy initiatives in 2015 p248</p>

Section of the framework		Page number (or link)
Tracking performance	C.5 How does the company know if its efforts to address each salient human rights issue are effective in practice?	<p>All issues</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 5: Impact assessment p234-235</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 8: Monitoring and reporting p236-238</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The CARE audit programme p246</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Monitoring and remediation in the cocoa supply chain p240-242</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for hazelnuts p242-243</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for vanilla p243</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Water in our operations > Due diligence on the human right to water and sanitation p147</p> <p>Issue 11: Data protection and privacy</p> <p>HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Data Privacy Organisation p248</p>
Tracking performance (continued)	C.5.1 What specific examples from the reporting period illustrate whether each salient issue is being managed effectively?	<p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Monitoring and remediation in the cocoa supply chain p240-242</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for hazelnuts p242-243</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for vanilla p243</p> <p>Issue 7: Forced labour</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Fish and seafood > Traceability in the supply chain > Tackling abuses in the seafood supply chain p136</p> <p>Issue 8: Land acquisition</p> <p>RD: Our priority sourcing categories > Challenges in the supply chain > Land acquisition: respecting the rights of local and indigenous peoples p113-114</p>
Remediation	C.6 How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue?	<p>All issues</p> <p>HRC: Human rights > Human Rights Due Diligence Programme > Pillar 6: Governance p235-236</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Monitoring and remediation in the cocoa supply chain p240-242</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for hazelnuts p242-243</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for vanilla p243</p> <p>Issue 9: Access to water and sanitation</p> <p>W: Water in our operations > Due diligence on the human right to water and sanitation p147</p> <p>Issue 11: Data protection and privacy</p> <p>HRC: Anti-corruption and privacy > Data privacy > Our Data Privacy Organisation p248</p>

Section of the framework		Page number (or link)
Remediation (continued)	C.6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue?	<p>All issues</p> <p>NIS: Stakeholder engagement > Stakeholder convenings p25</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244–245</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p>
Remediation (continued)	C.6.2 How does the company know if people feel able and empowered to raise complaints or concerns?	<p>All issues</p> <p>NIS: Stakeholder engagement > Stakeholder convenings p25</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244–245</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p>
Remediation (continued)	C.6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes?	<p>All issues</p> <p>NIS: Stakeholder engagement > Stakeholder convenings p25</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > The Nestlé Integrity Reporting System (internal) p244–245</p> <p>HRC: Compliance > Reporting of compliance violations > Tell us – our external compliance reporting system p245</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p>
Remediation (continued)	C.6.4 During the reporting period, what were the trends and patterns in complaints or concerns and their outcomes regarding each salient issue, and what lessons has the company learned?	<p>Issue 1: Freedom of association and collective bargaining</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association p276</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>RD: Rural development > The Rural Development Framework > Delivering the Rural Development Framework > 3. Farm workers p98</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Monitoring and remediation in the cocoa supply chain p240–242</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for hazelnuts p242–243</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for vanilla p243</p>
Remediation (continued)	C.6.5 During the reporting period, did the company provide or enable remedy for any actual impacts related to a salient issue and, if so, what are typical or significant examples?	<p>Issue 1: Freedom of association and collective bargaining</p> <p>OP: Labour relations > Collective bargaining and freedom of association p276</p> <p>Issue 5: Living wage</p> <p>OP: Labour relations > Working conditions > Delivering a living wage p275</p> <p>Issue 6: Child labour</p> <p>HRC: Child labour > Monitoring and remediation in the cocoa supply chain p240–242</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for hazelnuts p242–243</p> <p>HRC: Child labour > Action plan for vanilla p243</p>

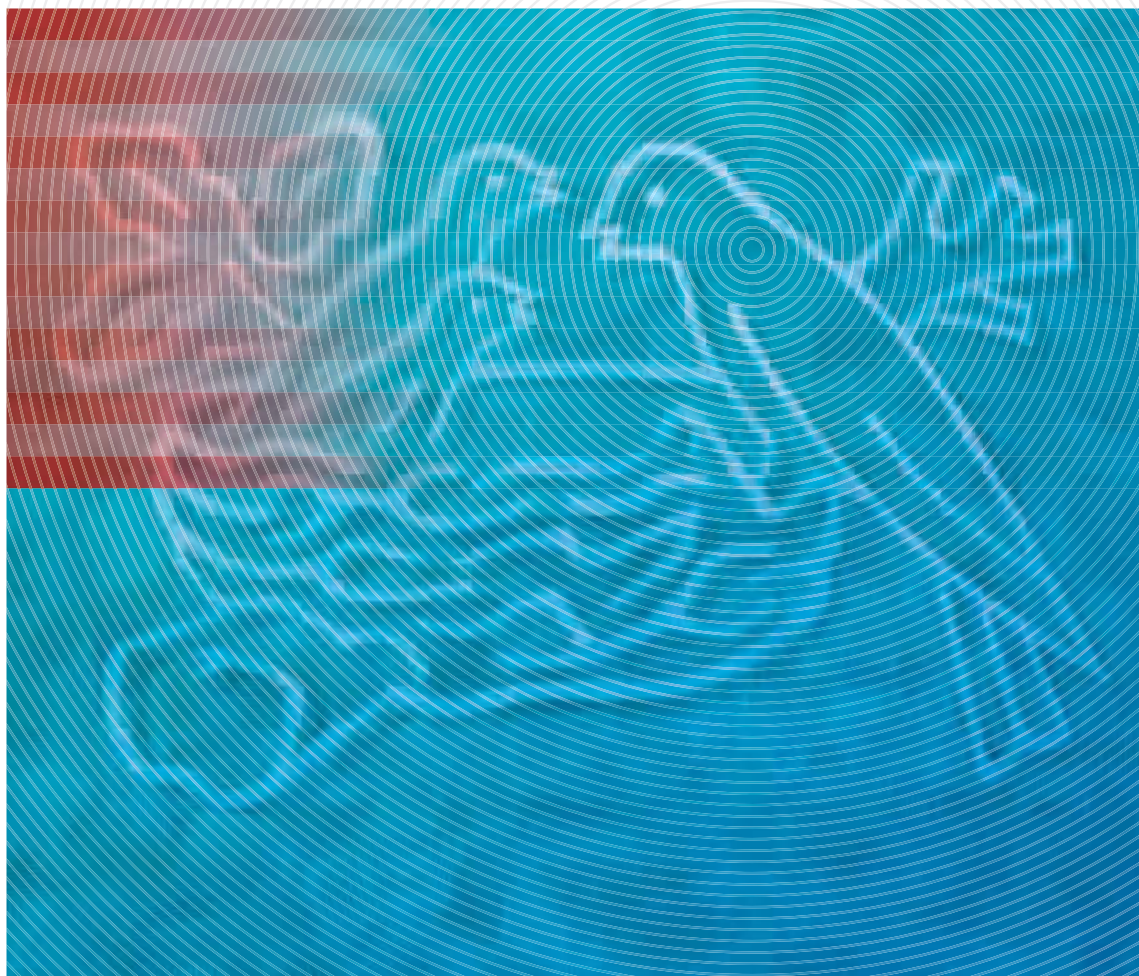
ANEXO H – Princípios Nestlé de Gestão Empresarial



Nestlé

Good Food, Good Life

Princípios Nestlé de Gestão Empresarial



Emitente:

Presidente do Conselho e Diretor Presidente da Nestlé S.A.

Destinatários:

Todos os Colaboradores Nestlé

Princípios, Políticas, Procedimentos ou Diretrizes do Grupo Nestlé relacionados ao presente documento:

Código de Conduta Empresarial

Princípios Nestlé de Gestão e Liderança

Fonte:

Os documentos da Nestlé S.A. constituintes dos Princípios e Políticas, Regulamentos e Diretrizes encontram-se no seguinte endereço online da Nestlé S.A.

<http://intranet.nestle.com/nestledocs>

Data de publicação:

Junho de 2010

Direitos autorais e privacidade:

O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido sem autorização prévia.

Os direitos autorais pertencem à Nestec Ltd., 1800 Vevey, Suíça

Em caso de dúvida ou divergências de interpretação, a versão no idioma inglês prevalecerá.

Design:

Nestec Ltd., Identidade Corporativa e Design,
Vevey, Suíça

Produção:

Altavia Swiss

Papel

O papel utilizado no impresso Princípios Nestlé de Gestão Empresarial foi produzido com madeira de florestas bem manejadas e de outras fontes controladas. A certificação FSC garante o respeito ao meio ambiente e aos trabalhadores florestais.



Os dez princípios das operações de negócios

Consumidores

1

Nutrição, Saúde e Bem-estar

Princípios Nestlé de Nutrição, Saúde e Bem-estar (Nestlé Principles on Nutrition, Health and Wellness)

2

Garantia de qualidade e segurança do produto

Política de Qualidade Nestlé (Nestlé Quality Policy)

Política de Qualidade da Nestlé Nutrition

3

Comunicação com o consumidor

Princípios Nestlé de Comunicação com o Consumidor (Nestlé Consumer Communication Principles)

Política Nestlé sobre Alegações Nutricionais e de Saúde (Nestlé Nutrition and Health Claims)

Sistema Nestlé de Perfil Nutricional (Nestlé Nutritional Profiling System)

Nestlé Nutritional Compass

OMS. Código Internacional de Comercialização dos Substitutos do Leite Materno (WHO International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes)*

Política de Privacidade da Nestlé (Nestlé Privacy Policy)

Direitos Humanos e práticas trabalhistas

4

Direitos humanos nas atividades profissionais da Nestlé

Pacto Global das Nações Unidas (UN Global Compact) *

Convenções da Organização Internacional do Trabalho) números 87, 138 e 182 (ILO Conventions 87, 138, 182)*

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, Artigo 32 (UN Convention of the Rights of the Child: Article 32)*

Diretrizes da OECD (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) para Empresas Multinacionais 2000 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2000)*

Convenções da Organização Internacional do Trabalho) para Empresas Multinacionais 2006 (ILO Declaration on Multinational Enterprises 2006) *

Nossos colaboradores

5

Liderança e responsabilidade individual

Princípios Nestlé de Gestão e Liderança (Nestlé Management and Leadership Principles)

Código Nestlé de Conduta Empresarial (Nestlé Code of Business Conduct)

Política Nestlé de Recursos Humanos (Nestlé Human Resources Policy)



	Fornecedores e clientes		Ambiente	
6 Segurança e saúde no trabalho Política Nestlé de Segurança e Saúde no Trabalho (Nestlé Policy on Safety and Health at Work)	7 Relacionamento com fornecedores e clientes Código do Fornecedor Nestlé (Nestlé Supplier Code)	8 Agricultura e desenvolvimento rural Política Nestlé de Sustentabilidade Ambiental (Nestlé Policy on Environmental Sustainability)	9 Sustentabilidade ambiental Política Nestlé de Sustentabilidade Ambiental (Nestlé Policy on Environmental Sustainability)	10 Água Política Nestlé de Sustentabilidade Ambiental (Nestlé Policy on Environmental Sustainability) Compromissos da Nestlé com relação à Água (Nestlé Commitments on Water)

* Referências externas

3	Compromisso do Chairman e do CEO
5	Os fundamentos Nestlé para sustentabilidade e Criação de Valor Compartilhado (CSV)
6	Os dez princípios das operações de negócios
	Consumidores
	1 Nutrição, Saúde e Bem-estar
	2 Garantia de qualidade e segurança do produto
	3 Comunicação com o consumidor
	Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas
	4 Direitos Humanos nas atividades profissionais da Nestlé
	Nossos colaboradores
	5 Liderança e responsabilidade individual
	6 Segurança e saúde no trabalho
	Fornecedores e clientes
	7 Relacionamento com fornecedores e clientes
	8 Agricultura e desenvolvimento rural
	Ambiente
	9 Sustentabilidade ambiental
	10 Água
8	Descrição detalhada e links para os princípios empresariais Nestlé
8	Consumidores
9	Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas
10	Nossos colaboradores
11	Fornecedores e clientes
12	Ambiente
13	Auditoria

Compromisso do Presidente do Conselho e do Presidente da Nestlé S.A.

Os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial constituem a base da nossa cultura organizacional, desenvolvida ao longo de 140 anos, desde que Henri Nestlé criou com sucesso a “Farinha Láctea Nestlé”. A partir dessa origem, o crescimento da Nestlé tem se baseado na afirmação de que o sucesso contínuo no relacionamento com parceiros de negócios exige, além de cumprir as leis vigentes e assegurar que todas as nossas atividades são sustentáveis, criar valor significativo para a sociedade. Na Nestlé, designamos tal prática “Criação de Valor Compartilhado”.

A reunião de todos os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial foi elaborada pela primeira vez em 1998. Muito antes disso, no entanto, esses princípios já haviam sido publicados, separadamente. Por outro lado, embora solidamente estabelecidos, os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial continuam evoluindo, adequando-se às mudanças inerentes a cada época. Por exemplo, a Nestlé incorporou todos os princípios do Pacto Global das Nações Unidas logo após sua publicação e continua ainda hoje implementando esses dez princípios.

Esta versão dos Princípios Nestlé de Gestão Empresarial difere das duas anteriores por relacionar os dez princípios operacionais dos negócios Nestlé aos documentos que detalham cada um deles (princípios, políticas, procedimentos e diretrizes) e que se encontram publicados na intranet da Nestlé S.A.. Com isso, o texto de cada Princípio de Gestão Empresarial ficou mais sucinto, proporcionando, ao mesmo tempo, maior detalhamento dos passos para o

seu cumprimento. Também, pela primeira vez, inserimos no início deste documento um mapa indicativo dos princípios e dos procedimentos correlatos adotados pela Nestlé.

Acreditamos no peso de uma cultura forte de compromisso com diretrizes estabelecidas, como é o caso da nossa Organização. Os Princípios de Gestão Empresarial e os documentos que os reforçam refletem esse compromisso, protegendo a confiança que o consumidor e outros parceiros depositam na marca Nestlé. Nossas diretrizes internas não apenas requerem o cumprimento da lei, mas também guiam todas as nossas atividades, mesmo quando a lei é mais liberal, ou quando inexistem leis para um tópico determinado. Para a Nestlé, a atitude de cumprir a lei vai além de simplesmente obedecer aos checklists existentes. Isso requer princípios firmes, aplicados a toda a Organização, e que estabeleçam diretrizes claras a todos os colaboradores.

Como Presidente do Conselho e Presidente Mundial da Nestlé, estamos comprometidos em assegurar que esta Companhia seja gerida de acordo com os princípios estabelecidos. Solicitamos, portanto, que sejam rigorosamente cumpridos globalmente por todos os colaboradores Nestlé. Também nos comprometemos a promover a melhoria contínua e a incorporar a essas diretrizes qualquer nova responsabilidade que venhamos a assumir com relação a qualquer área pertinente aos nossos Princípios de Gestão Empresarial.

Peter Brabeck-Letmathe
Presidente do Conselho

Paul Bulcke
Presidente da Nestlé S.A.

Os fundamentos Nestlé para Sustentabilidade e Criação de Valor Compartilhado

Por ser uma empresa baseada em princípios, a Nestlé fundamenta todas as suas ações e negócios nos Princípios de Gestão Empresarial, objeto deste documento. A observação destes princípios e das políticas relativas a cada um em particular é dever imperativo, não negociável, de todos os colaboradores, e objeto de monitoramento e auditorias periódicas.

Conforme ilustra a figura abaixo, cumprir os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial é o fundamento do compromisso que a Nestlé assume de ser ambientalmente sustentável e de criar valor compartilhado.

Criar Valor Compartilhado é o procedimento básico da Nestlé enquanto companhia de negócios. Isso significa que, para criar valor de longo prazo para os acionistas, é necessário criar valor para a sociedade. No entanto, para sermos ambientalmente sustentáveis e criar valor compartilhado para os acionistas e para a sociedade, é preciso, também, praticar os princípios internos de Gestão Empresarial.

Ao mesmo tempo, Criar Valor Compartilhado vai além do cumprimento de leis e das premissas da sustentabilidade. Qualquer negócio com visão de longo prazo e princípios sólidos de atuação é capaz de criar, em todas as suas atividades, valor para os acionistas e para a sociedade. Isso se dá, por exemplo, no tocante a novos postos de trabalho, impostos adicionais destinados a serviços públicos e contribuição para o desenvolvimento econômico em geral.

Entretanto, Criar Valor Compartilhado representa ainda um passo adiante. Nesse conceito, a companhia identifica conscientemente áreas de foco de suas atividades, que permitam:

a) trabalhar concomitantemente interesses dos acionistas e da sociedade e b) criar e compartilhar valor, otimizando resultados para ambas as partes. Consequentemente, a companhia investe recursos, tanto de talento como de capital, nas áreas de maior potencial para a criação de valor e busca ação cooperativa com parceiros relevantes na sociedade.

Na Nestlé, analisamos nossa cadeia de valor e determinamos que as áreas de maior potencial para compartilhar valor com a sociedade são Nutrição, Água e Desenvolvimento Rural. São atividades críticas da nossa estratégia de negócios e vitais ao bem-estar das pessoas nos países em que a Nestlé está presente.

Buscamos ativamente compromissos e parcerias com órgãos externos capazes de otimizar o impacto positivo sobre essas áreas que constituem nosso foco. Contudo, a Criação de Valor Compartilhado não é filantropia. Trata-se de elevar nossas principais atividades e parcerias em benefício coletivo dos consumidores das comunidades nas quais localizam-se nossas unidades.

Ao fazer isso, a Nestlé mantém uma visão bastante ampla para o desenvolvimento de negócios e também acolhe o diálogo com parceiros externos comprometidos a agir em consonância aos princípios estabelecidos. Isso inclui autoridades governamentais e regulatórias, organizações intergovernamentais, organizações não governamentais, entidades acadêmicas e profissionais, e comunidades locais.



Os dez princípios das operações de negócios

Consumidores

1

Nutrição, Saúde e Bem-estar

Nosso principal objetivo é melhorar a qualidade de vida do consumidor a cada dia, em todos os lugares, pela oferta de opções de alimentos e bebidas mais saborosos e saudáveis, bem como encorajar um estilo de vida mais saudável. Expressamos isso com nossa proposta de *Good Food, Good Life*.

2

Garantia de qualidade e segurança do produto

Em qualquer parte do mundo, o nome Nestlé representa uma promessa ao consumidor de que o produto é seguro e produzido segundo os mais altos padrões.

3

Comunicação com o consumidor

Nos comprometemos a realizar uma comunicação responsável e confiável, que confere ao consumidor o direito de escolher com base em informação recebida, e que promove dietas mais saudáveis. Respeitamos a privacidade do consumidor.

Direitos Humanos e práticas trabalhistas

4

Direitos Humanos nas atividades profissionais da Nestlé

Apoiamos plenamente os princípios norteadores do Pacto Global das Nações Unidas no que tange a direitos humanos e trabalhistas, e temos por objetivo proporcionar um exemplo de boas práticas de direitos humanos e conduta laboral em todas as nossas atividades corporativas.

Nossos colaboradores

5

Liderança e responsabilidade individual

O nosso sucesso está vinculado aos nossos colaboradores. Prevalece em nosso ambiente de trabalho um tratamento mútuo de respeito e dignidade. Esperamos que todos promovam a responsabilidade pessoal nessa atuação. Seleccionamos pessoas competentes e motivadas que respeitem nossos valores e oferecemos oportunidades iguais para o desenvolvimento e o progresso de todos os colaboradores, protegendo sua privacidade. Não toleramos qualquer forma de assédio ou discriminação.

6

Segurança e saúde no trabalho

Assumimos o compromisso de prevenir acidentes, injúrias e doenças decorrentes das condições de trabalho, bem como de proteger os colaboradores, parceiros de negócios e outros envolvidos na cadeia de valor.

Fornecedores
e clientes

7

**Relacionamento com
fornecedores e clientes**

É nossa prática solicitar de todos os fornecedores, representantes, terceiros e seus funcionários, a demonstração de honestidade, integridade e lealdade, bem como a adesão aos nossos princípios não negociáveis de conduta. Da mesma forma, assumimos esse compromisso perante nossos clientes.

8

**Agricultura e
desenvolvimento rural**

Contribuímos para melhorias na produção agrícola, na condição social e econômica dos produtores e das comunidades rurais, bem como dos sistemas de produção, adequando-os para torná-los mais sustentáveis no que tange ao aspecto ambiental.

Ambiente

9

**Sustentabilidade
ambiental**

Estamos comprometidos a buscar práticas corporativas sustentáveis do ponto de vista ambiental. Em todos os estágios do ciclo de vida do produto, procuramos utilizar eficientemente os recursos naturais, favorecer o uso de recursos renováveis por sistemas de gestão sustentável, tendo por meta o desperdício zero.

10

Água

Comprometemo-nos a utilizar os recursos hídricos de modo sustentável e sob um gerenciamento continuamente aperfeiçoado. Reconhecemos que o mundo enfrenta um desafio crescente com relação à água e que a gestão responsável dos recursos hídricos mundiais por todos aqueles que os utilizam é uma necessidade absoluta.

Descrição detalhada e links para os princípios empresariais Nestlé

Consumidores

1

Nutrição, Saúde e Bem-estar

Nosso principal objetivo é melhorar a qualidade de vida do consumidor a cada dia, em todos os lugares, pela oferta de opções de alimentos e bebidas mais saborosos e saudáveis, bem como encorajar um estilo de vida mais saudável. Expressamos isso com nossa proposta de *Good Food, Good Life*.

Guiados pelo nosso compromisso com a Nutrição, a Saúde e o Bem-Estar, trabalhamos para incrementar o valor nutricional dos nossos produtos, melhorando, simultaneamente, o sabor e o prazer que eles proporcionam. Também desenvolvemos comunicação e informação capazes de encorajar e permitir ao consumidor fazer escolhas conscientes em suas dietas.

Favor ler os *Princípios Nestlé de Nutrição, Saúde e Bem-Estar*, em www.nestle.com/policies.

2

Garantia de qualidade e segurança do produto

Em qualquer parte do mundo, o nome Nestlé representa uma promessa ao consumidor de que o produto é seguro e produzido segundo os mais altos padrões.

Nosso compromisso é de jamais abrir mão das regras estabelecidas, no que diz respeito à segurança de qualquer produto.

A *Política de Qualidade Nestlé* sumariza os pontos essenciais da nossa paixão por excelência:

- construir confiança, pela oferta de produtos e serviços que atendam à expectativa e à preferência do consumidor;
- obedecer a todas as exigências internas e externas atinentes à segurança alimentar, assuntos regulatórios e qualidade.

Qualidade é um compromisso de todos e devemos nos desafiar permanentemente para promover melhorias constantes e atingir níveis superiores de qualidade. Mantemos os mesmos padrões elevados de segurança em todos os países nos quais operamos.

Nosso Sistema de Gerenciamento da Qualidade nos permite assegurar a entrega de produtos de qualidade superior.

Favor ler a *Política Nestlé de Qualidade*, em www.nestle.com/policies.

3

Comunicação com o consumidor

Nos comprometemos a realizar uma comunicação responsável e confiável, que confere ao consumidor o direito de escolher com base em informação recebida, e que promove dietas mais saudáveis. Respeitamos a privacidade do consumidor.

Nossa estratégia de negócios tem por fundamento auxiliar o consumidor na escolha de uma dieta balanceada e saudável. O documento *Princípios Nestlé de Comunicação com o Consumidor* contém regras obrigatórias sobre a comunicação mercadológica dirigida aos consumidores, incluindo uma representação precisa e ilustrada de alimentos, de modo a não encorajar consumo excessivo. Além disso, princípios específicos orientam nossa comunicação dirigida a crianças, incluindo a proibição de atividades publicitárias ou mercadológicas para crianças abaixo dos 6 anos de idade. Já a publicidade dirigida a crianças de 6 a 12 anos se restringe a produtos que apresentem um perfil nutricional segundo critérios predeterminados. Estes incluem limites de energia e ingredientes relacionados à saúde, como açúcares, sal, gordura saturada e gordura trans. Nossos princípios de comunicação dirigida a crianças destinam-se, especificamente, a proteger as crianças, assegurando que a publicidade não é enganosa, não reduz a autoridade dos pais, não gera expectativas irreais de sucesso, não cria um senso de urgência ou alude a uma expectativa de preço baixo.

A *Política Nestlé sobre Alegações Nutricionais e de Saúde* é o ponto de partida para nossa atuação relativa a reclamações de saúde que possam necessitar de suporte. Favor referir-se aos seguintes documentos: *Princípios Nestlé de Comunicação com o Consumidor*, *Política Nestlé sobre Alegações Nutricionais e de Saúde*, e *Perfil Nutricional Nestlé*, todos em www.nestle.com/policies.

Marketing de Alimentos Infantis

Nos comprometemos a apoiar medidas que proporcionem as melhores condições no início de vida dos bebês. Isso significa que recomendamos o aleitamento materno acima de qualquer alternativa nutricional. Quando, porém, for necessário apresentar alternativas ao aleitamento materno, oferecemos fórmulas infantis, elaboradas de acordo com padrões internacionais, e não substitutos inadequados do leite materno, como é o caso do leite integral. Nosso objetivo é também oferecer cereais, alimentos infantis e leites que contribuam para o ótimo crescimento e o desenvolvimento da criança e que sejam utilizados em lugar de alimentos complementares de baixo valor nutricional frequentemente oferecidos a crianças.

Nossas atividades mercadológicas para alimentos infantis são conduzidas de acordo com o Código de Comercialização de Substitutos do Leite Materno, publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Adicionalmente, em países em desenvolvimento, voluntariamente aplicamos o Código da OMS, independentemente da adesão do governo local a esse regulamento. Monitoramos nossas próprias práticas de forma a garantir o cumprimento das diretrizes da OMS, independentemente de haver ou não um sistema governamental para exercer esse controle. O cumprimento das normas da OMS pela Nestlé é objeto de auditorias periódicas, realizadas por empresas especializadas e reconhecidas. Os relatórios dessas auditorias ficam à disposição pública. Favor referir-se a www.babymilk.nestle.com.

Direitos Humanos e práticas trabalhistas

4

Direitos Humanos nas atividades profissionais da Nestlé

Apoiamos plenamente os princípios norteadores do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos e trabalhistas, e temos por objetivo proporcionar um exemplo de boas práticas de direitos humanos e conduta laboral em todas as nossas atividades corporativas.

Nós:

- apoiamos e respeitamos a proteção dos direitos humanos internacionais, dentro da nossa esfera de influência (Princípio 1 do Pacto Global das Nações Unidas);
- garantimos não ser cúmplice em atos de infração aos direitos humanos (Princípio 2 do Pacto Global das Nações Unidas);
- somos contra todas as formas de exploração infantil;
- reconhecemos a privacidade como um direito humano;
- esperamos que cada unidade desta Organização respeite e adote as leis e os regulamentos locais relativos às práticas dos direitos humanos. Quando os nossos próprios princípios e regulamentos forem mais restritos do que a legislação local, deve ser aplicado o padrão mais elevado;
- reconhecemos a responsabilidade das companhias em respeitar os direitos humanos,

independentemente do fato de que os governos sejam os maiores responsáveis pelo estabelecimento das condições legais para a proteção de direitos humanos dentro dos territórios que lhes competem.

E incentivamos:

- a liberdade de associação e o real reconhecimento do direito à negociação coletiva (Princípio 3 do Pacto Global das Nações Unidas);
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório (Princípio 4 do Pacto Global das Nações Unidas);
- a abolição real do trabalho infantil (Princípio 5 do Pacto Global das Nações Unidas);
- a eliminação da discriminação com base na ocupação profissional (Princípio 6 do Pacto Global das Nações Unidas).

Aderimos às oito Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em particular a Convenção 87, Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização (1948), bem como a Convenção 138, Idade Mínima para Trabalhar, e a Convenção 182, Piores Formas de Trabalho Infantil, as quais se baseiam na Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança (Artigo 32). Aderimos, ainda, à Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social (ILO – Organização Internacional do Trabalho), de março de 2006, e às Diretrizes da OECD (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) para Empresas Multinacionais, de junho de 2000.

Nossos colaboradores

5

Liderança e responsabilidade individual

Nosso sucesso está vinculado aos nossos colaboradores. Prevalece entre nós um tratamento mútuo de respeito e dignidade. Esperamos que todos promovam a responsabilidade pessoal nessa atuação. Seleccionamos pessoas competentes e motivadas que respeitem nossos valores e oferecemos oportunidades iguais para o desenvolvimento e o progresso de todos os colaboradores, protegendo sua privacidade. Não toleramos qualquer forma de assédio ou discriminação.

Princípios Nestlé de Gestão e Liderança

Nossos *Princípios Nestlé de Gestão e Liderança* descrevem a cultura e os valores básicos que esperamos dos colaboradores Nestlé, bem como os atributos necessários ao sucesso na gestão e na liderança. Favor referir-se aos *Princípios Nestlé de Gestão e Liderança*, em www.nestle.com/policies.

Código Nestlé de Conduta Empresarial

Nosso Código de Conduta Empresarial estabelece procedimentos mínimos não negociáveis em áreas chave do comportamento do colaborador, incluindo o cumprimento das leis, conflito de interesses, negociações justas ou injustas, suborno, corrupção (Princípio 10 do Pacto Global das Nações Unidas), discriminação, assédio e integridade. Acreditamos na importância da livre competição e nos comprometemos a agir com integridade em todas as situações. Favor referir-se ao documento *Código Nestlé de Conduta Empresarial*, em www.nestle.com/policies.

Nossa *Política de Recursos Humanos* especifica atitudes, tais como respeito mútuo, confiança e transparência no relacionamento interpessoal e incentiva comunicação aberta e cooperação. Também acreditamos que o nosso sucesso de longo prazo depende da nossa capacidade de atrair, desenvolver, proteger e reter colaboradores, de forma a ter os melhores profissionais ocupando cada posição.

Respeitamos convenções internacionais relativas aos direitos do trabalhador, não toleramos discriminação baseada em origem, nacionalidade, religião, raça, gênero, idade ou orientação sexual, e não apoiamos forma alguma de coação verbal ou física sobre os temas acima ou por qualquer outro motivo.

Incentivamos a liberdade de associação dos nossos colaboradores e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva por sindicatos ou outros tipos de associação (Princípio 3 do Pacto Global das Nações Unidas). Respeitamos o direito dos colaboradores à privacidade.

6

Segurança e saúde no trabalho

Assumimos o compromisso de prevenir acidentes, injúrias e doenças decorrentes das condições de trabalho, bem como de proteger os colaboradores, parceiros de negócios e outros envolvidos na cadeia de valor.

Nossa *Política de Segurança e Saúde no Trabalho* estabelece a segurança como uma prioridade não negociável da nossa cultura. Reconhecemos e solicitamos que todos desempenhem um papel ativo na construção de um ambiente saudável. Ao estabelecermos padrões elevados de procedimento, proporcionamos conscientização e conhecimento sobre segurança e saúde aos colaboradores, contratados e outros indivíduos correlacionados, ou impactados pelos nossos negócios.

Monitoramos nosso procedimento pelo Sistema Nestlé de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, a fim de assegurar um local de trabalho seguro e saudável. Favor consultar a *Política Nestlé de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional*, em www.nestle.com/policies.

Fornecedores e clientes

7

Relacionamento com fornecedores e clientes

É nossa prática solicitar de todos os fornecedores, representantes, terceiros e seus funcionários, a demonstração de honestidade, integridade e lealdade, bem como a adesão aos nossos princípios não negociáveis de conduta. Da mesma forma, assumimos esse compromisso perante nossos clientes.

O *Código do Fornecedor Nestlé* especifica padrões mínimos cujo cumprimento exigimos dos nossos fornecedores, representantes, terceiros e seus respectivos funcionários. O *Código do Fornecedor* inclui requisitos tais como integridade comercial, práticas agrícolas e operacionais sustentáveis, procedimentos trabalhistas e práticas de segurança, saúde e ambientais.

Para assegurar que o *Código do Fornecedor* seja colocado em prática, nos reservamos o direito de verificar periodicamente o seu cumprimento por parte do fornecedor.

Referir-se ao *Código do Fornecedor Nestlé*, em www.nestle.com/policies.

8

Agricultura e Desenvolvimento Rural

Contribuímos para melhorias na produção agrícola, na condição social e econômica dos produtores e das comunidades rurais, bem como dos sistemas de produção, adequando-os para torná-los mais sustentáveis no que tange ao aspecto ambiental.

A fim de garantir que todas as nossas fábricas adquiram matérias-primas de forma competitiva, atendendo a padrões de qualidade e normas de segurança estipuladas:

- participamos de iniciativas de desenvolvimento sustentável das práticas agrícolas e de sistemas que contribuem de forma permanente para a eficiência da produção, renda sustentável para os produtores e transferência de conhecimento agrícola aos fornecedores;
- prestamos suporte à aplicação de novas tecnologias e avanços na ciência agrícola, incluindo as oportunidades oferecidas pela biociência, sempre que haja comprovação científica e aceitação por parte dos consumidores dos seus efeitos positivos na segurança alimentar, na gestão ambiental, em práticas agrícolas e de produção.

A Iniciativa Nestlé de Agricultura Sustentável (SAIN) orienta nosso compromisso de dar suporte a práticas agrícolas, de desenvolvimento rural, origem de matérias-primas e práticas sustentáveis de longo prazo. Detalhes na *Política Nestlé para Sustentabilidade Ambiental*, em www.nestle.com/policies.

Ambiente

9

Sustentabilidade ambiental

Estamos comprometidos a buscar práticas corporativas sustentáveis do ponto de vista ambiental. Em todos os estágios do ciclo de vida do produto, procuramos utilizar eficientemente os recursos naturais, favorecer o uso de recursos renováveis por sistemas de gestão sustentável, tendo por meta desperdício zero.

Investimos continuamente na melhoria de nossa performance ambiental. A *Política Nestlé de Sustentabilidade Ambiental* incorpora os três princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre ambiente (Princípios 7, 8 e 9).

Adotamos o critério de acompanhar todo o ciclo de vida do produto, envolvendo parceiros, desde o local de produção até o consumidor, a fim de minimizar o impacto ambiental dos nossos produtos e atividades. Nossas áreas de prioridade são: água, matérias-primas agrícolas, produção e distribuição dos produtos Nestlé e embalagem. Aplicamos nossa política interna de acordo com o Sistema Nestlé de Gestão Ambiental.

Consideramos que o desempenho ambiental é uma responsabilidade compartilhada e requer a cooperação de todos os setores da sociedade. Continuaremos exercendo a liderança dentro de nosso âmbito de atuação. Favor ver a *Política Nestlé de Sustentabilidade Ambiental*, em www.nestle.com/policies.

10

Água

Comprometemo-nos a utilizar os recursos hídricos de modo sustentável e sob um gerenciamento continuamente aperfeiçoado. Reconhecemos que o mundo enfrenta um desafio crescente com relação à água e que a gestão responsável dos recursos hídricos mundiais por todos aqueles que os utilizam é uma necessidade absoluta.

A água é uma área de foco especial da Nestlé. O Documento Corporativo da Nestlé para a Água estabelece prioridades e objetivos adotados para o uso consciente da água e tem por objetivo dar continuidade aos esforços que fazemos para reduzir a quantidade de água utilizada em nossas operações, assegurar que as atividades Nestlé respeitem as fontes de água locais, garantir que a água que devolvemos ao meio ambiente é limpa, criar compromisso com fornecedores para promover conservação da água, especialmente entre os produtores rurais, levando a terceiros os princípios de conservação e acessibilidade da água. A Nestlé é uma das empresas fundadoras do Mandato dos Presidentes sobre a Água, do Pacto Global das Nações Unidas

Monitoramos e melhoramos a eficiência da água com o trabalho dos nossos especialistas em gerenciamento de recursos hídricos e com os especialistas ambientais alocados em nossas fábricas, agindo em sintonia com o Sistema Nestlé de Gestão Ambiental.

Reconhecemos o direito de todas as pessoas ao acesso à água limpa que atenda às suas necessidades básicas.

Favor ler *Every Drop Counts* (Toda Gota Conta), em www.nestle.com/policies.

Auditoria

Os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial são premissas obrigatórias para a atuação de todos os gerentes e colaboradores da Nestlé e fazem parte das revisões sobre planejamento de negócios, auditoria e desempenho.

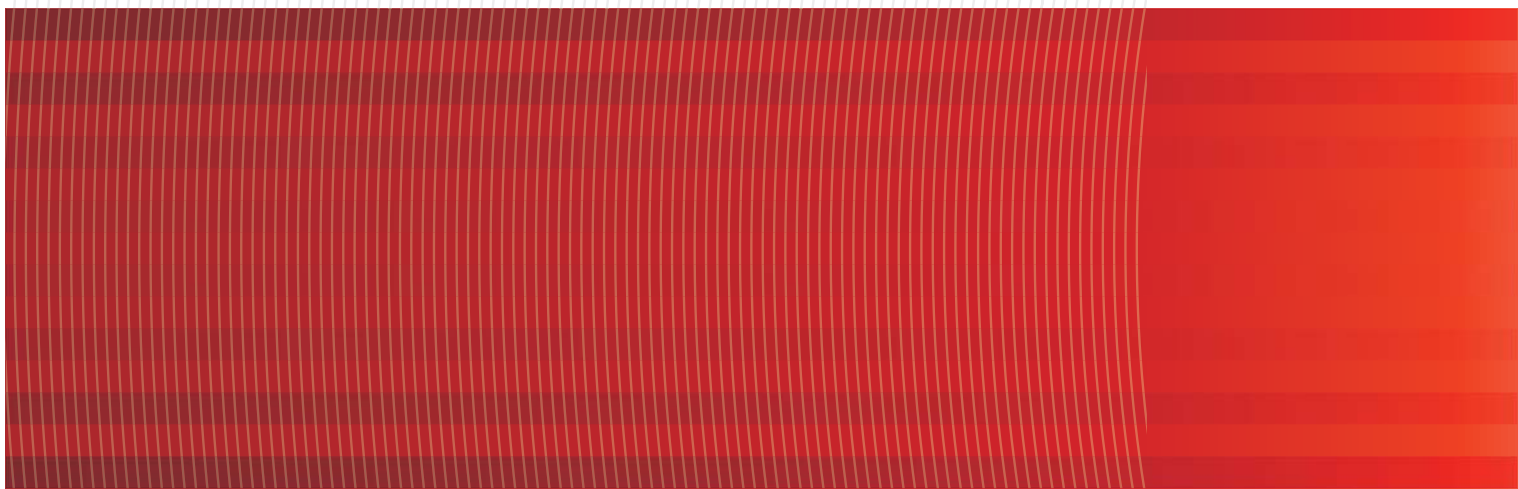
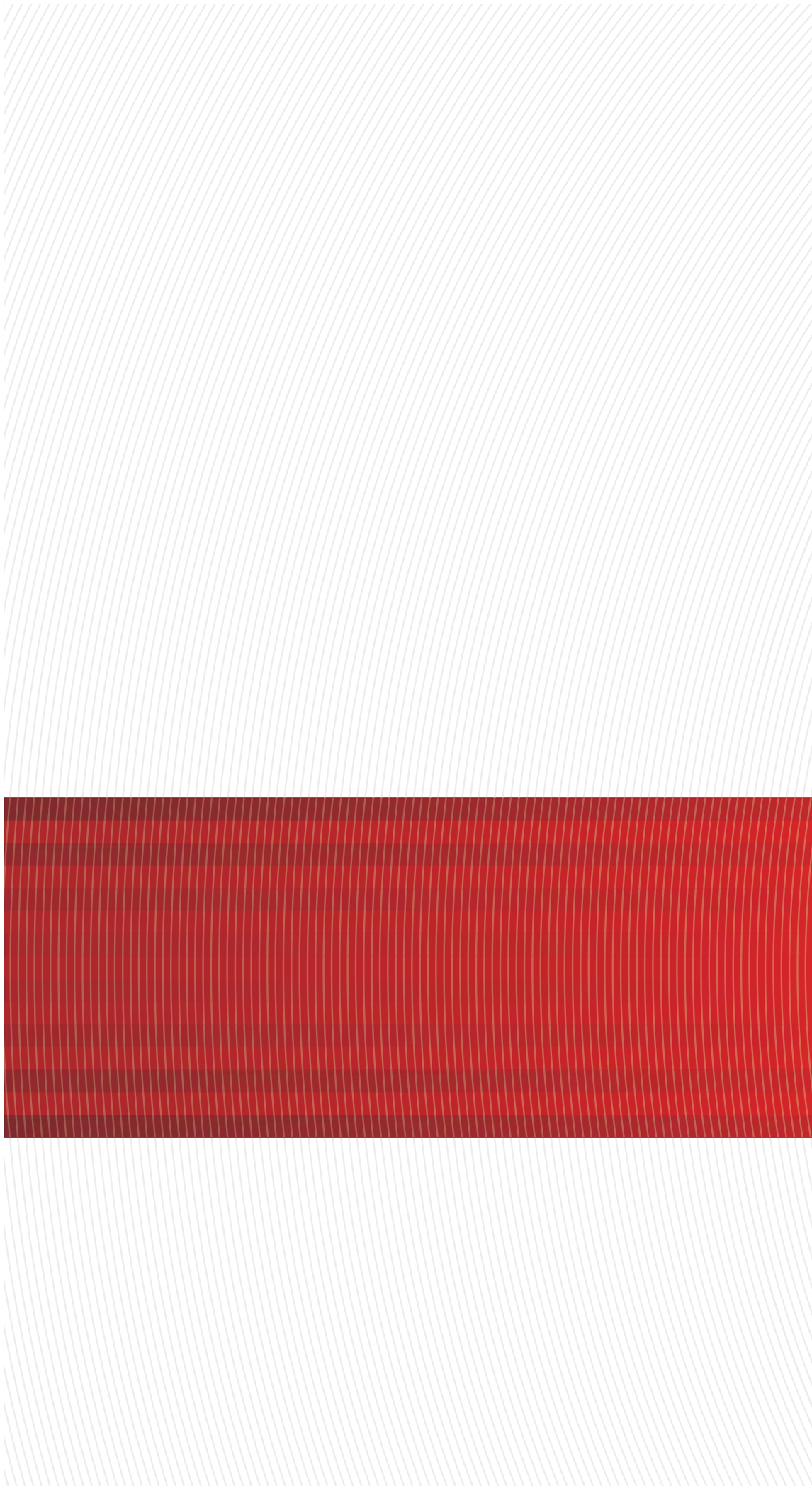
Os Princípios de Gestão Empresarial estão associados a políticas específicas e a códigos de referência, nos quais se estabelecem os procedimentos para o respectivo cumprimento. Recomendamos ver o mapa de princípios e políticas Nestlé, que é parte deste documento, para conhecer as conexões existentes entre os princípios e as políticas referidas.

O cumprimento dos Princípios de Gestão Empresarial pela Nestlé é periodicamente verificado por auditores internos, obedecendo a critérios claros de auditoria, que são publicados na intranet da Nestlé S.A., para conhecimento de todos os colaboradores. O cumprimento das determinações referentes a recursos humanos, segurança, condições sanitárias e integridade nos negócios é verificado pelo Programa CARE, que conta com uma rede de auditoria externa, independente.

Nossos relatórios sobre Criação de Valor Compartilhado (CSV) são auditados por auditores externos, independentes, que se encarregarão de verificar e validar tais documentos.

A KPMG, nossa auditoria externa, após obter uma posição do sistema de controle interno da Nestlé, considera de que modo os Princípios de Gestão Empresarial se encaixam dentro da estrutura geral de governança corporativa do Grupo.

Nosso Comitê de Auditoria interna se encarrega de comunicar à Diretoria da Nestlé S.A. quaisquer constatações e recomendações resultantes das auditorias.



ANEXO I – Talking the Human Rights Walk Nestlé

Talking the Human Rights Walk

Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities



THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS

 **Nestlé**
Good Food, Good Life

Contents

5	DIHR Foreword
6	Nestlé Foreword
7	Executive summary
10	Introduction
11	1. Nestlé’s approach to human rights
11	1.1. Nestlé’s corporate commitments
11	1.2. Nestlé’ 8-pillar Human Rights Due Diligence Programme
12	1.3. Pillar 5: Human rights impact assessments (HRIAs)
13	2. HRIAs methodology and process
13	2.1 Aligning with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights
13	2.2 From scoping risks to tracking remediation actions: The strength of the DIHR/Nestlé partnership
15	3. Scoping human rights risks
15	3.1 Understanding country-level human rights issues
16	3.2 Identifying Nestlé’s business activities
17	3.3. Mapping external stakeholders
18	4. Assessing actual and potential human rights impacts
19	4.1 Assessing human rights impacts through 8 functional areas
21	4.2 Covering Nestlé’s facilities and supply chains
22	4.3 Engaging with rights-holders and stakeholders
26	5. Integrating and acting upon the findings
26	5.1 Best practices and areas for improvement identified
29	5.2 Remediation actions implemented at the country operations and corporate levels
33	5.3 Country-specific case studies: Focus on Nigeria and Colombia
35	6. Tracking responses and communicating how impacts are addressed
35	6.1 HRIAs Reports and Action Plans
35	6.2 The challenge of communicating results
36	7. Mainstreaming human rights into Nestlé’s policies and procedures: the way forward
38	Annexes
39	1. HRIA scoping questionnaire
40	2. HRIA self-assessment questionnaire
42	3. List of interviewees for this document
43	4. How does Nestlé implement Principle 18 of the UNGPs through the HRIAs?

Lessons learnt

12	#1: Setting priorities: theory and practice
14	#2: HRIAs are not audits
20	#3: The evolvement of the HRIA process and methodology
22	#4: HRIAs are valuable but resource intensive
24	#5: The challenge around local community consultations
25	#6: Dilemmas around external stakeholder engagement
29	#7: Compliance vs. continuous improvement
32	#8: HRIAs are important drivers to develop employees’ capacities and increase awareness

Abbreviations

CSV	Creating Shared Value
CARE	Compliance Assessment of Human Resource, Safety & Health, Environment
DCs	Distribution Centers
DIHR	Danish Institute for Human Rights
FAO	Food and Agriculture Organization
FTSE	Financial Times Stock Exchange
HRCA	Human Rights Compliance Assessment Tool
HRDD	Human Rights Due Diligence
HRIA	Human Rights Impact Assessment
HRRRA	Human Rights Risk Assessment
HRWG	Human Rights Working Group
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights
ICESCR	International Covenant on Economic Social and Cultural Rights
ILO	International Labor Organization
IRS	Integrity Reporting System
IUF	International Union of Food Workers
NCBP	Nestlé Corporate Business Principles
Nestlé HQ	Nestlé International Headquarters (Vevey, Switzerland)
NHRI	National Human Rights Institution
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
RSGs	Responsible Sourcing Guidelines
SHE	Safety, Health and Environment
UDHR	Universal Declaration of Human Rights
UNDP	United Nations Development Programme
UNGC	United Nations Global Compact
UNGPs	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
WHO	World Health Organization

Foreword by DIHR

What you're about to read is a breakthrough in the field of human rights and business. How often have you seen a major multinational company report publicly on its human rights impacts - and what it's doing to address them - across seven countries?

For the Danish Institute for Human Rights this represents a highlight in more than a decade of work on human rights and business.

In the late 1990's, we became one of the first human rights organisations to engage directly with companies. We did this based on a belief that the human rights community and the business community could be turned from adversaries into allies. This white paper demonstrates how effective such a partnership approach can be in protecting and promoting human rights. It shares the findings, outcomes and lessons learnt from human rights impact assessments in seven Nestlé subsidiaries.

Human rights impact assessments are an emerging science. No one knows quite what they are or should be. By sharing the lessons we have learnt we hope to move practice forward. What we have done is by no means perfect and there will be things that we may have missed. Human rights is a moving target and corporate human rights due diligence must evolve along with it.

It's a fact of life that speaking openly about your problems makes them easier to solve. For most companies, the really big human rights challenges can only be solved if you have the trust of others: workers, consumers, communities, civil society, business partners and governments. Corporate transparency and accountability of the type shown in this paper is a prerequisite for establishing this trust.

There are about eighty thousand multinationals in the world, but according to a survey, less than four hundred of them have a human rights policy. A realistic guess is that less than fifty of these have done a human rights impact assessment. We still have a long way to go.

Whereas corporate human rights impact assessments are yet a rare best practice, publicly sharing the results takes it one step further. Nestlé deserves a lot of credit for being perhaps the first multinational company to take this step. We need more companies that walk the talk – and talk about it too.

We welcome your comments to this paper at business@humanrights.dk.



Allan Lerberg Jorgensen,
Director for Human Rights and Business,
Danish Institute for Human Rights

Foreword by Nestlé

We started our human rights walk in 2008 when we asked the Danish Institute for Human Rights (DIHR) to conduct a human rights gap analysis of our corporate policies and procedures. It proved to be a resource-intensive exercise but it set a solid basis for what was clearly going to be a long journey.

Drawing on the results of this gap analysis Nestlé and the DIHR decided to continue working together by signing a partnership agreement that made our collaboration more strategic. We carried out our first Human Rights Impact Assessment (HRIA) together in 2010. Since then we have covered 7 country operations in various regions of the world. This involved engaging with a multitude of employees, contractors, suppliers, farmers, local community members and external stakeholders to better understand the scope and magnitude of the human rights impacts resulting from our business activities.

The time has come now to talk about this human rights journey, sharing the lessons we have learnt along the way. Every year we report on our overall human rights performance as part of the Nestlé in Society Report. This paper goes a step further as it proposes a deep dive into the way we have assessed and managed human rights impacts both at the corporate and country operations levels.

HRIsAs are a fundamental piece of our 8-pillar Human Rights Due Diligence Programme. As this paper suggests they have posed a number of challenges that have made the overall process and outcomes more resilient over the years. Companies may find a variety of reasons not to engage in such a challenging and daunting process. However this report shows that the added value of HRIsAs largely overcomes the drawbacks. What matters most is to start the journey and be ready and willing to learn from experience. We hope this paper will encourage other companies to take the path we engaged in some 5 years ago.

Our human rights walk is far from over. As a company, our ambition is to be an acknowledged leader in business and human rights. As we roll out our Human Rights Due Diligence Programme further and strive to continuous improvement in this area, our ability to engage in a thorough and constructive discussion with our stakeholders will be an important driver of our success. This paper is not an end in itself but rather a tool that will help us engage in more in-depth discussions with a broad range of people and organizations. Therefore we will take forward the lessons learnt compiled in this paper and include them in the various stakeholder consultations we will be carrying out in the future.

In the meantime, please do not hesitate to contact us should you have questions or comments: humanrights@nestle.com.



Christian Frutiger
Deputy Head, Public Affairs
Nestlé S.A.

Enrique Rueda
Head, Compliance and Security
Nestlé S.A.

Christian Frutiger and Enrique Rueda are co-Chairs of the Nestlé Human Rights Working Group.

Executive summary

In 2010 the Danish Institute for Human Rights (DIHR) entered into a partnership with Nestlé to support the company in its commitment to respect human rights as stated in the Nestlé Corporate Business Principles. As part of this commitment Nestlé has developed and implemented an 8-pillar Human Rights Due Diligence Program¹, in which Human Rights Impact Assessments (HRIAs) play a pivotal role.

This paper describes the steps that Nestlé has undertaken together with DIHR to assess and address its actual and potential impacts in 7 country operations. It first explores the methodology that was applied to the overall HRIA process. It then presents the aggregated HRIAs findings and the actions taken by Nestlé at the country and corporate levels to address them. Finally, a number of lessons learnt drawn from the HRIA process and outcomes have been included throughout the paper.

Methodology and process

According to the [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)² (UNGPs) companies are required to assess their human rights impacts, as an integral part of human rights due diligence. Nestlé has chosen to undertake stand-alone HRIAs in the form of facilitated assessments coordinated by a DIHR and Nestlé HQ team (HRIA team).

Each HRIA goes through a 4-step process for which specific tools have been developed:

- 1. Scoping human rights risks at the country level:** As part of the preparation phase, country risk briefings and scoping questionnaires are compiled by the HRIA team to identify the rights holders that will be interviewed, the Nestlé facilities and sourcing areas that will be visited, and the external stakeholders that the HRIA team will engaged with.
- 2. Assessing actual and potential human rights impacts:** This is the actual assessment phase during which the HRIA team conducts on-site interviews and visits. The interviews with Nestlé local management are guided by a set of self-assessment questionnaires (one for each of the 8 following functional area: Human Resources, Health and Safety, Security Arrangements, Business Integrity, Community Impacts, Procurement, Sourcing of Raw Materials and Product Quality and Marketing Practices). More specific questionnaires are developed for rights holders (factory

and farm workers, trade unions' representatives, local community members, etc.) and external stakeholders (local or national authorities, NGOs, trade associations, international organizations, etc.)

- 3. Integrating and acting upon the findings:** Based on the findings, DIHR prepares a draft HRIA report. The report is divided by functional area and describes the baseline situation of all the Nestlé sites included in the scope of the assessment, the findings of the HRIA team and input from external stakeholders on the specific human rights topics relevant to the functional area. For areas where remediation actions are needed to address adverse impacts identified, DIHR provides a number of recommendations. The draft report is then shared with the country team for input and clarifications. Once the country team, Nestlé HQ and DIHR agree on the content of the report, the report is considered final.
- 4. Tracking responses and communicating how impacts are addressed:** The final HRIA report forms the basis for the HRIA action plan. Once all parties have agreed on the content and recommendations of the action plan, a timeline for implementing the recommendations is determined by the country team. For every action a designated person is appointed who is in charge of ensuring that the action is taken in a timely manner. Nestlé HQ fulfills the role of monitoring the follow-up of the actions at the country operation level.

Outcomes

The findings of the HRIAs have triggered a number of concrete actions implemented by Nestlé both at country operations and corporate levels. The section below presents one issue per functional area. For more examples, please consult section 5 of the full report.

Human resources: living wage

The HRIAs have shown that in all countries where a HRIA has been performed, Nestlé is considered among the top employers. The salaries of Nestlé employees are above the minimum and living wage levels. HRIAs have also revealed that the salary of third-party and temporary staff working in Nestlé factories is in line with the national minimum wage (when applicable) but usually below the living wage level. To address this issue, a number country operations conducted living wage surveys in various urban and rural regions where they operate. At the corporate level, a pilot project on living wage was initiated in 6 country operations, applying to Nestlé employees and temporary staff hired by Nestlé.

¹ <http://www.nestle.com/csv/human-rights-compliance/human-rights>

² <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

Health & safety: road safety

The application of strong health & safety procedures has been observed consistently in all Nestlé facilities, resulting in a low lost time injury frequency rate. Safety has been identified as an issue for business activities taking place outside Nestlé facilities. In the countries covered so far, a high risk of road safety related accidents among Nestlé and Nestlé suppliers' drivers has been identified. This is a key issue for Nestlé as transport is used in a number of business activities to carry raw materials from collection centers to factories and finished good from factories to distribution centers, and ultimately to customers. In order to address this risk, country level training for drivers on road safety has been conducted in a number of country operations. In addition, at the corporate level road safety has been identified as a priority issue leading to the appointment of a new Road Safety Manager.

Security arrangements: human rights training

Nestlé's exposure to security and human rights risks is limited compared to other industry sectors. However, HRIAs have identified a lack of reference to human rights standards, and to the use of force in particular, in contracts between Nestlé and its security providers in all countries under review. In certain countries, specific human rights training for security forces was missing or inadequate. In terms of remediation, some countries have now included human rights principles (such as the use of force) into renewed contracts with security providers. Some countries initiated specific human rights training to security personnel provided by qualified, third-party organizations. At the corporate level, a security and human rights standard and training are being developed and will be rolled out in country operations in 2014.

Business integrity: anti-corruption

HRIAs have demonstrated that Nestlé policies and training on anti-corruption are in place and effective. However the level of awareness and capacity of some high risk functions on this issue was rather low. As a consequence, an anti-corruption training tool was developed at the corporate level and rolled out in all country operations. In addition, Heads of Legal in country operations are developing an enhanced in-person training on anti-corruption to be launched in 2014.

Community impacts: grievance mechanism

The Nestlé factories visited by the HRIA team were very often located in industrial zones, several kilometers away from where local communities live, limiting potential negative impacts such as pollution, smell or noise. This coupled to the fact that Nestlé employees are usually members of the local communities surrounding the factories make Nestlé reputation positive and strong. Nonetheless, HRIAs have shown that dedicated grievance mechanisms are

not available to local communities. As a result, a Nestlé external grievance mechanism, Tell us, is currently under development. In addition, a set of Community Engagement Guidelines is currently being developed in order to align Nestlé operations with best practices in this area.

Procurement

The HRIAs allowed Nestlé to identify additional direct suppliers that had not been covered through the Nestlé Responsible Sourcing Audit (RSA) Program³ even though they were presenting risks of non-compliance in areas such as working conditions and health & safety. As a result, additional RSAs were conducted by Bureau Veritas, Intertek and SGS to cover these high-risk suppliers identified through HRIAs. In addition, the corporate Procurement team has been working on a revised version of the Nestlé Supplier Code that includes a specific section on human rights and will be released by the end of 2014.

Sourcing of raw materials

It is clear from the HRIAs that overall Nestlé has had a positive impact on farmers' livelihoods through the delivery of training on good agricultural practices (GAPs) and material, and by making access to international markets easier. However, at the farm level a systematic monitoring of human rights and labour standards was lacking. This is true in particular for commodities outside of the Nestlé Cocoa Plan, Nescafé Plan and Farmer Connect Program (dairy). In order to respond to this gap, Nestlé has developed specific [Responsible Sourcing Guidelines](#)⁴ for high-risk commodities that include explicit human rights and labour requirements.

Products quality and marketing practices

HRIAs confirmed that strong policies and procedures are in place regarding product quality and safety, marketing to children and consumer privacy. This is also the case regarding consumer privacy, an area in which strict rules are in place. In country operations where there is a risk that underage workers could be engaged in the informal distribution of Nestlé products, the country operations have agreed to further investigate this issue. With millions of small retailers selling Nestlé products in the upstream supply chain, the challenge is daunting.

Lessons learnt

The process of conducting the 7 HRIAs has been a highly valuable exercise. They have proved to be a fundamental aspect of Nestlé's commitments to respect human rights by providing Nestlé with an overview on all the different human rights aspects that are relevant in its business activities, both at the operations and supply chain levels.

³ <http://www.nestle.com/csv/responsible-sourcing>

⁴ http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-responsible-sourcing-guidelines.pdf

More importantly, the HRIAs have offered practical solutions to issues that can sometimes be complex (working time) and helped engage a thorough and constructive dialogue on human rights with the of country management teams, at the same raising their awareness and developing their capacities in this area.

The HRIAs have not come without challenges: one has been the development of the methodology. The HRIA team has adapted its tools for conducting the HRIAs over the past years. From adaptation of the tools to the food and beverage sector and the country context to changing questions from closed to open questions; it has been a long process of continuous improvement. Another challenge has been to address the difference between HRIAs and audits to the country operations. HRIAs are more complex and comprehensive than audits due to the nature of human rights which cut across a number of different issues and functions. They have helped Nestlé uncover more areas for improvement.

Engagement with stakeholders, including local communities is one of the value added aspects of the HRIAs. External stakeholders provide relevant and useful information on certain human rights issues relating to Nestlé operations. In a number of countries engagement with external stakeholders through the HRIAs has helped to start a dialogue. In other countries the relation with local communities has improved considerably. In general the implementation of the remediation actions by the country operations has been a relatively smooth process. However, where external parties, such as government entities or suppliers, were involved it has proven to be a bigger challenge to follow up on the actions as set out in the HRIA action plans.

An important outcome of the HRIAs has been the aspect of capacity building and awareness-raising on human rights at the country operations level. The HRIAs have been a driver for the country operations to conduct the Nestlé human rights training. While in the past they could not link issues such as holidays, corruption and security personnel to human rights, though the HRIAs Nestlé staff at the country operations level now better understand what human rights are and how they apply to the different functions within the company.

Lastly, the HRIAs have helped Nestlé to mainstream human rights into its existing corporate policies and procedures. The findings of the HRIAs have been fed into a number of Nestlé's policies (Employee Relations, Policy on Conditions of Work and Employment, Nestlé Supplier Code, etc.) and procedures (Human Rights Risk Assessments as part of the corporate Enterprise Risk Management system, CARE external audit program, Responsible Sourcing and Traceability Program,

etc.). The outcomes of the HRIAs have also contributed to the development corporate commitments on Child Labor in Agricultural Supply Chains and Rural Development.

Looking forward

Nestlé and DIHR will continue working together to carry out HRIAs in all FTSE4Good countries of concern where Nestlé has a significant involvement by 2015. During this phase, Nestlé will continue to demonstrate transparency with regard to the HRIAs and aims to make public the findings of future HRIAs while still ensuring confidentiality towards the participating Nestlé country operations.

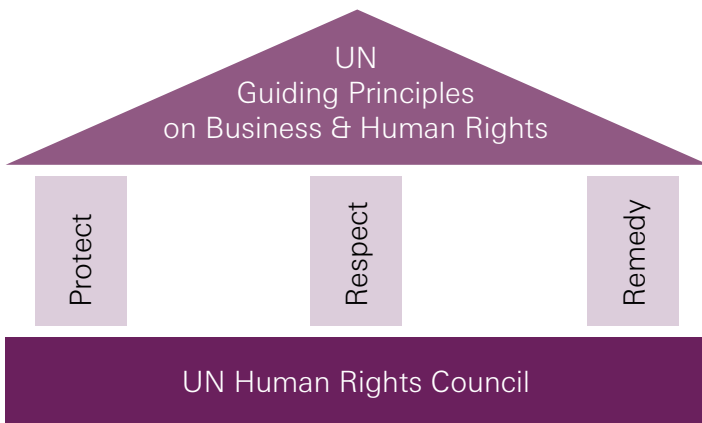
In the future DIHR's role in the HRIAs will be of a different nature. After 2015, Nestlé aims to further internalize the HRIA process into its existing procedures and management systems. DIHR's role will shift more towards training of relevant Nestlé personnel in conducting the HRIAs themselves and ensuring follow up of HRIA action plans. Country operations teams' capacity in this area will be strengthened, allowing them to become more independent and making Nestlé's overall approach to human rights more sustainable.

Introduction

This paper presents the findings and lessons learnt from 7 Human Rights Impact Assessments (HRIAs) facilitated by the Danish Institute for Human Rights (DIHR) of Nestlé's country operations. It looks at the steps taken by Nestlé towards its commitment to respecting human rights in line with the United Nations Guiding Principles on Human Rights and Business (UNGPs). The paper focuses in particular on the assessment of actual and potential human rights impacts resulting from Nestlé's business activities, both in its own operations and along its supply chains.

Nestlé is the world's largest food and beverage company. More than 1 billion Nestlé products are sold every day. It operates 468 factories and employs 339 000 people in over 150 countries. Nestlé interacts with some 165 000 direct suppliers and cooperates directly with over 690 000 farmers worldwide. With the magnitude of Nestlé relationships and its area of business, the activities of the company make an impact on the everyday lives of millions of people.

Since 2008, the DIHR and Nestlé have entered into a collaboration to strengthen Nestlé's approach to human rights at the policy and procedures levels. In 2011, the roles and responsibilities of companies in relation to human rights have been clarified at the United Nations (UN) level through the adoption of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, a framework developed by Harvard Professor John Ruggie. The United Nations Human Rights Council unanimously endorsed the [Guiding Principles for Business and Human Rights](#), making the framework the first corporate human rights responsibility initiative to be endorsed by the United Nations.⁵



UN Guiding Principles on Business and Human Rights

Ruggie's Framework rests on three pillars:

- I. The State duty to protect:** States must protect against human rights abuses by third parties, including business enterprises, through regulation, policymaking, investigation, and enforcement.
- II. The Corporate responsibility to respect:** Businesses have to act with due diligence to avoid infringing on the rights of others and to address negative impacts with which they are involved. This pillar describes a process for companies to 'know and show' that they are meeting this responsibility, by which they become aware of, prevent, and address their adverse human rights impacts.
- III. Access to remedy:** The third pillar addresses the state's responsibility to provide access to remedy through judicial, administrative, and legislative means, and the corporate responsibility to prevent and remediate any rights violations that they contribute to.

The corporate responsibility to respect means that businesses should have a human rights due diligence process in place to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights. Ruggie has defined the implementation of due diligence to identify, address and mitigate human rights impacts as:

- Assessing actual and potential human rights impacts
- Integrating and acting upon the findings
- Tracking responses and communicating how impacts are addressed.⁶

This paper looks at the steps Nestlé has taken to implement the above requirements through the assessment of its human rights impacts. Chapter 1 provides an overview of Nestlé's approach to human rights with a specific focus on Human Rights Impact Assessments (HRIAs). Chapter 2 describes the methodology and the process applied by the DIHR and Nestlé to assess human rights impacts. The next 4 chapters presents in details the 4-step that we've applied to all HRIAs as well as the main outcomes in terms of: how human rights risks are identified as part of the preparation for the HRIA (chapter 3); how actual and potential human rights impacts are assessed (chapter 4); how HRIAs finding are integrated and acted upon at the country operations and corporate levels (chapter 5); and finally how remediation actions are tracked and communicated internally and externally (chapter 6). The paper concludes on how the HRIAs have helped Nestlé to mainstream human rights into its systems and the way forward for Nestlé with regard to assessing and addressing human rights impacts (chapter 7).

⁵ U.N. Human Rights Council, Resolution 8/7: Mandate of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, June 18, 2008. See: http://ap.ohchr.org/documents/e/hrc/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf

⁶ The UN Guiding Principles of Business and Human Rights. See: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

1. Nestlé's approach to human rights

1.1 Nestlé's corporate commitments

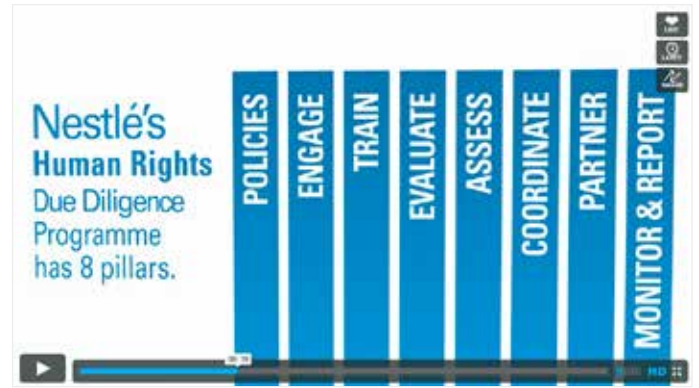
Nestlé has made a number of commitments towards human rights. Back in 2010 Nestlé recognized its responsibility to respect human rights by incorporating the UNGPs in its [Corporate Business Principles](#). These Business Principles constitute Nestlé's overarching policy framework, and contain 10 overarching principles of business operation that are spelled out in a number of other Nestlé policies, guidelines and standards such as the Nestlé Supplier Code, Nestlé Employee Relations Policy, Nestlé Management and Leadership Principles, Nestlé Code of Business Conduct, Human Resource Policy and Nestlé Policy on Safety and Health at Work and many more.⁷

Nestlé's objective is to be exemplary in human rights and labour practices and an acknowledged leader in this area. In order to do so, it has committed to comply with all national laws and respect internationally recognized human rights standards as set out in the UNGPs, the International Bill of Human Rights and the Core International Labor Organization (ILO) Conventions. Furthermore, it has stated its commitment to frameworks such as UN Global Compact, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the ILO Declaration on Multinational Enterprises 2006.

While human rights due diligence is a simple concept, it is more challenging to implement. It requires clear objectives and key priorities, strategic direction, dedicated resources, and a high level of coordination across the company. In order to deliver on its commitment to implement human rights due diligence and to meet the expectations of its stakeholders, Nestlé has developed and implemented its own human rights due diligence programme.

1.2 Nestlé's 8-pillar Human Rights Due Diligence Programme

The 8 pillars of Nestlé's Human Rights Due Diligence Programme (HRDD) aim to make Nestlé's approach to human rights strategic, cross-cutting, comprehensive and coordinated.



Nestlé's 8-pillar Human Rights Due Diligence Program: video⁸

The Programme covers the following issues:

1. Integrating human rights into new and existing policies
2. Engaging with stakeholders on a wide range of human rights issues
3. Training employees on human rights and developing their capacity on human rights
4. Evaluating risk assessments across its activities
5. Assessing human rights impacts in high risk operations,
6. Coordinating human rights activities through the Nestlé Human Rights Working Group
7. Partnering with leading organizations to implement its human rights activities and
8. Monitoring and reporting on its performance.

Each year, Nestlé reports on its performance against each of the 8 pillars, as well as against all Global Reporting Initiative (GRI) Human Rights Indicators as part of its online Creating Shared Value (CSV) Report.⁹

Nestlé and the Danish Institute for Human Rights (DIHR) have been working together since October 2008 on a number of activities, including human rights aspects of the new Nestlé Corporate Business Principles; and a comprehensive human rights gap analysis of Nestlé's corporate policies and systems across eight functional areas which was concluded in November 2009. In July 2010 Nestlé and DIHR committed to a two-year partnership that was extended for another two years in 2012.

⁷ Nestlé's Corporate Business Principles. See: <http://www.nestle.com/aboutus/businessprinciples>

⁸ <http://vimeo.com/63250161>

⁹ For more information see: <http://www.nestle.com/csv/human-rights-compliance>

1.3 Pillar 5: Human rights impact assessments

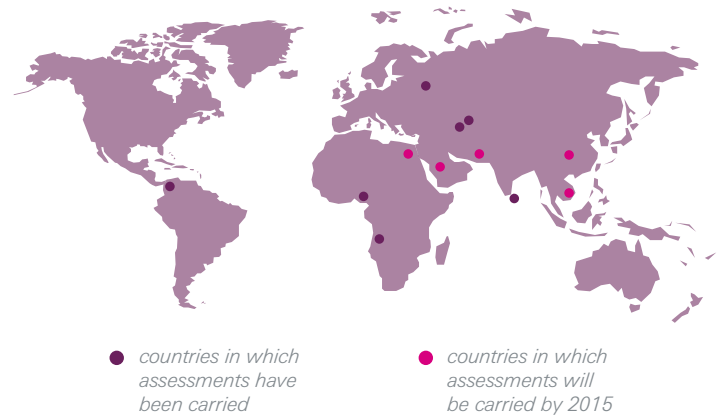
Under Pillar 5 of Nestlé’s Human Rights Due Diligence Programme, the company has committed to carry out Human Rights Impact Assessments (HRIAs) in all FTSE4Good countries of concern where it has a significant involvement by 2015.¹⁰ As the first and only infant formula manufacturer to achieve inclusion in FTSE4Good, the Financial Times Stock Exchange responsible investment index, Nestlé has committed to meet specific inclusion criteria covering areas such as breast-milk substitutes, the environment, human rights, and supply chain.¹¹

Lesson learnt #1: Setting priorities – theory and practice

Value added: For companies operating in a number of countries with extended supply chains it may be difficult to decide where to go first. Such a decision should be based on risks to rights-holders but it is not always easy to establish such priorities as data on specific human rights issues, commodities and countries are often missing. The FTSE4Good list of countries of concern has proved to be a useful starting point for Nestlé in order to prioritize the countries of intervention.

Challenge: FTSE4Good list of countries of concern have been selected based on human rights analysis and consultation of reports by Freedom House, Amnesty International and Human Rights Watch, which mainly focus of civil and political rights. However, economic, social and cultural rights have not been taken into consideration equally (see also “1.3 Pillar 5: Human rights impact assessments”). For a company like Nestlé a human rights risk ranking taking full account of economic, social and cultural rights would be more appropriate, as the current list reflects only some of the highest human rights concerns of Nestlé. In the future, Nestlé’s corporate Human Rights Risk Assessment should play a more prominent role in the selection of the countries where a heightened level of human rights due diligence is required.

Nestlé and the Danish Institute for Human Rights have been collaborating since 2010 in conducting these HRIAs. The objective is to assess the actual and potential impact Nestlé’s business activities (operations and supply chain) have on the human rights of employees, third party staff, suppliers’ employees, consumers and local communities. So far, assessments have been carried in 7 countries: Colombia, Nigeria, Angola, Sri Lanka, Russia, Kazakhstan and Uzbekistan. Five additional countries (Vietnam, Pakistan, China, Saudi Arabia and Egypt) will be covered by 2015.



“The Human Rights Impact Assessments have led to increased thinking within the company on its impact on the society as a whole.”

*Claus Conzelmann
Head, Safety, Health and Environmental
Sustainability, Nestlé HQ*

¹⁰ FTSE4Good List of Countries of concern is developed by EIRIS and uses the latest Freedom House list of ‘not free’ countries to identify those with significant levels of corporate investment and then amends that list in the light of further information such as annual reports from Human Rights Watch and Amnesty International.

¹¹ FTSE4Good website. See: http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/Downloads/F4G_Criteria.pdf

2. HRIAs methodology and process

2.1 Aligning with the United Nations Guiding Principles

According to the UNGPs companies are required to assess their human rights impacts, as an integral part of human rights due diligence. It is important to acknowledge that the UNGPs do not specify what type of assessment companies are required to undertake, therefore it can be a range of assessments, e.g. integrate human rights in other assessment process such as social impact assessment, early due diligence risk assessments or undertake stand-alone human rights impact assessments (HRIAs). Whatever form is adopted, according to the UNGPs assessment of human rights impacts should include a number of aspects: companies should assess actual and potential impacts, impacts the company has caused or contributed to or is linked to, engagement with rights-holders and other relevant stakeholders, including vulnerable groups, in an appropriate and meaningful manner and include all relevant international human rights as a reference point.¹²

Nestlé has chosen to undertake stand-alone HRIAs in the form of facilitated assessments coordinated by a DIHR team. Assessments are conducted by a joint DIHR-Nestlé team consisting of 1 or 2 DIHR members and the Human Rights Specialist of Nestlé International Headquarters (Nestlé HQ). The assessment is carried as a facilitated self-assessment, where DIHR plays a coordinating role and Nestlé provides company specific input.

“The Human Rights Impact Assessments have demonstrated the importance of bringing different partners together to address human rights issues.”

*Christian Frutiger
Deputy Head, Public Affairs, Nestlé HQ*

2.2. From scoping risks to tracking remediation actions: The strength of the DIHR/Nestlé partnership

The HRIA 4-step process is a collaborative process of the DIHR assessment team, Nestlé HQ and the Nestlé country team. While DIHR has predominantly developed the HRIA methodology and is the one in charge of the overall HRIA process, Nestlé has played a major role in adapting DIHRs HRIA methodology for the Food and Beverage sector and more specifically for the various Nestlé country operations. Nestlé HQ plays another crucial role and that is being the liaison between DIHR and the Nestlé country team throughout the process.

Nestlé HQ conducts an introductory call with each country team to inform them about the HRIA in general, what the difference is between an HRIA and an audit, the process and the rationale behind the HRIA which will be conducted in the country operation. Following the introduction, DIHR and Nestlé HQ informs the country team of the entire process on an ongoing basis with detailed briefings and information throughout the preparation phase. The Nestlé country team plays an important and active role in the preparation phase. A HRIA focal point is identified in every country operation that serves as the primary contact person for the assessment team and acts as the lead of the process from the country operation side. The HRIA focal point is in charge of ensuring that the HRIA process goes smoothly in the preparation phase, during the in-country assessment and during the follow-up phase. The focal point is charged with sharing relevant information with the assessment team, completing the scoping questionnaire, identifying the interviewees at the country head office, factories and distribution centers, the logistical arrangements including security, interpreters and transport, and most importantly ensuring that the HRIA self-assessment questionnaires are completed. The questionnaires are completed by the various functional experts at the country operation level. These could include HR managers and officers, SHE managers, the company’s legal counsel, procurement officers, persons in charge of public affairs persons in charge of marketing, etc. The assessment team aims to interview the same people who have completed the self-assessment questionnaires during the country visits.

¹² See [table Annex 4](#)

Lesson learnt #2: HRIAs are not audits

Value added: The baseline against which HRIAs are performed (international human rights standards) is much more comprehensive than audits' (usually focusing on compliance with company's policies and national laws). This has helped the company uncover more areas for improvement compared to audits. This can also be explained by the fact that audits are usually presented and seen as a way of verifying that there is no non-compliance, while HRIAs are a process that aims to uncover areas for improvement as a way to improve Nestlé's overall human rights performance at the corporate and country operations levels.

Challenge: One of the challenges with HRIAs relate to the very nature of human rights which cut across many different issues and functions and the entire value chain, which make HRIAs more complex and harder to understand by the country operations.

Audit vs. HRIAs

	Audits	HRIAs
Baseline	Company policies and national laws	International human rights standards
Objective	Compliance by Nestlé facilities	Continuous improvement at the corporate and country operations levels
Procedure	Audits protocols verified by external audit companies	Self-assessment questionnaires filled by local team, with the support of DIHR and Nestlé HQ
Scope	Different audit protocols apply to specific elements of the value chain	HRIAs cover the entire company's value chain in a specific country (360 degrees overview)
External stakeholders engagement	N/A	HRIAs are informed by inputs from civil society organizations, academics, trade unions, government and UN agencies, business associations, etc.

Nestlé HQ fulfills the role of monitoring the follow-up of the actions at the country operation level. In 2011 the Human Rights Working Group, a cross functional coordination structure at Nestlé HQ was set up with the purpose of improving the coordination of human rights related activities and initiatives within the company. The Human Rights Working Group includes representatives from the relevant functions such as Risk Management, Legal, Human Resources, Safety, Health and Environment, Compliance, Security, Procurement, and Public Affairs. Since 2012 the Human Rights Working Group is fully operational and convenes on a regular basis.

After every 2 HRIAs, a presentation is held by DIHR to the Human Rights Working Group to present the findings of the HRIAs and the agreed country operation action plans. This allows for more adequate follow up of actions at the HQ and country level.

Regularly Nestlé HQ follows up with the country team on actions undertaken, to discuss challenges the country team faces in addressing the impacts and issues in the action plan and to provide support to the country team where needed and once all actions have been implemented the process is completed.

3. Scoping human rights risks

Every HRIA typically goes through a 4-step process. Each step involves specific tools and resources, as presented below:

HRIA 4-step process, tools and resources

HRIA steps	Scoping	Assessing	Acting & integrating	Tracking & communicating
HRIA tools	<ul style="list-style-type: none"> Country briefing Scoping questionnaire Stakeholder mapping 	<ul style="list-style-type: none"> Self-assessment questionnaires Interview questionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> HRIA Report HRIA Action Plan 	<ul style="list-style-type: none"> HRIA Action Plan HRIA « White Paper »
Resources involved	DIHR + Nestlé HQ + Nestlé country operation			

In the following 4 chapters the 4-step HRIA process is described in detail.

3.1 Understanding country-level human rights issues

During the preparation phase a country risk briefing is drafted by DIHR based on the DIHR Human Rights and Business Country Guide methodology.¹³ This briefing builds on publicly available sources such as reports by non-governmental organizations, UN agencies, and governments, media articles as well as reports by sector and issue experts. The briefing forms the basis for understanding the potential human rights impacts and risks that companies and Nestlé in particular may face in the country. The briefing also aims to identify the legal framework in the country, the potential vulnerable groups and relevant stakeholders the assessment team could engage with. The drafting and finalizing of country risk briefing is an ongoing, iterative process. As more stakeholders are identified during the preparation phase, telephone and email conversations are conducted with issue and country experts. When more relevant country and Nestlé specific information is obtained, the country risk briefing is updated. The desktop research is complemented with company-internal country specific Nestlé documentation received from Nestlé HQ and the country team. Together this briefing informs the assessment team on the human rights context before the in-country HRIA commences.

Wherever possible the assessment team works with local consultants during the HRIAs. The DIHR assessment team consists of one or two DIHR staff members who are Human Rights and Business experts and 1 DIHR country expert or an in-country based expert who is known to DIHR through its extensive worldwide network of national human rights institutions, civil society partners or individual human rights experts.



Nestlé Lanka buys 80 per cent of its daily milk requirements – a total of 147,000 kg each day— from 18,000 farmers in Sri Lanka.

¹³ The Danish Institute for Human Rights is launching the Human Rights and Business Country Guide at UN Annual Forum on Business and Human Rights in Geneva in December 2013. More information can be found here: <http://www.humanrights.dk/news/news?doc=22517>

Local experts are an important part of the assessment team during the preparation phase due to their local human rights knowledge, understanding of the legal framework, culture and customs and local language skills. One of the roles of the local consultants is the verification of the information in the desktop country risk briefing. They also understand the sensitivities around human rights language in the specific context. In certain countries the terminology 'human rights' is too sensitive and may require the assessment team to adapt its methodology and assessments questionnaires by using wording such as 'sustainability assessment' instead of human rights impact assessment or 'social and/or environmental' impacts instead of human rights impacts.

3.2 Identifying Nestlé's business activities

To get a better understanding of the scope of Nestlé operations at country operation level, DIHR sends a scoping questionnaire to a designated appointed person in the Nestlé country office where the HRIA will be conducted.¹⁴ This scoping questionnaire includes questions on the number of employees at the country head office, factories and distribution centers, disaggregated by job-type, number of female employees, trade unions, unionized employees, night workers, third party staff, the security situation, if land has been purchased or leased, if any construction or expansion of factories is taking place, the distance from the nearest by community, the commodities that are locally sourced etc. Secondly, there are a few questions included about sourcing of raw materials. This could be about the number of farms Nestlé directly or indirectly sources from, the number of farmers Nestlé sources from, and logistical questions such as the distance from the head office to the sourcing areas. The questionnaire concludes with a number of questions on [Nestlé's Creating Shared Value \(CSV\)](#) programme and the CSV projects related to water, nutrition and rural development that are carried out in the country of assessment.¹⁵



When the HRIA was carried out in Angola (2011), the first Nestlé factory in the country was being built.

Once the scoping questionnaire is completed by the Nestlé country team it is shared with the DIHR assessment team in order to decide which sites and commodities will be included in the scope of the assessment. In some country operations there are more factories and distribution centers than the assessment team can visit and therefore a representative selection has to be made. Sites with a larger number of employees of different job types and grades are more likely to be included in the assessment than sites with a limited number of staff. However, the assessment team equally looks at other factors in terms of selecting the scope. On the content side, the assessment team includes factors such as potential and actual human rights risks, Nestlé's footprint in the country, geographical spread, and the presence of ethnic minorities. On the logistical side, the assessment team also decides on the scope based on factors such as the national security situation, distances and transport.

¹⁴ See Annex 1

¹⁵ Nestlé's Creating Shared Value Programme is Nestlé's approach to doing business in ways that both deliver long-term shareholder value and benefit society. Nestlé is best positioned to create shared value through interventions in three areas: nutrition, water and rural development. For more information see: <http://www.nestle.com/csv/what-is-csv/csv-explained>

3.3. Mapping external stakeholders

Through desktop research and existing country knowledge and contacts external stakeholders are identified by the assessment team with whom they aim to engage during the country visit. External stakeholders are engaged before, during and after the assessment. The purpose of these meetings is to gain a better understanding of the local human rights context in general, as well as on specific issues in direct relation to Nestlé operations. The external stakeholder meetings also serve as a validation of human rights impacts or issues that are identified through the country research or through the assessment itself.

Key external stakeholders include civil society organizations, government agencies, national human rights institutions, academics, trade unions, UN agencies, including local UN Global Compact networks and individual issue or sector experts. The external stakeholders are identified based on their expertise on relevant issues, for example, labor rights in general, trade union rights, child labor, or the implementation of the World Health Organization (WHO) [International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes](#) in the country in question.¹⁶ The assessment also seeks input from the Nestlé country team on the external stakeholders. The team tries to interview stakeholders that have had previous interaction with Nestlé at the country-level and therefore can elaborate more on Nestlé's activities and actual and potential impacts.



*Nestlé milk collection centre, Sri Lanka.
The HRIA team observed increased economic opportunities for dairy farming families in various parts of Sri Lanka, including in former North-Eastern conflict areas.*

¹⁶ See http://www.who.int/nutrition/publications/code_english.pdf

4. Assessing actual and potential human rights impacts

The second step in conducting human rights due diligence for a company is to identify and assess the nature of the actual and potential adverse impacts with which the company may be involved. Once these human rights impacts have been assessed, this step informs subsequent steps in the human rights due diligence process.¹⁷ The below chapter describes how Nestlé has assessed actual and potential human rights impacts of its country operations in the 7 aforementioned countries.

“The best way to know what impacts a company has on human rights, is to get out there to see by yourself and learn from all relevant stakeholders. This is what we have been doing with DIHR for the last 4 years”

*Yann Wyss
Human Rights Specialist, Public Affairs, Nestlé HQ*



At the time of the HRIA in Angola (2011), 64 people were working on the Nestlé construction site.

4.1 Assessing human rights impacts through eight functional areas

8 Functional areas are covered in the HRIA: Human Resources, Health and Safety, Security Arrangements, Business Integrity, Community Impacts, Procurement, Sourcing of Raw Materials and Product Quality and Marketing Practices. The assessment is centered around these 8 areas as outlined in the table below:

Overview of the scope of HRIAs by functional area

Functional areas	Human rights areas	Business activities	Participants
Human Resources	Working conditions Working hours Wages Living wage Benefits Leave Breaks Non-discrimination Freedom of association and collective bargaining Privacy Grievance mechanisms	Head office	Nestlé Human Resources Manager Nestlé Human Resources assistant(s)
		Factories (including construction sites if relevant)	Factory level Human Resources Managers and Human Resources assistant(s) Nestlé employees: male/female; unionized/non-unionized Third party staff Trade Union representatives
		Distribution centers (DC)	DC Human Resources Manager and assistant(s) Employees at DCs DC employees: male/female; unionized/non-unionized Third party staff Trade Union representatives

¹⁷ <http://www.nestle.com/csv/human-rights-compliance/human-rights>

Functional areas	Human rights areas	Business activities	Participants
Health and Safety	Workplace health and safety Health & safety training Personal Protective Equipment (PPE) Access to medical services Personal Protective Equipment SHE training Occupational illnesses Night work	Head office Factories (including construction sites if relevant) Greenfield Sites Distribution centers	Nestlé Safety, Health and Environment (SHE) Manager, SHE Officers, Nestlé employees: male/female; unionized/non-unionized
Security Arrangements	Security situation and management procedures at Nestlé sites Security guards Security training Recruitment process	Head office Factories (including construction sites if relevant) Greenfield Sites Distribution centers	Security Manager and Officers Security contractors Security guards
Business Integrity	Processes on bribery and corruption Bribery Corruption Lobbying Complicity	Head office	Legal Counsel Corporate and External Affairs Manager
Community Impacts	Community engagement Access to water Environmental impacts Land rights	Factories (including construction sites if relevant) Greenfield Sites	Nestlé factory Manager Nestlé Community Affairs Manager Nestlé Corporate Affairs Manager Nestlé CSV Officer
		Distribution centers	Local community members
		Farms/ Plantations Processing mills	Local community members
Procurement (goods and services)	Procurement of goods and services by Nestlé (including Contractual arrangements, Working conditions, Health and safety, Security and Community impacts)	Head office	Nestlé Procurement Manager and Officer(s)
		Suppliers' facilities	Suppliers' workers
Sourcing of Raw Materials	Working conditions at plantations/processing mills/farms Working hours Living wage Non-discrimination Freedom of association and collective bargaining Grievance mechanisms Child labour Forced labour Health & safety	Head Office Plantations Farmers	Procurement Officer(s) various raw materials
		Farms/Plantations Processing mills	Where relevant: Farm/Plantation owners Farm/Plantation workers Processing mill owners Mill workers Local communities
Product quality and marketing practices	Products safety and quality Products marketing and advertising Use of social media for marketing purposes	Head office	Nestlé Brand Managers Nestlé Manager Infant formula Nestlé Health Nutrition representative(s) Nestlé Medical representative(s) Nestlé Marketing Manager



Machine operator, Nestlé factory, Nigeria

The country level HRIAs are guided by a set of self-assessment questionnaires developed by DIHR in collaboration with Nestlé HQ. The self-assessment questionnaires are based on [DIHR's Human Rights Compliance Assessment Tool \(HRCA\)](#), a comprehensive tool designed to detect human rights risks in company operations. The tool covers all internationally recognized human rights and all relevant stakeholders, including employees, farmers, local communities, customers and host governments.¹⁸

During the first HRIAs which were conducted in 2010-2012 the assessment team worked with two separate tools, the HRCA, complemented with another tool developed by DIHR, the so-called Human Rights Impact Scenario Tool, which consists of a set of potential human rights scenarios. But during the course of the 7 HRIAs, DIHR and Nestlé have adapted the HRIA methodology and have merged the two tools into one set of self-assessment questionnaires.

Lesson learnt #3: The evolution of the HRIA process and methodology

Value added: Nestlé S.A. was the first non-extractive company for whom DIHR developed a facilitated HRIA process and conducted HRIAs. The collaboration between DIHR and Nestlé has provided both parties a lot of experience in operationalizing human rights in the corporate sector. Throughout the years DIHR and Nestlé have worked closely together to develop and amend the HRIA methodology. Initially the HRIAs focused primarily on labor issues in Nestlé operations and its contractors. During the course of 7 assessments more emphasis was put on areas such as security and the supply chain. In particular progress was made on the integration of the raw material supply chain into the scope of the assessments.

Challenge: The HRCA is a very comprehensive tool. In this respect it is probably unmatched by any other tool for assessing human rights impacts of commercial operations. However, it is also a heavy tool and may be too comprehensive to pursue each issue into the necessary detail for understanding how to adjust discovered problem areas. To ensure that more qualitative data was gathered through the HRIAs, DIHR and Nestlé made amendments to the self-assessment questionnaires. The two separate tools have now been merged and made into one operational tool which focuses on the 8 functional areas. Instead of closed (yes/no) questions as in the former HRCA Tool, the updated version describes a potential human rights scenario and each scenario has a number of open questions regarding country operation policies and practices on human rights that needs to be answered by the country team.

An example of what a section of the updated self-assessment questionnaire looks like can be found in [annex 2](#).¹⁹

The self-assessment questionnaires are adapted to the country context and the scope of the assessment. Through the country risk briefing issues are identified that may of particular relevance and importance for the Nestlé country in question. Therefore it could be the case that the self-assessment questionnaires for a HRIA conducted in a conflict context will include more questions on security, whereas the questionnaires in a country where Nestlé sources multiple commodities the questionnaires may focus more on the sourcing of raw materials section.

¹⁸ For more information on DIHRs Human Rights Compliance Assessment Tool: <http://www.humanrightsbusiness.org/compliance+assessment>

¹⁹ See [Annex 2](#) – HRIA self-assessment questionnaire (extract: Workplace Health and Safety)

4.2 Covering Nestlé's facilities and supply chains

In-country, the assessment starts with a kick off meeting at the head office for the Management committee introducing the content, process and scope of the assessment. The assessment team provides a brief introduction on human rights and business and how the HRIA fits into Nestlé's overall commitment to respecting human rights and exercising due diligence. After the kick off session the various management representatives who are in charge of functional areas such as HR, Health and Safety, Security, Business Integrity, Community, Procurement and Marketing, are interviewed.

Depending on the number of Nestlé factories in the country, distances and infrastructure, the assessment team visits 2-4 factories during each assessment. At the factory level, the assessment again starts with a short introduction explaining the purpose, followed by a tour through the factory to see the operations and interviews with the Human Resources manager, the health and safety manager, the security manager and security company in charge of security arrangements, and if there is a designated person for community relations. An important part of the factory assessment is the workers' interviews. Workers are chosen at random from lists that are provided to the assessment team. Interviews are held through small focus groups of 4-5 employees. They include white and blue collar staff, women, men, unionized and non-unionized and third party staff. If there is a trade union at the factory, the team also speaks to the trade union representative. During the interviews with employees, they receive an explanation about the HRIA process; answering questions is voluntary; and workers are free to stop whenever they want. The team also explains that any information provided by workers during the focus group will remain anonymous in the HRIA reports. The interviews with workers take place without the presence of local Nestlé representatives. The assessment team also asks if there are any objections if a Nestlé representative is present during the focus group interviews. If there are, the representative of Nestlé HQ does not participate.

"The HRIA made us aware that Nestlé is a company that does not only care about its own employees, but also of those third parties with whom the company cooperates."

*Maxim Logvin
Nestlé Eurasia*



View over the industrial zone where the Nestlé Timashevsk factory is located, Russia

At Nestlé distribution centers the assessment team focuses on human resources, health and safety, security and community impacts. Interviews are held with management, HR managers, Health and safety managers, security managers and with distribution center employees. The team also speaks to relevant suppliers such as third party transport staff.

During every HRIA the assessment team also assesses Nestlé's supply chain. These could include high risk suppliers such as transport providers, security providers, construction companies, canteen and cleaning services. Furthermore, during every assessment one raw material of Nestlé's supply chain is included within the scope of the assessment. In the past 7 HRIAs the commodities have included coconuts, coffee, maize, milk and sugar beet. The assessment team conducts visits to farmers, farm workers, processing mills, farmer cooperatives and local communities to assess Nestlé's potential and actual human rights impact on farmers, farm workers and communities.



The HRIA team visited two sugar beet plantations in Russia. This one is located near Krasnodar, about 1,400 km south of Moscow.

Lesson learnt #4: HRIAs are valuable but resource intensive

Value added: HRIAs are presented as a 360 degrees overview covering all human rights and all relevant stages of the supply chain that has helped Nestlé make a number of improvements (see “5.2 Remediation actions implemented at the country operations and corporate levels”)

Challenge: However, visiting a large number of Nestlé sites and suppliers in a 2-week assessment has been one of the main challenges in terms of coverage. In each country operation the assessment team covers the Nestlé Head office, 3-4 factories in different parts of the country, 1-2 distribution centers, a number of high risk suppliers, a deep dive into one commodity, which includes farms, cooperatives and mills when relevant, and lastly approximately 10 external stakeholders. Long distances, a weak infrastructural system and a lack of understanding of the country context further challenge the assessment team to cover all the above in 2 weeks.

Therefore the HRIAs provide the assessment team with a bird’s eye view of the situation rather than a full picture and not everything can be discovered through the HRIAs. To address this during the past HRIAs the assessment teams have split up in two teams to be able to cover more ground and spend more time at every site. Another suggestion that has come from the country operations is consideration to conduct a preparation or reconnaissance visit before the actual assessment, to get a better understanding of the country context, infrastructure and stakeholders. Another suggestion was to spend more time on the ground in order to take a deeper dive into certain Nestlé sites, issues, suppliers and other actors.

However, some country teams expressed their concerns that 3 weeks would cause too much pressure on them in terms of preparation and availability. Country operations are already overwhelmed with a large number of others audits and visits and the presence of the HRIA team puts extra pressure on the country operations.

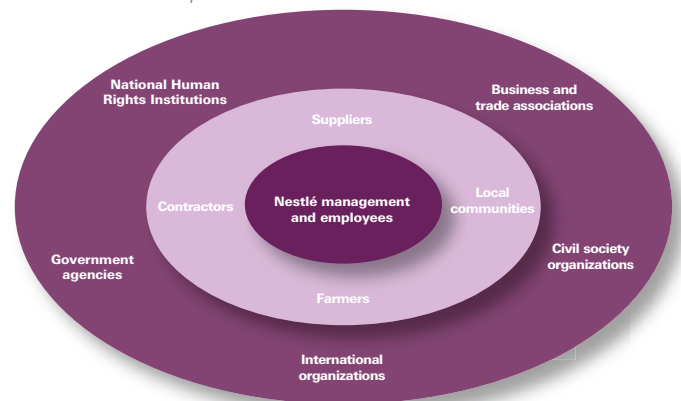
4.3 Engaging with rights-holders and stakeholders

During a Nestlé HRIA various people, groups and organizations are interviewed and consulted, with a particular focus on impacted rights-holders. The assessment team further distinguishes between rights-holders who are internal to the company (e.g. workers) and rights-holders who are external to the company (e.g. local community members, consumers, contracted workers in the supply chain, farmers, etc.). The various stakeholders are selected for inclusion in the impact assessment through stakeholder mapping and analysis undertaken by the DIHR-Nestlé assessment team prior to the assessment.

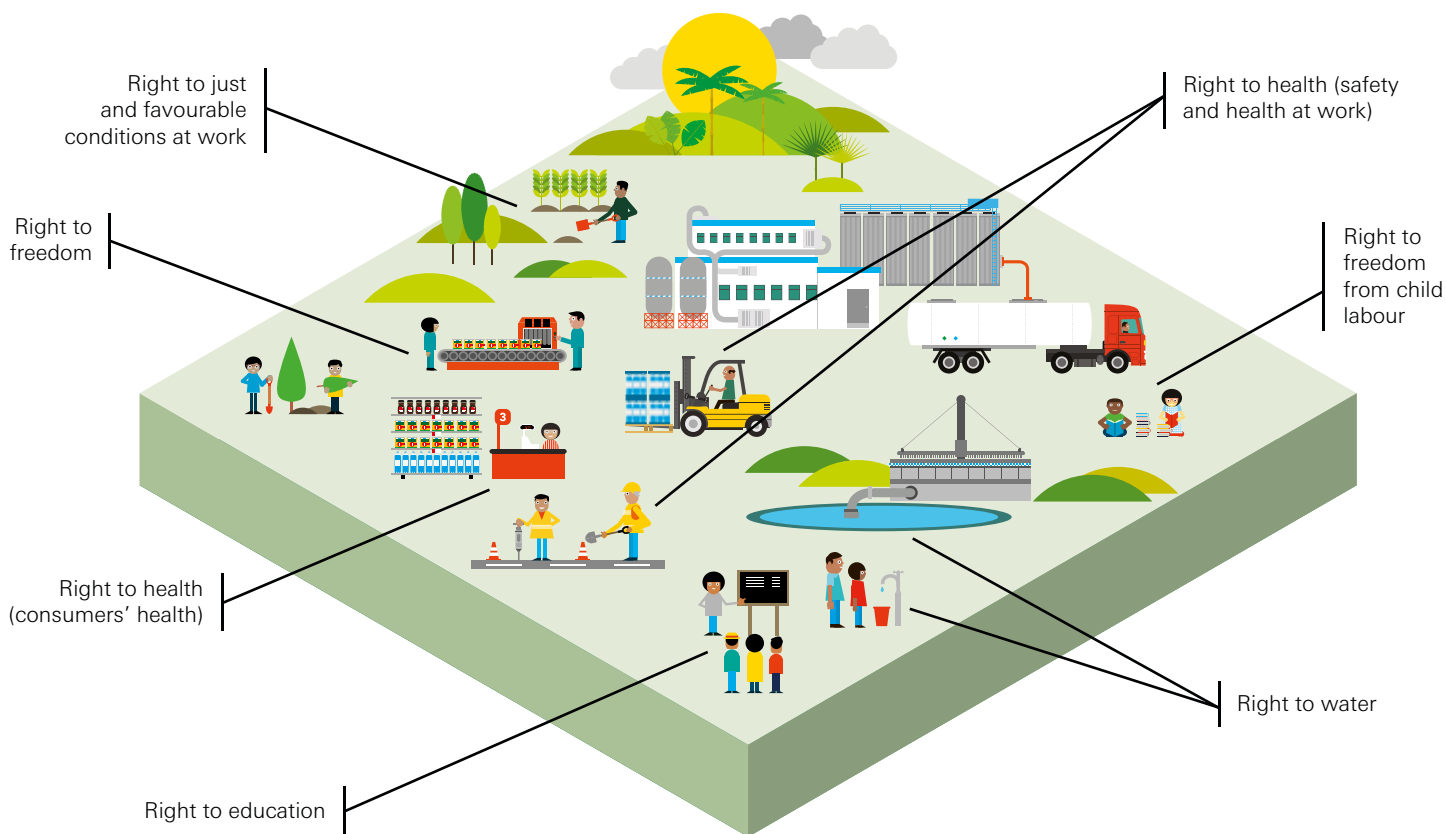
“External stakeholder consultations were an added value of the HRIA process. It allowed us to demonstrate and convince stakeholders that we are addressing certain challenges.”

*Marie Owoniyi
Nestlé Nigeria*

Stakeholders Map



Rights-holder and stakeholder engagement undertaken as part of the assessment comprises a variety of methods including: management interviews, focus group interviews and one-to-one interviews with contractors and suppliers.



Within Nestlé's own operations meetings are held with the Nestlé country management team. At these group meetings an introduction to human rights, human rights and business and the UN Guiding Principles is given. The assessment team then also interviews the various managers individually or together with colleagues from the same business unit, focusing on questions and topics specific to their management function (e.g. human resources, security, procurement, etc.).

Employees in the Nestlé factories and distribution centers are interviewed through focus group interviews. Small groups of 4-5 employees with similar characteristics (for example a group of women, or a group of unionized employees) are asked open questions in order to allow the employees to speak openly about human rights impacts and issues they experience.²⁰ When speaking to women employees the assessment team tries to have a female assessor who conducts the focus group to ensure that women can freely speak about gender-specific issues. Employees are selected according to random selection.



The HRIA team conducted a number of interviews with contractor's workers at the Nestlé factory construction site, Angola factory construction site, Angola

²⁰ An open question is a question that cannot be answered with a yes or no, but requires a developed answer. A closed question can only with yes, no or I don't know.

During every assessment a number of Nestlé contractors and suppliers are also interviewed. Contractors can be onsite at Nestlé premises including the Head office, factories and distribution centers as well as offsite. During the 7 HRIAs undertaken to date, the assessment teams have interviewed security companies, canteen providers, construction companies and transport companies onsite and logistics providers and customs officials' offsite.

"Thanks to the HRIA Nestlé Colombia was able to further improve its relations with external stakeholders."

*Ricardo Echeverri
Nestlé Colombia*

Local communities living in the vicinity of Nestlé operations fall within the scope of are the assessment as well. These include urban communities living close to Nestlé factories that may be negatively or positively impacted by Nestlé's operations as well as rural communities where Nestlé sources raw materials and may be affected.

Lesson learnt #5: The challenge around local community consultations

Challenge: Consultations with local community members have posed a challenge during the HRIAs. Some of the factors that have made this process a challenge are language barriers and the challenge to organize ad hoc meetings with community members. In the countries where the assessment team worked with local consultants who knew the area, it has proven easier to meet with communities living around Nestlé operations, highlighting the importance of local knowledge in the HRIA process. Whereas the assessment team always aims to work with local consultants, it has not been possible for each HRIA. In those countries where there was no local consultant present, it was very difficult for the assessment team to speak to local communities. This has led to the confirmation that in future assessments every team will include a local consultant. Another challenge includes ensuring the participation of diverse groups in the consultations. Women, elderly, disabled people, migrants and children all experience adverse impacts in a different way and consultations need to be conducted in a manner that addresses their vulnerability as well. However, the assessment team does not always manage to consult these groups as part of the HRIAs.

Lastly, the assessment team holds meetings with external stakeholders who are identified through desktop research, the assessment teams' network and through input from the Nestlé country office. They are selected on the basis of issue and/or context and country expertise.

"The HRIA gives a greater understanding of elements of human rights and contributes to the company journey by bringing views of different stakeholders."

*Irina Sitdikova
Nestlé Russia*



*Coconut processing mill, Sri Lanka.
This where the coconuts paring and hatching take place before being transported to the Nestlé factory.*

Lesson learnt #6: Dilemmas around external stakeholder engagement

Value added: As part of the HRIAs, Nestlé and the assessment team engage with a wide range of international and local stakeholders. The team aims to meet relevant external stakeholders who can provide relevant and useful information on certain human rights issues relevant to Nestlé operations. These stakeholders are identified based on desktop research but also through existing contacts. Stakeholders with whom Nestlé already has relationships are consulted as well. The team engages with national and local government entities, industry and trade associations, national human rights commissions, trade unions, UN agencies and international and local non-governmental organizations, academia and individual experts (see also 4.3 “Engaging with rights-holders and stakeholders”).

External stakeholder engagement has yielded a number of positive results for the country operations. It has helped them to open up and start a dialogue with various stakeholders. In one country operation the HRIA report was shared with the labor union and this has led to improved relations between the country operation and labor unions. In other country operations the relation with local communities has significantly improved as a result of the external stakeholder component of the HRIA.

An example of ongoing stakeholder engagement as part of the HRIAs has been with the International Union for Food Workers (IUF). IUF requested DIHR to provide information related to its work with Nestlé and since 2012, the DIHR assessment team consults with IUF before an assessment and with IUFs local affiliates on the ground where needed, in order to better understand trade union issues and concerns at the country level.

Challenge: Governments are considered the primary duty-bearers under international human rights law. Therefore the assessment team tries to meet relevant government officials as part of the HRIA stakeholder outreach. This has not been without challenges. In country operations where the public governance system is weak, HRIAs are often negatively perceived by the authorities. They may feel that the assessment team is assessing human rights policies and practices of the country rather than Nestlé’s policies and practices. In other cases the assessment team did meet with government representatives, and where these meetings often serve as a courtesy call and are important for relationship building, they have proven to be of little added value in terms of obtaining valuable information for the purpose of the HRIAs. Therefore it has been decided to limit the government stakeholder meetings to a minimum and rather focus on stakeholders with expertise that adds value. However, given the importance that HRIA places on ensuring accountability through recognizing the roles and responsibilities of both government and companies towards human rights, it may be desirable to continually evaluate this approach going forward, with the aim of identifying alternative strategies that facilitate the meaningful inclusion of government stakeholders with the HRIA process.

“The highest benefit of the Human Rights Impact Assessments has been an increased awareness of human rights at the country level. The findings have also been most useful for us at the international headquarters in order to better assess the impact / likelihood of human rights risks at the corporate level.”

*Marc Schaedeli
Head, Group Risk Management, Nestlé HQ*

5. Integrating and acting upon the findings

“Nestlé is a decentralized company where country operations enjoy a large degree of freedom. The HRIAs are a tool to make a case that country operations have to take action on specific issues.”

*Benjamin Ware
Manager, Responsible Sourcing, Nestlé HQ*

At the end of the country-level HRIAs the assessment team presents its preliminary findings to the Nestlé in-country management team based on an aggregate assessment and analysis of all the assessment interviews that have been held. The analysis is carried out for each functional area and then the findings are aggregated per topic. The findings are complemented by relevant external stakeholder input. For each functional area the strengths, improvement areas and best practice opportunities are presented. The debriefing session where these findings are presented provide the country team with the opportunity to give feedback and to clarify any issues arising.

Based on the findings of the HRIA, the assessment team prepares a draft HRIA report. The report is divided by

functional area and describes the baseline situation of all the Nestlé sites included in the scope of the assessment, the findings of the assessment team and input from external stakeholders on the specific human rights topics relevant to the functional area (e.g. security: security management, private security arrangements, public security arrangements). For areas where remediation actions are needed to address adverse impacts identified, DIHR provides a number of recommendations. The draft report is then shared with the country team for input and clarifications. Once the country team, Nestlé HQ and DIHR agree on the content of the report, the report is considered final.

5.1 Best practices and areas for improvement identified

“The Human Rights Impact Assessments have helped us to find opportunities of improvement that were not part of our traditional understanding of human rights issues.”

*Enrique Rueda
Head, Compliance and Security, Nestlé HQ*

The tables below summarize the positive and negative trends that have been identified through the 7 HRIAs carried out so far for each functional area.

Overview of the HRIAs findings by functional area

Human Resources		
Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> Salaries of Nestlé employees are above minimum wage and living wage²¹ Nestlé is often considered among the top employers in the country There is a good gender balance Efforts are undertaken to employ vulnerable groups such as disabled people In many factories direct employees are unionized 	<ul style="list-style-type: none"> Third-party and temporary staff does not receive salaries in accordance with living wage levels The definition of maximum working hours differs from one country to another Nestlé factory employees often work overtime There is limited awareness regarding internal grievance mechanisms There is a low rate of unionization among temporary staff (The right to freedom of association) 	<ul style="list-style-type: none"> Right to work and to just and favourable conditions at work Right to adequate standard of living Right to work and to just and favourable conditions at work Right to rest and leisure Right to work and to just and favourable conditions at work Right to rest and leisure Right to freedom of association Right to fair hearing

²¹ A living wage is a wage level that should be earned in a standard working week (no more than 48 hours) and allow a worker to be able to buy food for him or herself and his/her family, pay for rent, healthcare, clothing, transportation and education and have a small amount of savings for when something unexpected happens.

Health and safety

Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> Nestlé has strong health and safety systems in place through policies, regular training and strict safety signposting The Lost time injury - frequency rate is very low.²² Often only first aid incidents occur and none or minimal large incidents are reported 	<ul style="list-style-type: none"> There is a risk of road safety related accidents among Nestlé and Nestlé suppliers' drivers Effects of night work and working long hours in hot environments may pose a potential human rights risk to factory workers 	<ul style="list-style-type: none"> Right to work and to just and favourable conditions at work Right to adequate health

Security arrangements

Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> Transport is provided for all employees to and from the workplace in evenings and nights and sometimes during day as well 	<ul style="list-style-type: none"> There is a lack of reference to human rights standards and the use of force in contracts between Nestlé and its security providers In a few countries there is limited training for security personnel on human rights issues 	<ul style="list-style-type: none"> Right to freedom from torture, or degrading treatment or punishment Right to life, liberty and security of person

Business integrity

Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> There are strong Nestlé policies on anti-corruption in place 	<ul style="list-style-type: none"> There is limited internal awareness on issues related to corruption, bribery and facilitation payments There is limited training to high risk functions within Nestlé on corruption, bribery and facilitation payments related issues There is limited awareness of which contractors pose a higher risk in terms of corruption and bribery There is limited communication on Nestlé's position on anti-corruption to these contractors 	<ul style="list-style-type: none"> Right to take part in government

Community impacts

Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> Nestlé's factories are often located in industrial zones, thus limiting their impact on surrounding communities Nestlé has a strong reputation in the communities in which it operates, including support to vulnerable groups through CSV projects 	<ul style="list-style-type: none"> There are limited formal grievance mechanisms in place for communities to express concerns regarding Nestlé operations Nestlé's Creating Shared Value (CSV) interventions are not based on the community's human rights and human development needs 	<ul style="list-style-type: none"> Right to freedom of expression Right to fair hearing Right to access to information

²² The lost-time injury frequency rate (LTIFR) is the number of lost-time injuries within a given period relative to the total number of hours worked in the same period.

Procurement		
Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> There is a strong dissemination of the Nestlé Supplier Code among suppliers 	<ul style="list-style-type: none"> There is limited systematic monitoring of human rights and labor standards of higher risk suppliers such as construction, cleaning and transport providers 	<ul style="list-style-type: none"> All rights

Sourcing of raw materials		
Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> There is strong dissemination of the Nestlé Supplier Code among suppliers of raw materials As the first food and beverage company Nestlé is partnering with the Fair Labor Association to address labor issues in its hazelnut and cocoa supply chain²³ Through training and provision of materials Nestlé has contributed to the improvement of farmers' livelihoods 	<ul style="list-style-type: none"> There is limited systematic monitoring of human rights and labor standards at the farm level, including in processing mills of raw materials. 	<ul style="list-style-type: none"> All rights

Products quality and marketing practices		
Best practices	Areas for improvement	Corresponding human right(s)
<ul style="list-style-type: none"> Nestlé has strong policies and procedures in place regarding product quality, safety and consumer privacy Nestlé has a strong implementation of the WHO International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes 	<ul style="list-style-type: none"> In country operations where there is a high prevalence of child labor, there is a risk that underage workers are engaged in informal distribution of Nestlé products 	<ul style="list-style-type: none"> Convention on the Rights of the Child (1989), ILO minimum age conventions



*Coffee picking, Colombia.
Nestlé is a member of 4C, a multi-stakeholder platform aiming to improve the economic, social and environmental conditions of coffee farmers.*

²³ Nestlé becomes first food company to partner with the Fair Labor Association, 28 November 2011. See http://www.nestle.com/media/newsandfeatures/fair_labour_association

5.2 Remediation actions at the country operations and corporate levels

Lesson learnt #7: Compliance vs. continuous improvement

Value added: In terms of addressing the actual and potential human rights impacts at the country operation level, the country teams have found it a relatively smooth process to implement the actions they have committed to. In general, all country teams have been able to follow up on the actions as set out in the action plan that lay within their control. Issues related to practices and policies within Nestlé operations, factories and distribution centers haven been easier to remediate and have been followed up well by all country operations.

Challenge: HRIAs action plans had to be made more flexible than audits, in particular in terms of the time requested to close gaps. This is particularly important in order to address effectively some human rights issues that require considerable changes in the way the business activities are structured (e.g. restructuring of the production line in the case of excessive working time; change of the payroll to ensure a living wage for all employees).

Actions that involved local authorities or external entities have posed a bigger challenge. For example in certain countries the labor practices are such that it is difficult to change practices without breaching national laws (freedom of association) or upsetting the labor unions. In certain context addressing issues with the authorities related to corruption has been a major challenge. In other instances it has been difficult to change practices which are related to contractors and suppliers. In some countries Nestlé is a small player compared to other multinationals and does not have much leverage to change the practices of contractors that work with other multinationals. All country operations expressed that in order to address issues involving non-Nestlé actors time is needed for the third party to understand Nestlé's position and to build trust.

Another challenge is DIHRs lack of involvement in the follow up of the remediation actions implemented by the country operations. Currently this responsibility lies solely with Nestlé HQ. However, in the future DIHR aims to play a larger role in the follow up of actions plans by supporting the country operations in the improvement areas by providing human rights expertise.

The final HRIA report forms the basis for the HRIA action plan. Once all parties have agreed on the content and recommendations of the action plan, a timeline for implementing the recommendations is determined by the country team. For every action a designated person is appointed who is in charge of ensuring that the action is taken in a timely manner.

Nestlé HQ fulfills the role of monitoring the follow-up of the actions at the country operation level. On a regular basis Nestlé HQ follows up with the country team on progress on actions undertaken, to discuss challenges the country team faces in addressing the impacts and issues in the action plan and to provide support to the country team where needed and once all actions have been implemented the process is completed.

Beyond the HRIA Action Plans themselves, the results of the HRIAs have also proven useful to identify trends among different country operations that had to be addressed at the corporate level. The table below summarizes the actions that have been taken both at the country operations and HQ levels based on the areas for improvement identified through the HRIAs.

Areas for improvement identified	Remediation actions implemented by Nestlé	
	Country operations	Corporate
<p><i>Human Resources:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Living wage • Working hours • Grievance mechanism • Unionization of temporary staff 	Living wage surveys have been conducted in some urban and rural regions where Nestlé operates	A pilot project on living wage has been initiated by our Human Resources Department in 6 Nestlé country operations, applying to Nestlé employees and temporary staff hired by Nestlé
	Working Conditions Action Plans are being implemented and include a timeline to work towards the reduction of working hours to 60 hours/week	The implementation of the Working Conditions Action Plans in all Nestlé country operations is coordinated by our Human Resources Department
		The Integrity Reporting System , Nestlé’s internal grievance mechanism, is coordinated by our Compliance Department. It has been introduced in 90% of our country operations ²⁴
<p><i>Health and Safety:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Road safety of Nestlé and Nestlé suppliers’ drivers • Night work and hot environments in factories 	Country level training for drivers on road safety have been conducted in a number of country operations	While road safety issues were already on the radar within Nestlé before the HRIAs, the HRIA outcomes reinforced that there was a need to take action on this issue. A designated person has been appointed within our Safety, Health and Environmental Sustainability Department on a special assignment as Road Safety Manager and road safety has become a priority issue for Nestlé
	Extra health check-ups for night workers are provided in a number of country operations	Two dedicated persons have been assigned at Nestlé HQ who are in charge of respectively machinery and process safety
	During the hot season extra water and ventilation has been provided and in some cases the production line has been stopped due to the heat	Contractors and Construction have been identified as a key risk area. For every new major construction project dedicated resources for health and safety management are allocated
<p><i>Security arrangements:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • No reference made to human rights and use of force in contracts with security providers • Lack of human rights training to security personnel 	Human rights principles (such as the use of force) have been included into contracts with security providers in some countries and specific human rights training has been provided to security personnel	A new security and human rights standard and training are being developed by our Security and Public Affairs Departments

²⁴ The Nestlé Integrity Reporting System is Nestlé’s internal, confidential whistleblowing system that provides employees an independent mechanism to raise concerns relating to any of Nestlé’s policies and procedures. See: http://www.nestle.com/asset-library/Documents/Creating%20Shared%20Value/CSV_at_Nestle/EN_integrity%20reporting%20system%20prov.pdf

Areas for improvement identified	Remediation actions implemented by Nestlé	
	Country operations	Corporate
<p><i>Business Integrity:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Weak internal awareness within Nestlé country operations on corruption, bribery and facilitation payments • No training to high risk functions • Lack of awareness of high risk contractors and lack of communication to these contractors 	<p>Country operations have committed to better communicate Nestlé's expectations with regard to anti-corruption to high risk contractors and suppliers</p>	<ul style="list-style-type: none"> • An Anti-Corruption training tool has been rolled out in country operations by our Legal and Group Compliance Departments • Heads of Legal in our operations are developing an enhanced in-person training on anti-corruption to be launched in 2014 • Nestlé's Chief Legal Officer has joined the UN & OECD sponsored B20 Task Force on Improving Transparency and Anti-Corruption. The task force is working on Possible Regulatory Developments to enhance the role of the private sector in the fight against corruption in a global context
<p><i>Community Impacts:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lack of grievance mechanisms for potentially affected communities • Nestlé's Creating Shared Value programmes are not based on community needs 	<p>Country operations have committed to better assess the needs of communities when implementing CSV projects, for example through community consultations and collaboration with local NGOs</p>	<p>A Nestlé external grievance mechanism, Tell us, is currently under development by our Compliance and Public Affairs Departments</p> <p>A set of Community Engagement Guidelines is currently being developed by our Public Affairs and Safety, Health and Environmental Sustainability Departments</p>
<p><i>Procurement:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Weak systematic monitoring of human rights and labor standards of high risk suppliers 	<p>Country operations have agreed to include high risk suppliers such as construction companies, cleaning companies, printing companies, etc. in the next round of supplier audits</p>	<p>Our Procurement Department has developed a revised version of the Nestlé Supplier Code that includes a dedicated section on human rights requirements</p>
<p><i>Sourcing of raw materials:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Weak systematic monitoring of human rights and labor standards at farm level 	<p>Country operations have committed to include high risk suppliers of raw materials identified through the HRIAs into Responsible Sourcing audits</p>	<p>The Nestlé Responsible Sourcing Guidelines, that are built on the revised version of the Nestlé Supplier code, have been rolled out in high risk countries and commodities by our Procurement Department. They include human rights requirements that have been identified as material for each commodity</p> <p>In 2012, Nestlé has entered into a partnership with the Fair Labor Association to address labour issues in its hazelnut and cocoa supply chains</p>
<p><i>Product quality and Marketing practices :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Risk that underage workers are engaged in informal distribution of Nestlé products 	<p>In country operations where there is a risk that underage workers could be engaged in the (informal) distribution of Nestlé products, the country operations have agreed to further investigate this issue</p>	



Production line operator, Nestlé Flowergate factory, Nigeria. Strong health & safety procedures and performance were observed in all the Nestlé facilities visited by the HRIA team.

“The HRIA visit raised the awareness on human rights issues, increasing our focus on them within what are our priorities.”

*Maria Rosario Vilhena
previously with Nestlé Angola, now with Nestlé
Continuous Excellence Regional Implementation,
Support team, Zone Europe*

“We have learnt to appreciate human rights in a larger perspective and we have sensitized ourselves in approaching human rights in a more supportive, practical and positive manner.”

*Enoca Sirimanne
Nestlé Lanka*

Lesson learnt #8: HRIAs are important drivers to develop employees’ capacities and increase awareness

Value added: Nestlé has trained some 30 000 employees on Human Rights through its online human rights training tool. In principle the training focuses on high risk countries, but also includes relevant corporate departments at the Nestlé HQ. The HRIAs have proven to be an excellent opportunity to push country operations to conduct the human rights training, which is a corporate target for end 2015. In the lead up to the HRIAs, it proves easier to motivate country operations to conduct the human rights training. By helping employees in the country operations to better understand human rights, it allows them to better participate in the HRIA and the follow up of actions. Through human rights training of the younger generation Nestlé employees at the HQ and in the country operations, Nestlé prepares its future leaders, who will one day be in decision making positions and will then already have this awareness on human rights. Combining these two efforts has been effective in helping Nestlé employees understand the importance of human rights and how they can apply it to their daily business activities.

One of the biggest outcomes from the HRIA process for the country operations has been the awareness raising element. For most country operations the HRIAs have been an eye opener on the topic of human rights. The HRIAs have confirmed that Nestlé country operations are well aware of potential human rights issues, in particular in the area of labor rights. Other issues however, such as holidays, security personnel, corruption and marketing are not always considered as obvious human rights issues. Human rights training and inclusion of these topics in the HRIAs and explaining why these issues are relevant from a human rights perspective, has been an eye-opener for many country operations.

The understanding of human rights differs from one country to another and therefore certain country teams have benefited more from the HRIA process than others. For some the HRIAs confirmed that they were on the right track in terms of respecting human rights, for other country operations the HRIA made them realize there were some issues they had to further address. The HRIAs have also been a warning that potential issues could occur in the country operation but if timely action is taken these could be avoided.

5.3 Country-specific case studies: Focus on Nigeria and Colombia

While in many things can be said about the various country operations where the HRIAs were conducted, a number of best practice cases are worth mentioning. Below two cases from Nigeria and Colombia are highlighted.

Another case that deserves mentioning is Nestlé Lanka and the development of milk districts in the North East region, an area that was affected by civil conflict. In September 2013 the United Nations Global Compact (UNGC) publication on "[Responsible Business Advancing Peace](#)"²⁵ was launched at the UNGC Global Leaders' Summit. The publication features best practices from different companies operating in conflict-affected environments, among which a case study on Nestlé Lanka. This case study was triggered by some of the findings of the HRIA which was carried out in 2011.

Nestlé Nigeria: Consulting local communities

In January 2011, the Danish Institute of Human Rights (DIHR) conducted a human rights impact assessment at Nestlé Nigeria. The same year, Nestlé Nigeria Plc. decided to build a new manufacturing plant in Ogun State and commenced the construction of the Nestlé Flowergate factory located in the Flowergate Industrial Estate, Owode Egba.

The Nestlé Flowergate factory was not included in the initial scope of the DIHR human rights impact assessment. However, through interviews with Nestlé Nigeria management teams and community leaders around Flowergate factory, the assessment team obtained information about the situation around the factory. The assessment team recommended Nestlé Nigeria engage with communities living around the Nestlé factories on issues related to water and land.

The human rights impact assessment was an eye opener for Nestlé Nigeria. The process served as a catalyst for the company to take action on community relations. Recognizing that there was a need to involve the local community, Nestlé Nigeria decided to undertake a number of activities around the Flowergate factory. Nestlé initiated close engagements with the Orile Imo community, a community of about 3 000 people which is located close to the factory.

In September 2013 Nestlé Nigeria's Flowergate Factory signed a Memorandum of Understanding (MoU) with the Orile Imo community via Owode Egba, Ogun State. The MoU between Nestlé and the Orile Imo community was based on a community needs assessment carried out through a combined human rights and human development approach. Nestlé held consultation meetings with 11 representatives of the Orile Imo community.

Members included a traditional leader, the village chief, the head of the Christian Council and others. Community needs were assessed based on the needs of the community in line with government priorities. The 11 community representatives were invited to the Flowergate factory and were asked to share what activities they would like Nestlé to conduct in their community. A number of issues were identified, including security, education, water and healthcare.

Based on the consultations, Nestlé decided to provide 2 new Toyota Hilux patrol vans for the local police and renovated two blocks on 6 classrooms at the only nursery and primary school in the village. Nestlé is currently assessing whether or not to renovate the local healthcare center and implement hand pump portable water supplies for 10 villages.

To ensure the sustainability of the projects, a management committee has been put in place to take responsibility and ownership of the school project. Members of the committee are, amongst others, the school head master, the Orile Imo Social Club, the traditional leader of the village the Head of the Christian Council. The ownership of the proposed water and healthcare projects will also be at the local community level to ensure sustainability.

The Nestlé Flowergate factory has been a large creator of job opportunities in the community. While everyone can apply for jobs at Nestlé Flowergate, Nestlé likes to promote jobs from within the community in which it operates. To ensure placement, Nestlé publishes job ads in the local newspapers and gives special consideration to skilled laborers from the community.

Today, there are plans to replicate the model of the Flowergate factory in other locations. The Nestlé Nigeria Abaji Greenfield Water Factory is currently being built, where Nestlé is conducting a community consultative stakeholders' forum based on the model of Flowergate factory.



The Nestlé Flowergate factory in Nigeria was inaugurated in February 2011.

²⁵ http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/B4P_Resource_Package_company.pdf (see p. 45-48)

Nestlé Colombia: *Security and Human Rights*

The topic of security is highly relevant and important for Nestlé Colombia. Nestlé Colombia has a number of own and contracted security personnel. To ensure that security personnel is well-trained and aware of human rights issues and the use of force, Nestlé Colombia decided to provide online and classroom training on human rights to all own and contracted security personnel and the drivers. Nearly 100 staff members have been trained in total. In all cases the training sessions were delivered by an external specialized and recognized NGO. The NGOs were the local NGOs Arcángeles, La Red and Victor Braun Foundation.

Depending on the position of the persons, each person received between 4 and 20 hours of online and classroom training. The Security Management Department conducted a risk analysis of all Nestlé Colombia sites to identify specific security issues that may affect the safety of its employees. Based on the identification of these risks, a training plan was developed and the persons who would be trained were identified.

The training topics focused on: physical security at the workplace, security at home, safety on the street, road safety, how to handle cases of assault, safety when using banks and ATMs, safety while traveling and legal procedures that must be followed by Nestlé staff in cases of threats and attacks.

Nestlé Colombia has been the only Nestlé Market that has conducted such an extensive human rights training programme for all its security personnel, which include Nestlé and contracted security guards. The training has been much appreciated by security personnel as well as Nestlé employees, particularly acknowledging the fact that the training has been conducted by an independent expert organization.



*Nestlé distribution center, Colombia.
Nestlé products are transported here by truck before being distributed to customers.*

6. Tracking responses and communicating how impacts are addressed

6.1 HRIAs Reports and Action Plans

At the end of the country-level HRIAs the assessment team presents its preliminary findings to the Nestlé in-country management team based on an aggregate assessment and analysis of all the assessment interviews that have been held. The analysis is carried out for each functional area and then the findings are aggregated per topic. The findings are complemented by relevant external stakeholder input. For each functional area the strengths, improvement areas and best practice opportunities are presented. The debriefing session where these findings are presented provide the country team with the opportunity to give feedback and to clarify any issues arising.

Based on the findings of the HRIA, the assessment team prepares a draft HRIA report. The report is divided by functional area and describes the baseline situation of all the Nestlé sites included in the scope of the assessment, the findings of the assessment team and input from external stakeholders on the specific human rights topics relevant to the functional area (e.g. security: security management, private security arrangements, public security arrangements). For areas that require remediation actions by the country team to address adverse impacts identified, DIHR provides a number of recommendations. The draft report is then shared with the country team for input and clarifications. Once the Nestlé country team, Nestlé HQ and DIHR agree on the content of the report, the report is considered final. The report remains confidential to Nestlé.

The final HRIA report forms the basis for the country operation action plan. Once all parties have agreed on the content and recommendations of the action plan, a timeline for implementing the recommendations is determined by the country team in collaboration with Nestlé HQ. For every action a designated person is appointed who is in charge of ensuring that the action is taken in a timely manner.

6.2 The challenge around communication of HRIA results

“Being more transparent on the findings of the HRIAs and actions taken will make Nestlé more credible.”

*Duncan Pollard
Head, Stakeholders Engagement in Sustainability,
Nestlé HQ*

Currently the HRIA process and outcomes including the HRIA reports and action plans have been an internal confidential process and the HRIA findings have not been shared outside the assessment team, the respective country operations and Nestlé HQ. Since 2012 summaries of the findings have been shared with the Nestlé Human Rights Working Group in order to allow for better follow up by the various corporate functions, as well as with Zones Management who is invited to the HRIA debriefing sessions.

Confidentiality has been an important element to build trust among the assessment team and with the country operations. It has helped make the country operations under review more open to share sensitive issues with the assessment team in view of finding a practical solution. This paper is a first step towards increasing transparency and disclosure of Nestlé’s HRIA findings and it aims to continue to do for all future HRIAs.

7. Mainstreaming human rights into Nestlé's policies and procedures: the way forward

While the 7 HRIAs that have been conducted so far have come with challenges, they have clearly added value to Nestlé's overall human rights performance, both in terms of the HRIA process and outcomes for Nestlé HQ and the Nestlé country operations. The outcomes from the 7 HRIAs have directly fed into the various Nestlé policies, procedures and management systems. Since 2010 Nestlé conducts human rights risk assessment (HRRRA), as a requirement for the FTSE4Good application. The HRRRA is conducted through a top down approach, which is the same method as all other Nestlé risk management assessments (Enterprise Risk Management). Issues that have been identified as a corporate human rights risk for Nestlé in the HRRRA have been fed into the HRIAs. Vice versa, through its participation in these risks assessments DIHR ensures the inclusion of issues that were identified through the initial country level HRIAs into the HRRRA. In 2011 and 2012 Tier 1 suppliers, upstream suppliers including farmers and local communities were included into the corporate HRRRA, which were identified as human rights risk areas through the HRIAs.

Issues identified as human rights concerns at Nestlé HQ, such as working hours in Nestlé factories and living wage have been further highlighted during the country level HRIA. This has led to the inclusion of provisions on maximum working hours and living wage in the new Nestlé Policy on Conditions of Work and Employment. Through the first series of HRIAs, DIHR identified that Nestlé faces a number of human rights challenges in its rural supply chain. However, this is also the area where Nestlé has the potential to have large positive human rights impact. Both these outcomes have contributed to the development of the two Nestlé commitments on Child Labor in Agricultural Supply Chains and Rural Development. To address labour issues in its hazelnut and cocoa supply chain, Nestlé entered into a partnership with the [Fair Labor Association \(FLA\)](http://www.fairlaborassociation.com) as the first food and beverage company.²⁶

At the supply chain level Nestlé's Responsible Sourcing Audit Programme verifies compliance against Nestlé's Supplier Code. The new version of the Code (to be released soon) has been reviewed by DIHR and input has been provided based on outcomes and findings from the country level HRIAs. In

Nestlé's upstream supply chain, the Responsible Sourcing Guidelines (RSGs) include human rights requirements that have been identified for each commodity. Where relevant, commodity specific findings from the HRIAs, for example related to sourcing of coffee, have been fed into these RSGs. Issues identified through the HRIAs have also been fed into the revision of CARE, Nestlé's independent audit programme. CARE applies to Nestlé sites including head offices, factories and distribution centers and now includes a stand-alone section on human rights.



Farmers delivering coffee to a collection center, Colombia. The Nescafe Plan aims to boost farm productivity and incomes through the distribution of high-yield plantlets and technical training to farmers.

Going forward the HRIAs will continue to feed into Nestlé's policies and procedures to help Nestlé strengthen its commitment to human rights.

At the moment the HRIAs are an external process carried out by DIHR, in collaboration with Nestlé. It is envisaged that in the future the role of DIHR in conducting HRIAs will become of a different nature. After completion of the 12 HRIAs from on the FTSE4Good 'countries of concern' list, the aim is to integrate and internalize the HRIA process into existing Nestlé management structures. Through simplification of the HRIA methodology by DIHR, Nestlé should then be able to carry out the HRIAs independently. This could for example be done by integrating the HRIA methodology into Nestlé's existing procedures such as CARE for Nestlé's own facilities and the Responsible Sourcing Audits for Nestlé's supply chain. By integrating the process within Nestlé's existing management systems, the ownership will lie with Nestlé and it will be easier to escalate human rights issues identified through the HRIAs to the highest level within the company.

²⁶ See: http://www.nestle.com/media/newsandfeatures/fair_labour_association

DIHR will continue to collaborate with Nestlé on the HRIAs by providing training to relevant Nestlé staff to conduct the HRIAs, by providing practical guidance and giving its independent expert human rights view and by following up on the implementation of improvement actions by the country operations. DIHR will also remain involved in HRIAs in specific challenging environments where the Institute has existing experience and country expertise.

Last but not least, it is Nestlé's vision to report publicly on the outcomes of each HRIA and actions taken to its stakeholders, including rights-holders, while still ensuring confidentiality as agreed with the participating country operations.

Annexes

1. Scoping questionnaire
2. Self-assessment questionnaire – snapshot of Health & Safety section
3. List of interviewees
4. How does Nestlé implement Principle 18 of the UNGPs through the HRIAs?

Annex 1: HRIA scoping questionnaire (extract: Head Office)

Scoping Questionnaire for Nestlé [Country operation]

This scoping questionnaire is intended to get a better idea of the sites, activities, products, raw materials etc. for the purpose of the Human Rights Impact Assessment at Nestlé [country operation]. The questionnaire contains a number of basic questions for each facility. If there are questions you find irrelevant for the market, please briefly explain this.

Head Office	
Site information	
1. Name of site	
2. Address of site	
3. Ownership: Is the site fully owned, majority shareholder or minority shareholder?	
4. Description of business areas and activities:	
5. What are the main Nestlé products produced and/or sold in [country operation]	
Human Resources Context	
6. No. of white collar staff	
7. No. of blue collar staff	
8. No. of third party in-premise staff	
9. No. of trade unions at workplace	
10. No. of unionized staff	
11. No. of female staff	
12. Are there young workers under 18?	
13. Are there night workers?	
14. Is there company housing?	
Security Context	
15. Name of security provider	
16. Number of security guards	
17. Are the guards armed or unarmed?	
18. Security provision by police or military?	
R&D Activities	
19. Product development	
20. Product tests using human subjects	
21. Outsourced tests using human subjects	
Market Priorities	
22. Which factories are a market priority in terms of social risks?	

Annex 2: HRIA self-assessment questionnaire (extract: Workplace Health and Safety)

Below you can find a part of the self-assessment questionnaires DIHR uses for the management interviews on workplace health and safety.

HRIA SELF-ASSESSMENT QUESTIONNAIRE - WORKPLACE HEALTH AND SAFETY

The function of Health and Safety is an integral part of company management processes, cross-cutting through various department and various locations – human resources, supply chain management, both nationally and internationally.

A safe working environment with proper and hygienic equipment, safety information, health care, freedom from harassment and coercion, besides complying with international and national standards, affects positively the human rights of employees of keeping sound health and not risking their safety while performing working duties (injuries, bad health and stress, hazards and dangers, infective diseases).

Issues in the field of Health and Safety that could be a risk in country XX are the lack of personal protective equipment in factories and distribution centers and the use of heavy equipment and pesticides without adequate protection in coffee plantations.

Human rights risk	Controls in place: Which policies and/or procedures (including training) address this risk?	Occurrence: Has this risk materialized in the last 3 years?	Reporting: If yes, how were the cases uncovered or reported?	Remediation: If yes, how were the case(s) addressed?	Prevention: How would Nestlé XX respond should such a situation materialize?
Occupational Health & Safety “Everyone has the right to just and favourable conditions of work.” (UDHR, Art.23) In terms of workplace health and safety this includes: - protection from sickness, disease and injury arising from their employment - adequate training and provision of protective equipment					
1. Employees are not afforded safe, suitable and sanitary work facilities (With as a minimum potable drinking water, adequate sanitation, emergency exits, essential safety equipment and access to emergency medical care)					

Human rights risk	Controls in place: Which policies and/or procedures (including training) address this risk?	Occurrence: Has this risk materialized in the last 3 years?	Reporting: If yes, how were the cases uncovered or reported?	Remediation: If yes, how were the case(s) addressed?	Prevention: How would Nestlé XX respond should such a situation materialize?
--------------------------	---	---	--	--	--

Occupational Health & Safety

“Everyone has the right to just and favourable conditions of work.” (UDHR, Art.23)

In terms of workplace health and safety this includes:

- protection from sickness, disease and injury arising from their employment
- adequate training and provision of protective equipment

2. Employees are not supplied with the protective equipment necessary to perform their tasks safely					
3. Employees are not supplied with the training necessary to perform their tasks safely					
4. Employees cannot safely report concerns about unsafe or unhealthy work processes					
5. Employees do not get adequately compensated for injuries or long-term health problems caused by their employment					
6. Housing provided to Nestlé Vietnam employees is not safe					

Annex 3: Table of interviewees for this document

Nestlé HQ	Nestlé country operations
Yann Wyss, Human Rights Specialist, Public Affairs Enrique Rueda, Head, Compliance and Security Christian Frutiger, Deputy Head, Public Affairs Claus Conzelmann, Head, Safety, Health and Environmental Sustainability Marc Schaedeli, Head, Group Risk Management Benjamain Ware, Manager, Responsible Sourcing Duncan Pollard, Head, Stakeholders Engagement in Sustainability	HRIA focal points: Ricardo Echeverri, Nestlé Colombia Marie Owoniyi, Nestlé Nigeria Maria Rosario Vilhena, Nestlé Angola Enoca Sirimanna & Shanaka Wijeweera, Nestlé Lanka Irina Sitdikova & Elena Demina, Nestlé Russia Maxim Logvin, Nestlé Kazakhstan and Uzbekistan

Annex 4: HRIAs and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

The UN Guiding Principles set out a set of requirements when assessing and addressing human rights. The below table describes how Nestlé has tried to incorporate these requirements during the HRIAs.

Requirements of UN Guiding Principle 18	How is the Principle implemented in Nestlé's HRIAs?
Draw on internal and/or independent external human rights expertise	Nestlé has engaged with the Human Rights and Business Department of the Danish Institute for Human Rights to conduct the HRIAs. DIHR is a leading organization in the field of human rights and business. As a National Human Rights Institution DIHR is an independent entity.
Involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders	As part of the HRIAs the assessment team engages with stakeholders. Internally Nestlé employees and third party employees are consulted and externally employees of suppliers and contractors, as well as communities are interviewed.
Pay special attention to any particular human rights impacts on individuals from groups or populations that may be at heightened risk of vulnerability or marginalization	During the country risk research that is conducted in the preparatory phase of the HRIA, potential vulnerable groups are identified. These vulnerable groups could be women, migrants, young workers etc. Based on this identification, the assessment team includes questions on these groups in the assessment questionnaires.
Bear in mind the different risks that may be faced by women and men.	During the assessments women and men are interviewed. Where appropriate, women are interviewed separately from men and if the composition of the assessment team allows, the assessor is a woman to allow them to speak openly about gender-specific impacts.
Understand the concerns of potentially affected stakeholders by consulting them directly in a manner that takes into account language and other potential barriers to effective engagement	The assessment team works with local consultants who understand the country context, culture and speak the language. This allows for the assessment team to conduct interviews with stakeholders in an effective manner.
Undertake assessments of human rights impacts at regular intervals	So far Nestlé has only carried out one HRIA per country. In most cases the business activities were ongoing. In a number of country operations new activities were being set up, such as the construction of a factory. Here the assessment team has been able to assess potential human rights risks.
Include all internationally recognized human rights as a reference point	The framework of the HRIAs is based on the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights and ILO Core Conventions. Other relevant human rights standards such as the Convention on the Rights of the Child and soft law instruments applicable to the area of human rights and business have been used as a reference point.

Nestlé is the world's leading Nutrition, Health and Wellness company. Our mission of "Good Food, Good Life" is to provide consumers with the best tasting, most nutritious choices in a wide range of food and beverage categories and eating occasions, from morning to night.

At Nestlé we believe we can make an important contribution to society, not only through corporate social responsibility programmes but by going a step further to create value both for our shareholders and for the communities in which we operate. For Nestlé the commitment to Creating Shared Value, Sustainability and Compliance is non-negotiable.

The Danish Institute for Human Rights (DIHR) is Denmark's National Human Rights Institution. DIHR has a legal mandate to protect and promote human rights in Denmark and internationally. This includes a mandate to work with private actors in addressing their negative as well as positive impacts on human rights.

Principle author:

Tulika Bansal, Advisor, Danish Institute for Human Rights

Co-author:

Yann Wyss, Human Rights Specialist, Nestlé HQ

With thanks to:

Nora Götzmann, Allan Lerberg Jørgensen (DIHR), Samuel Adenakan, Aude Bertholet, Claus Conzelmann, Ricardo Cortes-Monroy, Elena Demina, Ricardo Echeverri, Christian Frutiger, Maxim Logvin, Marie Owoniyi, Duncan Pollard, Enrique Rueda, Marc Schaedeli, Enocha Sirimanne, Irina Sitdikova, Maria Rosario Vilhena, Benjamin Ware, Shanaka Wijeweera, (Nestlé) for their contributions to this white paper.



For more informations please visit:

www.nestle.com/csv
www.humanrights.dk

© 2013

