

FERRERO

Ferrero-Gruppe

Erster Menschen- rechtsbericht

Statements des Executive Chairman und des CEO

Statement des Executive Chairman

O bwohl der vorliegende Bericht der erste Bericht dieser Art ist, führen wir bereits seit vielen Jahren eine menschenrechtsbezogene Due Diligence durch, die wir im Laufe der Zeit immer weiter verbessert haben. Wir berichten über unsere Fortschritte vor dem Hintergrund der breiteren Arbeit an dieser wichtigen Agenda.

Als ein in den 40er Jahren des vergangenen Jahrhunderts gegründetes Familienunternehmen ist es seit jeher ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur, die Menschen – seien es Mitarbeiter, Konsumenten oder Lieferanten – in den Mittelpunkt zu stellen. Die zentralen Werte von Ferrero spiegeln sich auch in unserem Menschenrechtsansatz wider.

Die Wahrung der Rechte und Freiheiten der an unserer Lieferkette Beteiligten ist nicht nur richtig, sondern auch entscheidend dafür, wie wir Liefer- und Reputationsrisiken mindern. Außerdem spielt sie eine entscheidende Rolle für die Gewinnung und Bindung talentierter Mitarbeiter – von der Entwicklung bis hin zur Herstellung unserer Produkte.

Die Probleme sind komplex, miteinander verknüpft und oft Indikatoren für umfassendere systemische Probleme wie Armut, Ungleichheit oder schlechte Bildung.

Aus diesem Grund ist ein partnerschaftlicher Ansatz die beste Wahl: Wir arbeiten eng mit multilateralen Institutionen, Nichtregierungsorganisationen und Industrieverbänden zusammen, um Menschenrechtsfragen innerhalb des breiter gefassten

Kontexts einer nachhaltigen Entwicklung zu thematisieren.

Auf den folgenden Seiten berichten wir transparent über die Fortschritte und Herausforderungen, die wir bei der Entwicklung unseres Ansatzes im Einklang mit den internationalen Standards und Leitlinien, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtskonvention und der grundlegenden Arbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), gemacht haben.

Wir dürfen stolz auf die Arbeit sein, die wir im Rahmen von Partnerschaften und sonstigen Kooperationen geleistet haben, um Lösungen für tief verwurzelte soziale Probleme, von denen auch unser Betrieb nicht unberührt bleibt, zu finden. Wir arbeiten intensiv daran, unsere eigenen Praktiken weiter zu stärken und unsere Reichweite durch kontinuierliche Zusammenarbeit zu erhöhen.

Gerne halten wir Sie in den kommenden Jahren über weitere Aktivitäten und Fortschritte auf dem Laufenden

Giovanni Ferrero, Executive Chairman,
Ferrero-Gruppe

Statement des CEO

D er vorliegende Bericht ist um die 10 wichtigsten Menschenrechtsthemen, die unsere gesamte Wertschöpfungskette betreffen, herum aufgebaut. Er zeigt, was wir zur Lösung der jeweiligen Probleme unternommen haben und wirft einen Blick auf unsere Prioritäten für die Zukunft, um uns kontinuierlich weiter zu verbessern.

Die Identifizierung dieser 10 Themen ist für uns ein besonderer Meilenstein auf unserem bisherigen Weg. Ich bin zuversichtlich, dass transparente Einblicke, angefangen von Aktivitäten auf Kakaofeldern und in Palmölmühlen bis hin zu Marketing und Verbrauch, uns dabei helfen werden, die Verantwortungs- und Einsatzbereitschaft unter unseren Mitarbeitern und Lieferkettenpartnern weiter zu erhöhen. Aufgrund ihrer strategischen Bedeutung ist die menschenrechtsbezogene Due Diligence zunehmend in unsere Geschäftsprozesse integriert, angefangen bei unseren verantwortungsvollen Geschäftspraktiken mit Schwerpunkt auf unseren wichtigsten Rohstoffen.

Wir arbeiten eng mit Organisationen für Zertifizierungen und Standards wie dem Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), der Rainforest Alliance, Fairtrade und Bonsucro zusammen, um die Standards und Verfahren vor Ort und im gesamten Lebensmittelsektor weiter zu verbessern.

Einige unserer Partnerschaften betreffen Ferrero als Ganzes, während andere unter Berücksichtigung des jeweiligen Kontexts und der individuellen Herausforderungen auf bestimmte Rohstoffe und Länder beschränkt sind. Beispielsweise sind in Côte d'Ivoire und Ghana die Rechte von Kindern ein Grundpfeiler unseres umfassenderen Nachhaltigkeitsprogramms. Auch in der Türkei spielt der Schutz von Kindern eine zentrale Rolle für unser Programm. Dort konzentrieren wir uns zudem auf den Schutz von Wanderarbeitern, die an der saisonalen Haselnussernte beteiligt sind.

Die Veröffentlichung spezieller Chartas für unsere wichtigsten Rohstoffe ist der aktuellste Schritt, den wir im Rahmen unserer Herangehensweise an rohstoff- und länderspezifische Herausforderungen unternommen haben.

Wir freuen uns auf Anregungen und Feedback zu unseren Fortschritten und unserem allgemeinen Ansatz.

Lopo Civiletti, CEO,
Ferrero-Gruppe

Inhalt

Inhalts- verzeichnis

Willkommen zu unserem ersten Menschenrechtsbericht	1
Ferreros Menschenrechtsansatz	3
Die 10 wichtigsten Themen	4
– 1 Schutz von Kindern und Kampf gegen Kinderarbeit	5
– 2 Zwangsarbeit	6
– 3 Gerechte Löhne	7
– 4 Arbeitszeiten	8
– 5 Diversität und Inklusion	9
– 6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	10
– 7 Gesundheit und Sicherheit	11
– 8 Datenschutz	12
– 9 Umweltbezogene Menschenrechtsfragen	13
– 10 Rechte im Zusammenhang mit Verbrauchergesundheit und verantwortungsvollem Marketing	14
Ganzheitlicher Ansatz in Bezug auf Menschenrechte in Kakaolieferketten	15
Wichtige Themen 1 bis 10 in Aktion	16
Förderung von Verantwortlichkeit	22
Gemeinsam für kontinuierliche Verbesserung	23

Ferreros Menschenrechtsansatz

Als einer der größten Schokoladen- und Süßwarenhersteller weltweit begegnen uns Menschenrechtsfragen in jedem Schritt der Wertschöpfungskette. Seit nunmehr zehn Jahren haben wir unseren Ansatz kontinuierlich weiter verbessert, um die vielen tausend Menschen, die an der Herstellung unserer Produkte beteiligt sind, bestmöglich zu schützen.

Unser Menschenrechtsethos basiert auf dem grundlegenden Prinzip, menschliche Leistung anzuerkennen und die Menschenwürde sowie über Generationen gewachsene Familienwerte zu schützen. Die Ferrero-Werte Integrität, Respekt und Verantwortung zeigen sich u. a. in unserem öffentlichen Bekenntnis zu den UN-Leitprinzipien, der Internationalen Menschenrechtskonvention sowie den grundlegenden Arbeitsübereinkommen der ILO.

Unsere menschenrechtsbezogene Due Diligence beginnt bei unseren Praktiken zur verantwortungsvollen Beschaffung und hat sich im Laufe der Jahre weiterentwickelt. Im Rahmen der Beschaffung haben wir Verfahren entwickelt, die wir zwischenzeitlich auch auf andere Aspekte unserer Geschäftstätigkeit ausgeweitet haben. Dabei haben wir viel Neues gelernt und andere an unseren Erkenntnissen teilhaben lassen.

Menschenrechte sind ein zentraler Aspekt unseres allgemeinen Ansatzes für eine verantwortungsvolle Beschaffung. Er gründet sich auf Due Diligence, Lieferantenmanage-

ment, Rückverfolgbarkeit und Transparenz, Zertifizierungen und Standards sowie Partnerschaften und kollektives Engagement. Die Investition in unsere Lieferketten in Form gezielter Schadensminderungsprogramme zur Verbesserung der ökologischen, sozialen und Governance-Bedingungen (ESG) trägt zur weiteren Reduzierung von Menschenrechtsrisiken bei.

In den letzten Jahren haben wir einen wichtigen Meilenstein erreicht, indem wir die 10 wichtigsten Menschenrechtsthemen entlang unserer Wertschöpfungskette identifiziert haben. Dank unserer Zusammenarbeit mit Shift, dem führenden Kompetenzzentrum für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, verfügen wir heute über bessere Einblicke in die Themenbereiche, von denen die größten Risiken ausgehen. Diese Erkenntnisse sind von zentraler Bedeutung für die Gestaltung unseres Due-Diligence-Konzepts zum Thema Menschenrechte sowie unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte (Human Rights Policy Statement) und finden auch in unserem Lieferantenkodex (Supplier Code) Berücksichtigung.

Menschenrechte sind ein zentraler Aspekt unserer Strategie für verantwortungsvolle Beschaffung

Ansatz für verantwortungsvolle Beschaffung



Weitere Informationen zu unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte (Human Rights Policy Statement)



Weitere Informationen zu unserem Lieferantenkodex (Supplier Code)

Ferreros Menschenrechtsansatz Fortsetzung

Unsere menschenrechtsbezogenen Due-Diligence-Prinzipien skizzieren vier wichtige Schritte zur Identifizierung und Reduzierung von Menschenrechtsrisiken:

- 1. Bewerten:** Identifizierung, Bewertung und Priorisierung von Menschenrechtsrisiken, einschließlich ethischer Audits und Bewertungen
- 2. Beheben:** Integration unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte (Human Rights Policy Statement) in unsere Aktivitäten sowie Behebung identifizierter Menschenrechtsrisiken, einschließlich Präventions-, Schadensminderungs- und Korrekturmaßnahmen

3. Überwachen: Verfolgung und Überwachung unserer Aktivitäten und ihrer Wirksamkeit, um Risiken zu adressieren und unseren Menschenrechtsansatz kontinuierlich weiter zu verbessern

4. Kommunizieren: Interne und externe Berichterstattung über die Fortschritte bei der Implementierung

Unser derzeitiger Ansatz reflektiert eine Reihe von Bewertungen und strategischen Multi-Stakeholder-Partnerschaften mit Organisationen wie der Consumer Goods Forum (CGF) Human Rights Coalition und Save the Children.

Wir überprüfen unsere wichtigen Themen fortlaufend im Rahmen kontinuierlicher Neubewertungen vor dem Hintergrund sich verändernder Risiken sowie des sozioökonomischen Kontexts vor Ort. In diesem Zusammenhang berücksichtigen wir Gesetze und internationalen Konsens und begrüßen Feedback und kollektives Engagement von Konsumenten und Nichtregierungsorganisationen, um sicherzustellen, dass wir angemessen auf Risiken reagieren und proaktiv auf einen Systemwandel hinarbeiten. Als Teilnehmer am Business Learning Program von Shift setzen wir die im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit Shift erarbeiteten Empfehlungen um, um unseren

menschenrechtsbezogenen Due-Diligence-Ansatz kontinuierlich weiter zu verbessern.



Direkt zu Menschenrechts-Governance und -Management



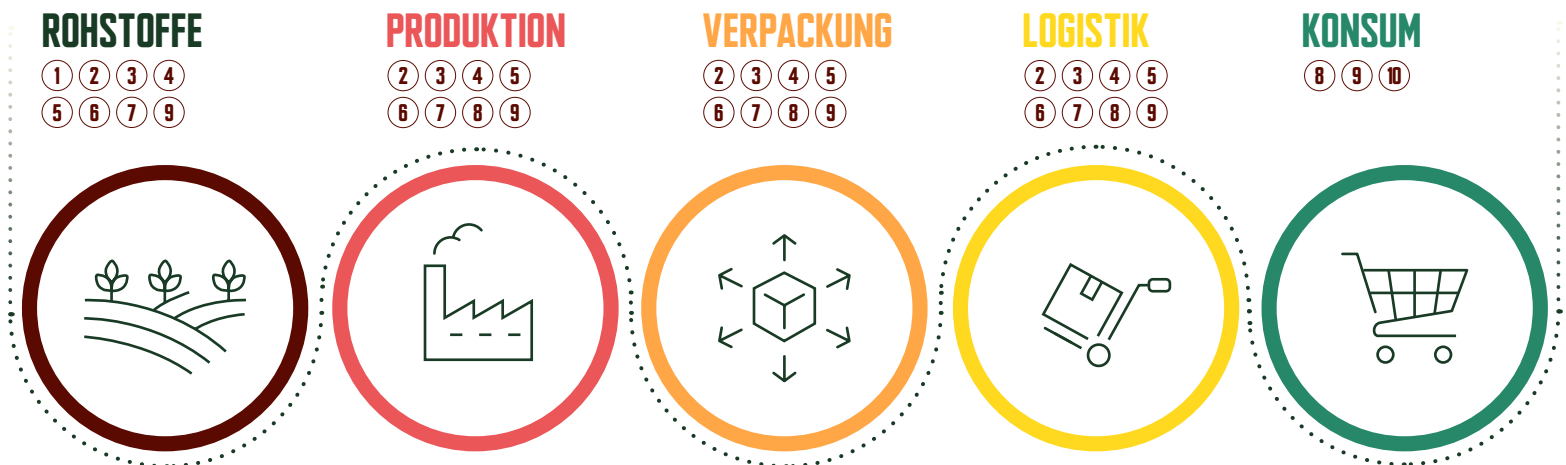
Direkt zu Partnerschaften und Ausblick



Wichtige Themen

- 1 Schutz von Kindern und Kampf gegen Kinderarbeit.
- 2 Zwangsarbeit.
- 3 Gerechte Löhne.
- 4 Arbeitszeit.
- 5 Diversität und Inklusion, einschließlich des Kampfs gegen Diskriminierung und Belästigung.
- 6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.
- 7 Gesundheit und Sicherheit.
- 8 Datenschutz.
- 9 Umweltbezogene Menschenrechtsfragen.
- 10 Rechte im Zusammenhang mit Verbrauchergesundheit und verantwortungsvollem Marketing.

Die 10 wichtigsten Themen und die Bereiche mit dem größten Wirkpotenzial



Wichtige Themen



1 Schutz von Kindern und Kampf gegen Kinderarbeit

Wir erkennen die Menschenrechte von Kindern an (u.a. die Rechte auf Bildung, Spielen und Grundbedürfnisse). Wir folgen den Definitionen der ILO bzgl. des Beschäftigungsmindestalters und gefährlicher Arbeit und richten uns an den von UNICEF, dem UN Global Compact und Save the Children entwickelten Grundsätzen zu Kinderrechten und unternehmerischem Handeln (Childrens Rights and Business Principles) aus.

Die Ursachen für Kinderarbeit sind, wie viele andere Menschenrechtsprobleme, in systemischen Herausforderungen wie Armut, fehlenden Bildungschancen, Geschlechterungleichheit, fehlender sozialer Selbstbestimmung und kulturellen Normen verwurzelt. Ebenso sind Rohstofflieferketten komplex und bestimmte Praktiken können das Risiko von Kinderarbeit erhöhen. Wegen der vielfältigen Gründe für Kinderarbeit ist ein ganzheitlicher Multistakeholder-Ansatz erforderlich. Als beschaffendes Unternehmen mit weltweitem Einfluss müssen wir mit Lieferanten, Geschäftspartnern, Regierungen, Kinderrechtsorganisationen und Branchenvertretern zusammenarbeiten, um Kinderarbeit in allen Lieferketten auszumerzen. Daher arbeiten wir mit Save the Children zusammen, um Community-Development-Programme rund um das Kindeswohl zu implementieren. Die Programme basieren auf bewährten Systemen, die den Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung, gesunder Ernährung und grundlegenden Bedürfnissen wie sauberem Trinkwasser ermöglichen (siehe Beispiele auf Seite 16). Außerdem konzentrieren wir uns auf Initiativen zur Stärkung der Rolle der Frauen sowie zur Reduzierung der Geschlechterungleichheit, da Frauen eine entscheidende Rolle im Hinblick auf den wirtschaftlichen, ökologischen und ge-

sellschaftlichen Wandel spielen (siehe Beispiele auf Seite 18).

Um bei Herausforderungen im Bereich Menschenrechte, besonders bzgl. Kindern, auf dem neuesten Stand zu bleiben, sind ständige Wachsamkeit, Lernbereitschaft und Verbesserungen nötig. Wir wollen wie folgt sicherstellen, dass unser Ansatz auf eine nachhaltige Wirkung abzielt:

- Umsetzung von Richtlinien in die Praxis auf lokaler Ebene und Farmebene;
- Anpassung an lokale Kontexte und Setzen hoher, jedoch erreichbarer Standards
- Übergang von einem compliancebasierten zu einem kindzentrierten, proaktiven Ansatz;
- Integration von Due Diligence in alle unsere Geschäftsprozesse und Aktivitäten (siehe Seite 15 und Fallbeispiel Kakao auf Seite 21);
- Überwachung und Bewertung anhand robuster Daten;
- Ermöglichung von Zugang zu Beschwerdeverfahren und Verbesserungsmaßnahmen vor Ort;
- Anpassung an äußere Kräfte wie die COVID-19-Pandemie.



In Côte D'Ivoire arbeiten wir mit Save the Children zusammen, um Systeme zum Schutz von Kindern zu stärken, den Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung und gesunder Ernährung zu fördern und Community-Development-Projekte sowie Frauen und Heranwachsende in Kakaoanbaugemeinschaften zu unterstützen.



Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht

Wichtige Themen



2 Zwangsarbeit

Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter (unabhängig davon, ob direkt bei Ferrero oder indirekt in unseren Lieferketten beschäftigt) Freizügigkeit genießen, keine physischen Einschränkungen erfahren und nicht durch Misshandlungen, Drohungen oder andere Praktiken wie die Zurückbehaltung von Ausweisdokumenten oder persönlichen Wertgegenständen an ihrer Bewegungsfreiheit gehindert werden. Darüber hinaus unterstützen wir das Recht auf freie Arbeit und setzen uns dafür ein, dass Mitarbeiter im Voraus über ihre Arbeitsbedingungen aufgeklärt und regelmäßig vergütet werden.

Wir legen unsere Erwartungen gegenüber Lieferanten in unserem Lieferantenkodex (Supplier Code) fest und überwachen die Compliance anhand unserer Due-Diligence-Prozesse (siehe Seite 15). Bei festgestellten Verstößen gegen unsere Standards kommen Korrekturmaßnahmen zur Anwendung, die wir kontinuierlich weiter verbessern. Im Bewusstsein, dass der Einsatz von Saison- und Wanderarbeitern mit einem erhöhten Risiko von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft einhergeht, richten wir unsere Due-Diligence-Prozesse nach internationalen Standards aus. In diesem Zusammenhang berücksichtigen wir u. a. von Fachorganisationen vorgegebene Benchmarks und rohstoffspezifische Zertifizierungsstandards wie den des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Gleichzeitig arbeiten wir daran, die Rückverfolgbarkeit unserer Hochrisiko-Rohstoffe, d. h. Kakao, Palmöl und Haselnüsse, sicherzustellen. Für diese Rohstoffe haben wir umfangreiche Chartas und Aktionspläne erarbeitet, in denen wir unsere konkreten Menschenrechtsverpflichtungen und unsere Erwartungen an Lieferkettenpartner im Hinblick auf die Abschaffung von Zwangsarbeit darlegen.

Beispielsweise definiert unsere [Palmöl-Charta](#) die Abschaffung von Zwangsarbeit als eine Menschenrechtspriorität, mit der wir uns in der betreffenden Lieferkette befassen müssen. Darüber hinaus tragen Hilfsmittel wie die detaillierte Kartierung von Farmen dazu bei, zielgerichtete Maßnahmen umzusetzen, nachhaltige Lebensgrundlagen zu fördern und Risiken im Zusammenhang mit Zwangsarbeit vorzubeugen.

Wie bei den Herausforderungen der Zwangsarbeit ist es unser weitergehendes Ziel, zu glaubwürdigen Programmen beizutragen, die den Armutskreislauf durchbrechen und nachhaltige, langfristige Veränderungen bewirken. Um unsere Vision, transparente und verantwortungsvolle Einstellungsverfahren in Lieferketten zur Norm zu machen, in die Praxis umzusetzen, bedarf es eines rohstoffspezifischen Ansatzes sowie des gemeinschaftlichen Engagements verschiedener Stakeholder. Auf den Seiten 16 – 18 sowie in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht finden Sie einige Beispiele für unsere Aktivitäten in diesem Bereich.



Wichtige Themen



3 Gerechte Löhne

Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitern (unabhängig davon, ob direkt bei Ferrero oder indirekt in unseren Lieferketten beschäftigt) eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung zu bieten. Dies entspricht den ILO-Konventionen zu Löhnen und Gehältern und berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeiter und ihrer Familien.

Unsere Position und unsere Erwartungen an Lieferanten werden im Lieferantenkodex (Supplier Code) klar benannt. Wir halten die an unserer Lieferkette beteiligten Lieferanten u. a. im Rahmen regelmäßig stattfindender Stakeholder-Dialoge dazu an, marktrelevanten Vergütungsvereinbarungen mithilfe von Zertifizierungen und Partnerschaften gerecht zu werden. Gerechte Löhne und existenzsichernde Einkommen sind nicht nur ein eigenständiges Thema, sondern können darüber hinaus einen entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung der Grundursachen anderer Menschenrechtsprobleme leisten. Aus diesem Grund setzen wir uns entlang der gesamten Wertschöpfungskette für eine angemessene Entlohnung ein und zahlen Prämien, wenn die Praktiken nachhaltiger Verwaltung unterliegen, wie in Ghana und Côte d'Ivoire, wo wir mit Fairtrade zusammenarbeiten und das dort eingeführte "Living Income Differential" unterstützen.

Mit Fokus auf Frauen und vulnerable Gruppen unterstützen wir Bauerngruppen in verschiedenen Ländern dabei, ihre wirtschaftliche Belastbarkeit zu erhöhen. Hierbei spielen beispielsweise die Diversifizierung der angebauten Feldfrüchte, die Stärkung der Rolle der Frau und die Förderung der Finanzkompetenz eine Rolle. Die Gewährleistung eines existenzsichernden Einkommens sowie die Einkommensdiversifizierung sind feste Bestandteile unserer neuen [Kakao-Charta](#). In diesem Zusammenhang analysieren wir gegenwärtig Methoden, Initiativen und Forschungsergebnisse, um unsere Maßnahmen zu vertiefen und unseren Einflussbereich auszuweiten.

In unserer direkten Belegschaft

Wir sind uns bewusst, dass eine wettbewerbsfähige, gleichberechtigte Vergütung auch in unserem eigenen Betrieb eine wichtige Rolle spielt. Unsere Gehälter werden nach globalen Richtlinien sowie unter Berücksichtigung der jeweiligen lokalen Marktgepflogenheiten und Werte festgelegt. 2021 haben wir für unsere gesamte Belegschaft die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern analysiert.

Die Vergütung unserer Mitarbeiter entspricht dem Marktdurchschnitt (*) und insgesamt verzeichnen wir keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Wir haben unsere D&I-Datenanalyse, Kennzahlen, Lückenanalyse und Lohngerechtigkeitsanalyse verbessert und werden dies auch weiterhin tun.



(*) Die Wettbewerbsfähigkeit wird in einem Bereich von +/- 20% um den Referenzwert herum bewertet.

Wichtige Themen



4

Arbeitszeiten

Wir sind uns der Bedeutung einer angemessenen Work-Life-Balance sowie des Rechts auf Erholung und Freizeit bewusst. Dies bedeutet mindestens die Einhaltung der geltenden Gesetze und Tarifvereinbarungen zu Arbeitszeiten und bezahltem Urlaub.

Übermäßig lange Arbeitszeiten können sich negativ auf die körperliche und geistige Gesundheit auswirken und die Arbeitssicherheit gefährden. Am äußersten Ende des Spektrums können lange Arbeitszeiten auf niedrige Löhne (Mitarbeiter müssen länger arbeiten, um die schlechte Vergütung auszugleichen), Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft zurückzuführen sein. Saison- oder Wanderarbeiter sind besonders anfällig für diese Risiken. Der Lieferantenkodex von Ferrero (Supplier Code) besagt, dass Lieferanten eine gerechte, wettbewerbsfähige Entlohnung in Übereinstimmung mit den relevanten ILO-Konventionen bieten und die Bedürfnisse der Mitarbeiter und ihrer Familien berücksichtigen müssen. Vergütungsvereinbarungen sollten nach globalen Grundsätzen und unter Berücksichtigung der lokalen Marktgepflogenheiten und Werte getroffen werden.

In unserer direkten Belegschaft

Bei Ferrero sind wir uns des zunehmenden Trends hin zur Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit sowie der damit einhergehenden Auswirkungen auf die Work-Life-Balance und folglich die geistige und körperliche Gesundheit bewusst. Die COVID-19-Pandemie hat diese Thematik verstärkt, und wir haben verschiedene Maßnahmen eingeführt, um unsere Mitarbeiter und ihr Wohlbefinden zu schützen. Dazu gehört auch, dass wir in unseren regelmäßigen YOU-Mitarbeiter- und Ad-hoc-Umfragen auf alle Bedenken eingehen. Wir haben die Ergebnisse der Umfragen genutzt, um ein globales Wellbeing-Programm einzuführen, das das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden umfasst.

Eine weitere Schlüsselmethode, über die wir auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter eingehen, sind unsere Prozesse für Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Wir arbeiten eng mit dem Europäischen Betriebsrat und anderen Arbeitnehmerrechts- und Beratungsgremien in aller Welt zusammen, um unsere Arbeitsabläufe fortlaufend zu verbessern. Mehr dazu auf Seite 20. Schließlich analysieren wir im Rahmen unseres Programms für jährliche ethische Audits die Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten.



Direkt zu Gesundheit und Sicherheit

Wichtige Themen



5 Diversität und Inklusion

Die respektvolle, gleichberechtigte Behandlung aller Menschen ist ein zentraler Bestandteil der Ferrero-Werte. Unser Ziel ist eine vielfältige, inklusive Unternehmenskultur, in der sich alle Mitarbeiter willkommen und geschätzt fühlen und die gleichen Chancen haben. Dies gilt auch für Wanderarbeiter und Mitarbeiter mit Zeitverträgen, Saisonarbeiter und Mitarbeiter, die außerhalb ihres Herkunfts- bzw. Heimatlandes tätig sind.

Unsere grundlegenden Prinzipien, nach denen wir sicherstellen möchten, dass sich alle Mitarbeiter willkommen und geschätzt fühlen und die gleichen Chancen haben, stehen in Einklang mit den ILO-Konventionen zu Diskriminierung und Arbeitsmigration und bilden das Fundament unserer Kultur der Diversität und Inklusion (D&I-Kultur). Wir verfügen über eine Richtlinie zur Vorbeugung wichtiger D&I-Risiken wie Diskriminierung und Belästigung und führen begleitend regelmäßige Mitarbeiterschulungen durch. In den letzten 18 Monaten haben wir weitere wichtige Schritte gemacht. So haben wir beispielsweise D&I-Elemente in unser Einstellungsverfahren integriert, indem wir D&I-Aussagen in Stellenausschreibungen und Einstellungsrichtlinien aufgenommen haben, eine weltweite Elternzeitrichtlinie eingeführt, die interne Kommunikationskampagne „Was Sie anders macht, macht uns großartig!“ mit dem Ziel der Mitarbeitersensibilisierung umgesetzt, das verpflichtende Schulungsprogramm Ferrero Fundamentals durch ein Modul zur kulturellen Intelligenz ergänzt und im Rahmen unseres globalen Lernprogramms einen Anti-Belästigungs- und -Diskriminierungskurs

für Line Manager eingeführt. Außerdem sind wir eine Partnerschaft mit dem Business Disability Forum, Catalyst sowie der Plattform Country Navigator eingegangen. Diese Fachorganisationen unterstützen uns dabei, unsere D&I-Agenda in den wichtigsten Bereichen voranzutreiben.

2021 haben wir uns die Erkenntnisse aus unserer YOU-Mitarbeiterbefragung zunutze gemacht, um besser zu verstehen, wie wir ein inklusiveres Arbeitsumfeld schaffen können. Dies war der Startschuss für einen ehrgeizigen D&I-Drei-Jahres-Plan mit Initiativen zu Geschlechtsidentität, Nationalität, Generation und Arbeitskultur in allen Unternehmensbereichen. Unterstützt wird das Ganze durch die neue Rolle des Global D&I Manager, ein globales Governance-Modell (einschließlich D&I-Gremien und regionalen D&I Ambassadors) sowie ein Dashboard zur Überwachung des Fortschritts und zur Förderung der Verantwortlichkeit. Inklusivität ist nicht nur der richtige Weg, sondern darüber hinaus entscheidend für die Gewinnung und Bindung künftiger Talente. Wir haben einen Plan erarbeitet, der die Errichtung einer Pipeline von Führungskräften

mit einer inklusiven Denkweise vorsieht, und investieren gleichzeitig in eine inklusive Kultur, indem wir u. a. Schulungen zu den Themen Inklusion und Respekt für alle Line Manager und Büroangestellten der Gruppe durchführen. Der Plan behandelt auch die Frage, wie wir Mitarbeiter mit Behinderungen besser unterstützen können, und skizziert unsere übergreifenden, langfristigen D&I-Ziele.

In unserer Lieferkette

Unsere Philosophie der Inklusion und insbesondere der Stärkung der Rolle der Frauen liegt umfassenderen wichtigen Menschenrechtsthemen in unseren Lieferketten zugrunde. Unsere Position spiegelt sich im Lieferantenkodex (Supplier Code) wider und wir verfügen in Bezug auf unsere verschiedenen Rohstoffe über eine Reihe von lokalen Partnerschaften. Unter anderem solche, die Kakao-, Shea- und Salbäuerinnen unterstützen (siehe Seite 19).



Wichtige Themen

**6**

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir erkennen das Recht von Mitarbeitern an, sich gewerkschaftlich zu organisieren, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und an Tarifverhandlungen teilzunehmen, ohne Einschüchterungen oder Repressalien befürchten zu müssen. Wir lehnen jegliches diskriminierende Verhalten in Bezug auf gewerkschaftliche Organisation, Gewerkschaftszugehörigkeit und Tätigkeiten in Bereichen wie der Bearbeitung von Bewerbungen oder dem Treffen von Entscheidungen zu Schulungen, Auszeichnungen, Beförderungen, Entlassungen oder Versetzungen ab.

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind nicht allein für sich genommen wichtige Rechte, sondern bilden gleichzeitig die Grundlage für weitere Menschenrechte. Als internationales Unternehmen, das auch in einigen Regionen der Welt tätig ist, die in Bezug auf Arbeitnehmerrechte als Hochrisikoländer gelten, wenden wir die ILO-Konventionen zu Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Arbeitnehmervertretungen konsequent an. Indem wir unsere langjährige Geschichte positiver Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sowie unsere gegenwärtigen Verfahren zur Einbindung von Stakeholdern (siehe Seite 20) verbinden, unterstützen wir uneingeschränkt den Aufgabenbereich regionaler Betriebsräte, damit Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Bedenken zu äußern und zu gemeinsamen Lösungen zu finden.

In unserer Lieferkette

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sind auch fundamentale Rechte für Arbeiterinnen und Arbeiter in den Lieferketten. Die Herausforderungen im Zusammenhang mit Gewerkschaftsrechten unterscheiden sich stark von Land zu Land. Wir sammeln und bewerten im Rahmen unserer Lieferanten-Due-Diligence Informationen, um die Risiken im lokalen Kontext besser zu verstehen und entsprechende Lösungen zu finden.



Wichtige Themen



7 Gesundheit und Sicherheit

Wir legen seit jeher großen Wert auf ein sicheres, gesundes Arbeitsumfeld für alle. Wir verfügen über eine Reihe von Prozessen zur Identifizierung und Verhinderung von Vorfällen und achten darauf, unsere Verfahren im Einklang mit den geltenden Gesetzen kontinuierlich weiter zu verbessern.

Innerhalb unseres eigenen Betriebs umfassen die arbeitsmedizinischen Dienstleistungen u. a. den Zugang zu Betriebsärzten und Krankenschwestern sowie zu Erste-Hilfe-Leistungen und Beratungsdiensten. Auf lokaler Ebene stellen Gesundheits- und Sicherheitsexperten (Health & Safety, H&S) sicher, dass berufsbedingte Gefahren identifiziert und entsprechende Risiken minimiert werden. Im vergangenen Jahr haben wir eine Bewertung der Sicherheitskultur durchgeführt, um – in Kombination mit internen Verfahren zur Verbesserung von Risikobewertungen und Risikosensibilisierung – ein H&S-Managementsystem zu entwickeln und zu implementieren. Ein weiterer Meilenstein war die Einführung eines E-Learning-Kurses zum Thema Gesundheit und Sicherheit innerhalb von Ferrero Fundamentals, unserem obligatorischen Schulungsprogramm für Mitarbeiter.

In unserer Lieferkette

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, die für das jeweilige Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten. Gesundheit und Sicherheit sind eine der vier Säulen des Programms für jährliche ethische Audits, bei dem die SMETA-Methodik (Sedex Members Ethical Trade Audit) zur Anwendung kommt (siehe Seite 22). Während der Pandemie konnten wir die Audits in Form von Remote-Audits fortführen, von der digitalen Überwachung von Palmölmühlen in Malaysia bis hin zur Sicherheitsüberwachung mithilfe von Remote-Kameras in Chile.

Probleme rund um die Verfügbarkeit von Wasser, sanitären Anlagen und Hygienemöglichkeiten (WASH – Water, Sanitation and Hygiene) können andere Menschenrechtsprobleme möglicherweise verschärfen. Über unsere landwirtschaftlichen Programme unterstützen wir WASH-Projekte zum Aufbau von Infrastruktur und Kompetenzen, die wiederum zur Verbesserung der menschlichen und ökologischen Gesundheit beitragen. Mehr dazu in unserem Nachhaltigkeitsbericht.



28.000

Rund

COVID-19-Hygiensets, -tests, Reinigungssets für zu Hause, Wasserflaschen und Thermosbeutel wurden an Saisonarbeiter in der Haselnussernte in der Türkei verteilt.

Wichtige Themen

8 **Datenschutz**

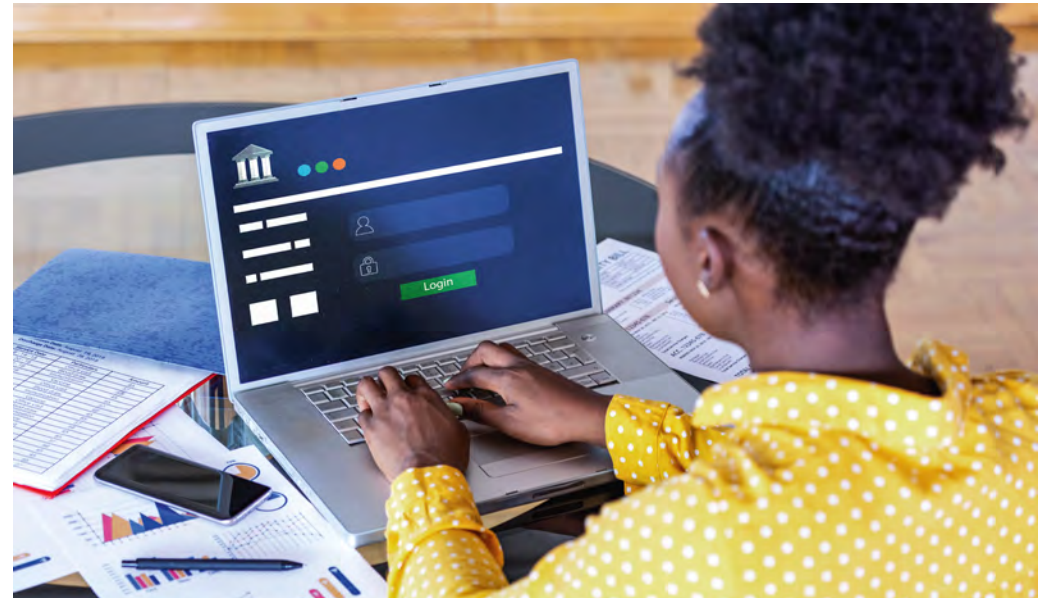
Wir achten und schützen die Privatsphäre sowie die Sicherheit der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Konsumenten, Lieferanten, User, Anbieter und Kunden gemäß unserer Datenschutzrichtlinie sowie im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen.

Personenbezogene Daten werden als strategischer Unternehmenswert betrachtet, den es zu schützen und mit der erforderlichen Sorgfalt zu behandeln gilt. Wir verpflichten uns öffentlich dazu, die Privatsphäre unserer Mitarbeiter, Konsumenten, Kunden und Geschäftspartner zu achten und sicherzustellen, dass personenbezogene Daten unter Beachtung der grundlegenden Rechte und Freiheiten sowie der persönlichen Würde, mit besonderem Augenmerk auf Vertraulichkeit, verarbeitet werden. Wir verwenden personenbezogene Daten und Informationen im Einklang mit den für das jeweilige Land geltenden Datenschutzbestimmungen. Zusätzlich zu unserer Datenschutzrichtlinie verfügen wir über eine besondere Richtlinie zum Umgang mit Datenschutzverletzungen, die durch detaillierte Verfahren, an die sich die Mitarbeiter halten müssen, gestützt wird.

Schulungen zum Thema Datenschutz sind ein integraler Bestandteil der Ferrero Fundamentals und sind für alle Mitarbeiter verpflichtend. Im Rahmen der Schulungen lernen die Mitarbeiter, wie man Datenmissbrauch vorbeugt, ihn erkennt und verhindert. Darüber hinaus umfassen die Ferrero Fundamentals auch einen E-Learning-Kurs zum Thema Cybersicherheit. Mitarbeiter, zu deren Aufgabenbereich die Bearbeitung personenbezogener Daten gehört, erhalten zusätzliche Schulungen, in denen sie u. a. mit der Richtlinie zum Umgang mit Datenschutzverletzungen vertraut gemacht werden.

In unserer Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung der relevanten lokalen Vorschriften zum Thema Datenschutz und Vertraulichkeit sowie der von der Ferrero-Gruppe festgelegten Standards.



Wichtige Themen



9

Umweltbezogene Menschenrechtsfragen

Uns ist bewusst, dass eine sichere, saubere und nachhaltige Umwelt von wesentlicher Bedeutung für die uneingeschränkte Wahrnehmung der Menschenrechte ist. Darüber hinaus wird die Klimakrise uns alle betreffen, wobei ärmere Regionen die Folgen am schwersten spüren werden. Als globales Unternehmen tragen wir Verantwortung dafür, unseren Beitrag zu den ökologischen Herausforderungen in der Welt auf ein Minimum zu reduzieren und diejenigen, die in unseren lokalen Gemeinschaften Risiken ausgesetzt sind, bestmöglich zu schützen.

96,6%

Abfallrückgewinnungsquote

-4,3%

Wasserintensität in unseren Produktionsstätten und Lagern

+1Mio.

ha durch Satellitensysteme überwacht

Wir haben drei Prioritäten: Umsetzung unserer Umweltstrategie, Schutz der lokalen Gemeinschaften sowie Unterstützung derjenigen, die sich für umweltbezogene Menschenrechte einsetzen. Innerhalb unseres Betriebs sind wir bestrebt, uns an die lokalen Gesetze zu halten und eine Matrixzertifizierung nach ISO 14001 und ISO 50001 (internationale Normen für Umwelt- und Energiemanagement) zu erreichen bzw. aufrechtzuerhalten. Gegenwärtig sind 21 Ferrero-Werke sowie alle direkt von uns verwalteten Lager nach ISO 14001 zertifiziert.

In unserer Lieferkette

Innerhalb der Lieferkette umfasst unser Ansatz für verantwortungsvolle Beschaffung den Schutz von Ökosystemen sowie der zugehörigen Bodenrechte. Wenn es um rohstoffspezifische Themen geht, beziehen wir unsere Lieferanten mit ein – vom Kampf gegen Abholzung beim Anbau von Palmöl und Zuckerrohr über die Wassernutzung bis hin zur Schädlingsbekämpfung im Haselnussanbau (mehr dazu in unserem Nachhaltigkeitsbericht). In unseren Farmer Field Schools schulen wir Bauern in zukunftsfähigen landwirtschaftlichen und ökologischen Praktiken und arbeiten zudem mit internationalen Branchenverbänden und Zertifizierungsstandards wie dem CGF und dem RSPO zusammen, um einheitliche Verfahren zu fördern. Siehe Beispiele auf den Seiten 17 und 21.

Der Klimawandel stellt eine ernstzunehmende Gefahr für gegenwärtige und zukünftige Lebensmittelproduktionssysteme und folglich auch für die Lebensgrundlagen von Millionen von Menschen dar. Wir sind uns bewusst, dass wir eine entscheidende Rolle bei der Erreichung der Ziele des Pariser Abkommens spielen müssen, die auf der COP26 bekräftigt wurden, um die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen. Aus diesem Grund haben wir uns für 2030 das – von der Science Based Targets initiative (SBTi) validierte – Ziel gesetzt, unsere Scope-1- und -2-Emissionen um 50% und die Intensität der Emissionen um 43% (pro Tonne des produzierten Produkts und einschließlich der Scope-3-Emissionen) zu reduzieren, ausgehend vom Basisjahr 2018.



Informationen zu unserem ökologischen Ansatz und den Auswirkungen

Wichtige Themen



10 Rechte im Zusammenhang mit Verbrauchergesundheit und verantwortungsvollem Marketing

Die Gesundheit unserer Konsumenten liegt uns am Herzen und wir stellen transparente, verständliche Informationen im Einklang mit der Global Policy on Marketing and Advertising to Children der International Food & Beverage Alliance (IFBA) sowie dem EU Pledge (Initiative für verantwortungsvolle Werbung gegenüber Kindern) zur Verfügung. Weitere Informationen zu unseren Verpflichtungen in Bezug auf verantwortungsvolles Marketing und verantwortungsvolle Werbung werden in unseren Advertising and Marketing Principles vorgestellt.

Als einer der größten Schokoladen- und Süßwarenhersteller der Welt nehmen wir unsere Verantwortung sehr ernst, sicherzustellen, dass unsere Produkte nicht zu Fettleibigkeit oder Gesundheitsproblemen beitragen. Unsere Ernährungsstrategie besteht aus vier Säulen:

- 1 Angemessene Portionsgrößen unserer Produkte, die es Verbrauchern ermöglichen, ihre tägliche Energiezufuhr im Rahmen der Gesamternährung besser zu steuern.
- 2 Sorgfältige Auswahl qualitativ hochwertiger Rohstoffe, die Energie und wichtige Spurenelemente liefern.
- 3 Förderung von Zutaten, Lebensmitteln und strukturierten Essensanlässen, die in Ernährungserziehungsprogrammen für Verbraucher und die medizinisch-wissenschaftliche Gemeinschaft integriert werden können.
- 4 Aufklärung über Bedeutung und Vorteile eines aktiven Lebensstils.

Wir erweitern und verfeinern die Analyse der nährwertbezogenen Auswirkungen unserer Produkte kontinuierlich, die inzwischen rund 95 % unserer vermarkteten Mengen umfasst. Wir verfügen inzwischen über wissenschaftliche Daten zum glykämischen Index (GI) von mehr als 80% unserer vermarkteten Mengen und informieren im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht regelmäßig über unsere Fortschritte. Einhergehend mit unserer Unterstützung des IFBA-Frameworks in Bezug auf Produktrezeptur und Innovation verwenden wir seit 2006 keine teilgehärteten Fette mehr in unseren Produkten. Dies steht vollständig im Einklang mit den Forderungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), industrielle Transfette weltweit zu reduzieren, und wir führen unsere Zusammenarbeit mit anderen Stakeholdern in diesem Bereich fort.

Wir bieten den Großteil unserer Produkte in einzeln verpackten, kleinen Portionen an und

89%

unseres Absatzvolumens setzen sich aus Portionen mit einem Kaloriengehalt von 130 kcal oder weniger zusammen.

Ganzheitlicher Ansatz in Bezug auf Menschenrechte in Kakaolieferketten

In unseren Kakaolieferketten in Westafrika befassen wir uns auf ganzheitliche Weise mit einigen wichtigen Menschenrechtsproblemen und deren Ursachen. Dabei bedienen wir uns einer Kombination aus (in unserem Lieferantenkodex und unserer neuen Kakao-Charta vorgegebenen) Richtlinien und Verfahren, Due-Diligence-Prozessen zur Beurteilung und Reduzierung von Risiken, Stakeholder-Einbindung, Förderprogrammen sowie umfassenderen Nachhaltigkeits- und Community-Development-Programmen, um eng miteinander verzahnte Probleme rund um Kinderarbeit und Zwangsarbeit (wichtige Themen 1 und 2), gerechte Löhne und Arbeitszeiten (Themen 3 und 4), die Stärkung der Rolle der Frauen (Thema 5) und Umweltauswirkungen (Thema 9) zu lösen.

Verpflichtung zur Einhaltung der Richtlinien

Alle Kakaolieferanten müssen unseren Lieferantenkodex (Supplier Code) anerkennen. Der Ferrero Supplier Code enthält die zentralen Pfeiler unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und hält Lieferanten zu kontinuierlichen Verbesserungen an. Er legt unsere Mindestanforderungen und Erwartungen an Lieferanten, zu denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten, fest.

Um unser Engagement für nachhaltige Lebensgrundlagen, die Achtung der Menschenrechte und Umweltschutz in der gesamten Kakaowertschöpfungskette zu bekräftigen, haben wir kürzlich unsere Kakao-Charta und unseren Aktionsplan für Kakao (Cocoa Action Plan) veröffentlicht. Die Charta legt die kakaospezifischen Mindestanforderungen fest, die unsere Lieferanten in Einklang mit dem Supplier Code erfüllen müssen. Darüber hinaus beschreibt die Charta die Verpflichtung, die die Gruppe einzugehen bereit ist, um die Bedingungen in unserer Kakaolieferkette weiter zu verbessern („Going Beyond“). Der Aktionsplan beschreibt, mit welchen Maßnahmen wir unsere Ziele zu erreichen gedenken.



Weitere Informationen zu unserer Kakao-Charta

Due Diligence

Dank unserer Prozesse für Rückverfolgbarkeit und zum Risikomanagement bei Lieferanten rund um eine verantwortungsvolle Beschaffung können wir nun die Rückverfolgbarkeit für fast 100% des von uns bezogenen Kakaos und damit verbundenen Risiken für Umwelt und Menschenrechte darlegen. Die laufende Due Diligence basiert auf einem kontinuierlichen Bewertungskreislauf, Drittparteien-Audits und entsprechenden Verbesserungsmaßnahmen. Dabei kommt eine Kombination aus Präventivmaßnahmen (bei Feststellung von Verstößen im Rahmen von Audits oder Bewertungen) und Abhilfemaßnahmen (nach dem Eintreten von Vorfällen) zum Einsatz. Auf Ebene der Kakaobauern setzen wir uns dafür ein, Kinder vor den Risiken der Kinderarbeit zu schützen. Unsere Systeme zur Überwachung und Abschaffung von Kinderarbeit (CLMRS – Child Labour Monitoring and Remediation Systems) beinhalten Field Officers und Gemeinschaftsvertreter, die die Haushalte von Kakaobauern in Westafrika überprüfen, um Kinder, die möglicherweise zu Kinderarbeit gezwungen werden, zu identifizieren. Weitere Informationen zu unseren Maßnahmen im Kampf gegen Kinderarbeit in der Kakaobeschaffung finden Sie im Text zu unserem CLMRS (siehe nächste Seite) und zum Risikomanagement für Lieferanten in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Stakeholder-Einbindung

Angesichts der Tatsache, dass 2021 zum Internationalen Jahr zur Abschaffung von Kinderarbeit erklärt wurde, haben wir unsere Bemühungen nochmals intensiviert, indem wir ein Versprechen gegenüber der ILO abgegeben und unsere Zusammenarbeit mit der International Cocoa Initiative sowie der World Cocoa Foundation – zwei großen Brancheninitiativen, die den kollektiven systemischen Wandel vorantreiben – verstärkt haben. Wir arbeiten auch mit Zertifizierungsstandards, gemeinnützigen Organisationen, Lieferanten und Genossenschaften zusammen, um Kinderarbeit zu bekämpfen. So ermöglicht diese preisgekrönte Partnerschaft Genossenschaftsmitgliedern beispielsweise seit 2014 die Errichtung von Ausschüssen zum Thema Kinderarbeit, die Risiken überwachen und geeignete Präventions- und Korrekturmaßnahmen

vorschlagen (z. B. Unterstützung bei Schulgebühren und Lernmaterialien oder Bau neuer Schulen, Latrinen und Wasserpumpen). Seit Beginn der Partnerschaft haben die Genossenschaften den für soziale Auswirkungen ausgegebenen Beitrag beständig erhöht – ein wichtiger Hinweis darauf, dass bezüglich der Existenzsicherung Fortschritte gemacht wurden. Durch diesen Erfolg konnte ECOOKIM neue Mitglieder unter den Genossenschaften gewinnen und zu einem Leuchtturm für einen breiteren Wandel werden.

Community Development

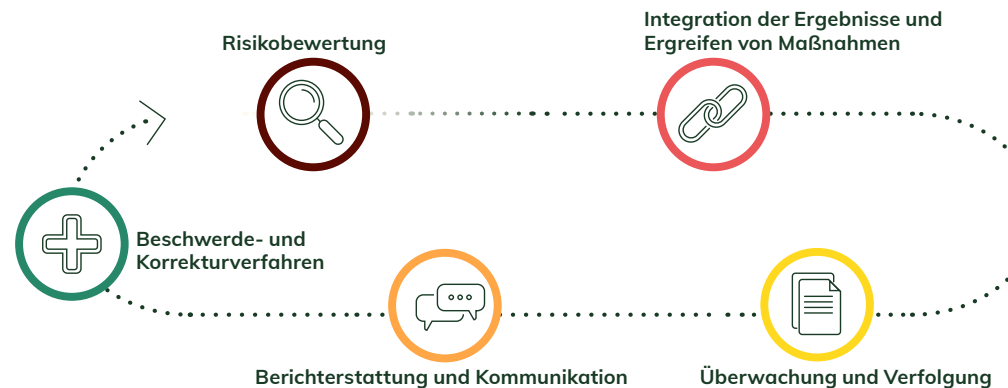
Wir unterstützen Familien in Kakaobauergemeinschaften durch einen integrierten Ansatz, der verschiedene Maßnahmen auf Haushalts-, Gemeinschafts-, regionaler und Landesebene vorsieht und in Zusammenarbeit mit Schlüsselpartnern erfolgt. Da Frauen eine entscheidende Rolle im Hinblick auf den wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Wandel sowie den Schutz von Kindern spielen, setzen wir einen starken Fokus auf Initiativen zur Stärkung der Rolle der Frauen.

Insgesamt haben unsere Programme zur Entwicklung von Gemeinden in Côte d'Ivoire und Ghana die Lebensgrundlage von rund 28.500 Menschen, vor allem Frauen, durch 937 dörfliche Spar- und Darlehensvereinigungen verbessert, um kleine Unternehmen zu gründen, Schulgebühren zu bezahlen usw. Wir haben kürzlich unsere langfristige strategische Partnerschaft mit Save the Children in Côte D'Ivoire erneuert, bei der es um Community Development, den Schutz von Kindern, Zugang

zu qualitativ hochwertiger Bildung, Ernährungssicherheit sowie die sozioökonomische Stärkung von Kindern und Jugendlichen geht. Das Projekt wird 15.000 Kinder in 65 Kakaobauergemeinschaften erreichen und einen wichtigen Beitrag zum nationalen Aktionsplan gegen Kinderarbeit leisten. Wir überwachen und überprüfen den Projektansatz und die damit zusammenhängenden Aktivitäten fortlaufend.

Einsatz für den Systemwandel

Umweltbezogene Menschenrechtsfragen sind ein weiteres Thema, das uns beschäftigt. Zusammen mit Branchenkollegen sowie Fairtrade International und der Rainforest Alliance setzen wir uns dafür ein, verbindliche EU-Rechtsvorschriften zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich Menschenrechte und Ökologie in den Kakaolieferketten einzuführen. Gemeinsam fordern wir ein Rahmenkonzept für positive Umweltauswirkungen, welches den Wandel in entscheidenden Märkten wie Ghana und Côte d'Ivoire vorantreiben wird. Wie auf den Seiten 13 und 21 beschrieben, werden durch Maßnahmen in Umweltfragen wie diesen die Rechte Tausender gestärkt, die auf gesunde Wälder als Lebensgrundlage angewiesen sind.



Wichtige Themen

Wichtige Themen

1 bis 10

in Aktion

KAMPF GEGEN KINDERARBEIT IN WESTAFRIKA

1 Kinderarbeit

In Côte D'Ivoire und Ghana – Länder, aus denen wir einen Großteil unseres Kakaos beziehen – haben wir die Rechte von Kindern zu einem Grundpfeiler unseres Nachhaltigkeitsprogramms gemacht. Dort wurden Systeme zum Schutz von Kindern (Child Labour Monitoring and Remediation Systems (CLMRS) oder gleichwertige Systeme) errichtet, die der Aufdeckung und Meldung von Risiken sowie der Erarbeitung von Lösungen dienen, die das Wohlergehen der Kinder und ihrer Familien nicht beeinträchtigen. In Fällen, in denen Kinderarbeit, Missbrauch oder Gewalt festgestellt werden, folgt eine eingehende Untersuchung. Mögliche Lösungen sind u. a. Unterstützung bei der Ausstellung von Geburtsurkunden oder die Förderung des Zugangs zu sozialen Einrichtungen und Schulen.



Direkt zu unserem Hauptartikel zum Thema Kakao

96%

(2020/21)

der Kakaokooperativen, die Ferrero weltweit beliefern, waren zum Ende unseres letzten Geschäftsjahres (2020/21) von einem Kinderschutzsystem (CLMRS oder gleichwertig) erfasst.

GEMEINSAM FÜR EINE BESSERE DUE DILIGENCE

2 Zwangsarbeit

Als eines von 29 Unternehmen innerhalb der CGF Human Rights Coalition (HRC) haben wir uns 2021 dazu verpflichtet, unsere Due-Diligence-Verfahren weiter zu verbessern, um das Risiko von Zwangsarbeit in unserem Betrieb aufzuspüren und zu beseitigen. Außerdem haben wir zu einem neuen Rahmenkonzept zu Zwangsarbeit und menschenrechtsbezogener Due Diligence beigetragen, indem wir u. a. Erfahrungen mit anderen Konsumgüterherstellern und Stakeholdern aus Regierung und Zivilgesellschaft ausgetauscht haben.



Download des Maturity Journey Framework für menschenrechtsbezogene Due Diligence im eigenen Betrieb mit Schwerpunkt auf Zwangsarbeit des CGF

Wichtige Themen

SCHUTZ VON WANDERARBEITERN IN PALMÖLLIEFERKETTEN IN MALAYSIA

2 Zwangsarbeit

In Malaysia, von wo ein Großteil des weltweit produzierten Palmöls stammt, ziehen soziale und ökologische Probleme zu Recht die prüfenden Blicke der Weltgemeinschaft auf sich. Wir beziehen zu 100% RSPO-zertifiziertes segregiertes Palmöl, d. h., die Herstellung erfolgt unter Anwendung von Prinzipien, die die grundlegenden Rechte der an der Lieferkette beteiligten Personen und Gemeinschaften achten und unterstützen. Mit unserer Palmöl-Charta, die die umfassenden Standards der Palm Oil Innovation Group, des High Carbon Stock Approach sowie des Dokuments „Free and Fair Labour in Palm Oil Production: Implementation Guidance“ berücksichtigt, gehen wir sogar noch einen Schritt weiter. Aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen Zwangsarbeit und Wanderarbeit haben wir darüber hinaus externe Beurteilungen des Lieferantenverhaltens in Auftrag gegeben, um Verbesserungspläne zu erarbeiten.

 [Download Ferrero Palmöl-Charta](#)



BESCHAFFUNG VON ZERTIFIZIERTEM ROHRZUCKER

3 5 Gerechte Löhne / Diversität und Inklusion

Viel zu lange wurde der Zuckerrohranbau in aller Welt mit schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen in Verbindung gebracht. Bei Ferrero beziehen wir seit mehr als zehn Jahren nachhaltigen Rohrzucker über Bonsucro, eine führende globale Plattform, die sich für mehr Nachhaltigkeit im Zuckerrohranbau einsetzt. Bonsucro vereint mehr als 270 Mitglieder aus über 50 Ländern im Kampf gegen wichtige Herausforderungen im Zuckerrohrsektor und verfolgt das Ziel, mithilfe eines Systems von Nachhaltigkeitsstandards die Leistung sowie die Auswirkungen zu verbessern.

 [Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht](#)





Wichtige Themen

GERECHTE ENTLOHNUNG BEI DER SHEAERNTE IN WESTAFRIKA

3 5 Gerechte Löhne / Diversität und Inklusion

Aufgrund der Saisonalität der Sheaernte in der westafrikanischen Sahelzone verfügen viele Bauern (vorrangig Frauen) über ein schwankendes Einkommen. Durch unsere Mitgliedschaft in der Global Shea Alliance und zusammen mit unserem Hauptlieferanten AAK unterstützen wir Kolo Nafaso, eine Initiative, die Frauen zinsfreie Mikrokredite, Schulungen und Zugang zu vorfinanziertem Direkthandel bietet. Bis heute hat das Programm mehr als 350.000 Frauen erreicht und wurde zwischenzeitlich extern durch Proforest verifiziert.

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht

 Direkt zu Diversität und Inklusion




DIE FERRERO HASELNUSS-CHARTA


1 2 4 Kinderarbeit / Zwangsarbeit / Arbeitszeiten


Wir möchten in der Haselnussbranche als treibende Kraft dazu beitragen, einen Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen. Da die saisonale Haselnussernte in der Türkei Wanderarbeiter anzieht, ist die Gefahr langer Arbeitszeiten nur allzu real. Deshalb arbeiten wir vor Ort mit der ILO zusammen, um nationale, regionale und lokale Behörden mit Vertretern aus der Zivilgesellschaft und Organisationen aus dem privaten Sektor zusammenzubringen. Heute verfügen wir über ein mehr als 100-köpfiges Team vor Ort, das uns dabei hilft, unsere Ziele für 2024 zu erreichen.


Diese Arbeit ist ein anschauliches Beispiel für die in der Ferrero Haselnuss-Charta eingegangenen Verpflichtungen. Die in Partnerschaft mit der Earthworm Foundation entwickelte Charta fasst unsere Ziele und Verpflichtungen unter drei Pfeilern zusammen:


- 1 Menschenrechte und soziale Praktiken
- 2 Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- 3 Lieferantentransparenz


 Siehe Ferrero Haselnuss-Charta

 Unser Programm Ferrero Farming Values (FFV) spielt eine zentrale Rolle für die Umsetzung der Haselnuss-Charta in die Praxis. Im Rahmen von FFV verfügen wir über ein Team von mehr als 100 Personen in der Türkei, das vor Ort mit den Bauerngemeinschaften zusammenarbeitet.

 Wir wissen, dass wir gemeinsam mehr erreichen können. Wir arbeiten mit der ILO und anderen relevanten Organisationen zusammen, um tiefgreifende Veränderungen zu bewirken.

 Wir setzen uns für die Förderung natürlicher landwirtschaftlicher Methoden ein. In Italien unterstützen wir Bauern dabei, integrierte Strategien für die Schädlingsbekämpfung anzuwenden, einschließlich biologischer Methoden.

 Unsere Agrifarmen in Chile und Serbien sind nach dem Sustainably Grown Standard zertifiziert. Unsere Agrifarmen sind ein anschaulicher Beleg für die Vorteile einer regenerativen Landwirtschaft.

 Wir beziehen unsere Haselnüsse aus verschiedenen Teilen der Welt. Die wichtigsten Herkunftsländer sind die Türkei, Italien, Chile und die USA. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine vollständige Rückverfolgbarkeit unserer Haselnüsse zu erreichen.

Wichtige Themen

UNTERSTÜTZUNG DER AN DER GEWINNUNG VON SALBUTTER BETEILIGTEN FRAUEN

5 Diversität und Inklusion

Salsamen, die wir von Bäumen in Indien beziehen und für die Herstellung bestimmter Schokoladenprodukte verwenden, sind eine wichtige Einkommensquelle für die lokale Bevölkerung, insbesondere für Frauen aus indigenen Gemeinschaften. Im Rahmen unseres Engagements für die nachhaltige Beschaffung dieser Zutat unterstützen wir gemeinsam mit unserem Sallieferanten Selbsthilfegruppen für Frauen in indischen Walddörfern.



 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht

FÖRDERUNG UNSERER WEIBLICHEN TALENTE

5 Diversität und Inklusion

Wir sind offizieller Unterstützer von Catalyst, einer globalen gemeinnützigen Organisation, deren Ziel es ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Alle Mitarbeiter bei Ferrero können auf die bahnbrechenden Forschungsergebnisse und praktischen Tools von Catalyst zugreifen, um diese für die berufliche Weiterentwicklung, den Aufbau inklusiver Führungskompetenzen oder organisatorische Veränderungen zu nutzen. Außerdem hat Catalyst an unserem D&I-Monat teilgenommen und einen Expertenvortrag zum Thema Gleichstellung am Arbeitsplatz gehalten. 2021 haben wir eine neue weltweite Elternzeitrichtlinie (Global Parental Policy) veröffentlicht, die Mitarbeiter und ihre Familien im Rahmen unserer vielfältigen und inklusiven Kultur unterstützt. Bis 2023 wird jeder Mitarbeiter an jedem Standort der Welt, der sich über Nachwuchs freut, Anspruch auf einen allgemeinen Mindesturlaub haben. Im Rahmen dieser Regelung erhält die primäre Betreuungsperson bis zu 16 Wochen bezahlten Urlaub, während die sekundäre Betreuungsperson Anspruch auf vier Wochen bezahlten Urlaub hat.

Darüber hinaus haben wir für unsere gesamte Belegschaft die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern analysiert und uns mit der Geschlechterverteilung im operativen Management befasst. In diesem Zusammenhang haben wir auch bestimmte Zielquoten und Beschleunigungspläne festgelegt, um Frauen bei der Erlangung von Führungspositionen zu unterstützen. Ein Beispiel hierfür ist das Programm „Women in Finance“.

FÜR DIE SICHERHEIT UNSERER KINDER IN DER „PHYGITALEN“ WELT

8 10 Datenschutz / Rechte im Zusammenhang mit Verbrauchergesundheit und verantwortungsvollem Marketing

Bei Ferrero erfassen wir niemals wissentlich personenbezogene Daten von Kindern unter 16 Jahren und auch bei der Produktentwicklung nehmen wir den Datenschutz von Kindern sehr ernst. In dem Wissen, dass Kinder spielend leicht zwischen der digitalen und der physischen Welt hin und her wechseln („phygitale Welt“), hat Kinder Prodotti Sorpresa Applaydu eingeführt – ein innovatives Spielerlebnis, das wir gemeinsam mit Gameloft und der Universität Oxford entwickelt haben. Die App unterstützt die Entwicklung von Kindern und ist vollständig nach dem Children's Online Privacy Protection Act (USA) zertifiziert.

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht



Wichtige Themen

SICHER DURCH DIE COVID-19-PANDEMIE

7 Gesundheit und Sicherheit

Während der Pandemie hat ein spezielles Corona-Team (Coronavirus Monitoring Team) auf Gruppenebene alle Präventiv- und Kontrollmaßnahmen überwacht. Außerdem haben wir eine spezielle Arbeitsgruppe für die Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung für alle Standorte und Mitarbeiter eingerichtet. Wir haben die bereits früh geäußerten Sorgen unserer Mitarbeiter rund um die psychische Belastbarkeit in dieser herausfordernden Zeit sehr ernst genommen und ein weltweites Gesundheitsprogramm (Global Wellbeing Programme) ins Leben gerufen. Das ganzheitliche Programm behandelt im Rahmen von 16 Initiativen Themen wie gesunde Verhaltensweisen und Gewohnheiten, emotionale und geistige Belastbarkeit, sichere und geschützte Arbeitsplätze oder die Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls (sowohl am Arbeitsplatz als auch durch Freiwilligenarbeit in der Gesellschaft). Und schließlich haben wir ein neues Employee Assistance Programme eingeführt, das unseren Mitarbeitern verschiedene Dienstleistungen rund um die Verbesserung der geistigen, körperlichen, sozialen und finanziellen Situation bietet. Das Programm steht allen Mitarbeitern und ihren unmittelbaren Familienangehörigen offen und bietet zeitnahe, qualifizierte und auch psychologische Unterstützung bei der Bewältigung beruflicher und privater Herausforderungen. Die telefonischen Hotlines sind rund um die Uhr erreichbar und mit Experten und Beratern besetzt, mit denen persönliche und/oder arbeitsbezogene Probleme besprochen werden können.

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT WIRD VIRTUELL

6 7 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen / Gesundheit und Sicherheit

Angesichts der Corona-Pandemie mussten wir innovative Lösungen finden, um die Fortführung der Aktivitäten unseres Europäischen Betriebsrats (EBR) auch im Jahr 2021 sicherstellen zu können. Zu diesen Lösungen zählten beispielsweise von unabhängigen Dritten durchgeführte virtuelle Seminare und Schulungen. Auch das jährliche institutionelle Treffen fand dieses Mal online statt und beinhaltete Übersetzungen in Echtzeit in fünf Sprachen. Während des Treffens einigten sich die Teilnehmer einvernehmlich darauf, die Gründungsvereinbarung des EBR um weitere fünf Jahre zu verlängern, mit positiven Auswirkungen für mehr als 18.500 Mitarbeiter (mehr als die Hälfte unserer direkten Belegschaft).

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht

KINDER ÜBERRASCHUNG: SICHERHEIT VOM DESIGN BIS ZUR HERSTELLUNG

10 Rechte im Zusammenhang mit Verbrauchergesundheit und verantwortungsvollem Marketing

Alle Spielzeuge für Kinder Überraschung, die auf den Markt gebracht werden, wurden in der Design- und Prototypenphase vorab einer gründlichen Sicherheitsbewertung unterzogen. Dabei greifen wir auf die Unterstützung akkreditierter externer Labore und Ärzte zurück, während eine speziell zu diesem Zweck eingerichtete Arbeitsgruppe die Prototypen nach strengen medizinischen Kriterien prüft.

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht



1 Alle Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den EU-Mitgliedsstaaten, von denen jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedsstaaten beschäftigt sind, müssen Europäische Betriebsräte errichten, um Arbeitnehmervertreter (in der Regel Gewerkschaftler) aus allen EU-Mitgliedsstaaten, in denen das Unternehmen tätig ist, zusammenzubringen, um sich mit der Unternehmensleitung zu treffen, Informationen entgegenzunehmen und ihre Meinung zu aktuellen Strategien und Entscheidungen, die das Unternehmen und seine Belegschaft betreffen, zu äußern.

Wichtige Themen

UNTERSTÜTZUNG VON AKTIVISTEN

9 Umweltbezogene Menschenrechtsfragen

Umwelt- und Menschenrechtsaktivisten in aller Welt sind häufig Belästigungen, Drohungen und Gewalt ausgesetzt. Daher werden sie und die Gemeinschaften, die sie vertreten, in unserer jüngsten Human Rights Policy ausdrücklich anerkannt und jegliche Beeinträchtigung ihrer Sicherheit und Aktivitäten verurteilt. Wir erwarten von unseren Zulieferern, sich diesen Grundsätzen anzuschließen.

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht



KLIMAFREUNDLICHER KAKAO

9 Umweltbezogene Menschenrechtsfragen



„Climate Smart Agriculture“ (klimafreundliche Landwirtschaft) ist ein integrierter Ansatz zur Reduzierung des Klimawandels und zur Gewährleistung der Ernährungssicherheit. Wir ermöglichen es den Kakaobauern in unserer Lieferkette, durch Schulungen in dieser Methode technische, strategische, Governance- und Investitionskompetenzen zu entwickeln. Bisher (GJ 2019/20) haben 3.991 Bauern, unter anderem dank dieser Schulungen, zusätzliche Einkünfte aus Vereinbarungen über Zahlungen für Umweltleistungen (Payments for Environmental Services) erhalten. Diese unterstützen ihre Lebensgrundlage und Ernährungssicherheit in einer klimaresilienten Umgebung.

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht

VERPFLICHTUNG ZU TRANSPARENTER KENNZEICHNUNG

10 Rechte im Zusammenhang mit Verbrauchergesundheit und verantwortungsvollem Marketing

Neben Rezepturänderungen für unsere Produkte wenden wir strenge Standards in Bezug auf verantwortungsvolles Marketing und verantwortungsvolle Kommunikation an. Zu diesen zählen das „Framework for responsible food and beverage communication“ der internationalen Handelskammer (International Chamber of Commerce) sowie die „IFBA Principles for a Global Approach to Fact-based Nutrition Information“. Wir stellen die im Rahmen der EU-Gesetzgebung verpflichtenden Nährwertinformationen auf der Packungsvorderseite auch außerhalb unserer europäischen Märkte zur Verfügung. Die angegebenen Nährwertinformationen umfassen den Energiewert und – sofern angemessen – die Nährwerte pro Portion und/oder pro 100 g des Produkts sowie einen Hinweis auf die Referenzmenge eines durchschnittlichen Erwachsenen. In Ländern, in denen es keinen anerkannten Wert für die Referenzmenge gibt oder diese nicht verwendet werden darf, geben wir nur die Kalorien pro 100 g und/oder pro Portion auf der Verpackung an.

 Weitere Informationen in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht



Förderung von Verantwortlichkeit

Unsere Vision ist, dass Menschenrechtsaspekte vollständig in die täglichen Geschäftsprozesse integriert werden. Deshalb arbeiten wir unermüdlich an der Schaffung einer Kultur, in der Risiken systematisch angegangen werden – von der Unternehmenszentrale bis hin zur einzelnen Farm. Der erste Schritt besteht in der Errichtung klarer Governance-Strukturen sowie darin, sicherzustellen, dass wir alle hier bei Ferrero – und auch diejenigen, mit denen wir zusammenarbeiten – verstehen, warum und wie wir diese Ziele in Angriff nehmen.

Unser Group Leadership Team hat die leitende Aufsicht über die Umsetzung unserer Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte. Parallel verfügen wir über ein Sustainability Operative Committee, das sich aus Managern verschiedener Abteilungen zusammensetzt: Produktion, Personalwesen, Brand Social Responsibility, Risikomanagement, Unternehmenskommunikation, Institutional Affairs und Verantwortungsvolle Beschaffung. Das Komitee arbeitet mit internen und externen Stakeholdern zusammen, um Maßnahmen und Verantwortlichkeit auf lokaler und regionaler Ebene zu fördern und zu kaskadieren. Es erstattet der für soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit zuständigen Funktion der Ferrero-Gruppe Bericht und stellt einen einheitlichen Menschenrechtsansatz sicher. Im Rahmen unseres weltweiten Förderprogramms für Line Manager (Line Managers Excellence) nehmen alle Line Manager bei Ferrero (auf globaler, regionaler und lokaler Ebene) an einer Verantwortlichkeitsschulung unter Berücksichtigung aller Unternehmensrichtlinien und -verfahren teil.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, sich an unseren Lieferantenkodex (Supplier Code) zu halten. Unsere Lieferanten müssen den darin aufgeführten menschenrechtsbezogenen Erwartungen gerecht werden, wozu auch eine menschenrechtsbezogene Due Diligence sowie die Einbeziehung von Unterlieferanten und Subunternehmern in die Erfüllung der diesbezüglichen Pflichten zählt. Bei festgestellten Verstößen werden gemeinsam mit dem Lieferanten Verbesserungspläne erarbeitet. Sollten diese nicht entsprechend umgesetzt werden, ergreifen wir alle nötigen Kor-

rekturenmaßnahmen zur Behebung des Problems. Dies kann gegebenenfalls auch die Beendigung der Geschäftsbeziehung bedeuten. Zu den Faktoren, die ein Engagement in der Lieferkette ermöglichen, gehören die direkte Beschaffung bei den Herstellern (kürzere Lieferketten geben uns mehr Einfluss auf die Lösung von Problemen) und die Investition in langfristige Beziehungen in der Lieferkette, um dauerhafte Zusammenarbeit und Engagement aufzubauen.



Weitere Informationen zur nachhaltigen Beschaffung von Zutaten

Aufbau interner Fähigkeiten

Wir integrieren Menschenrechte in unsere Strategie für verantwortungsvolle Beschaffung. Dabei stellen wir die Rückverfolgbarkeit aller unserer Hauptrohstoffe sicher und setzen auf die externe Verifizierung durch international anerkannte Standards wie u.a. RSPO, UTZ, Fairtrade, FSC oder Bonsucro. Gleichzeitig überwachen und verbessern wir unsere Due-Diligence-Prozesse, um Menschenrechtsrisiken besser identifizieren, bewerten und priorisieren zu können. Dazu zählt auch die Durchführung jährlicher ethischer Audits für alle unsere Produktionsstätten nach der SMETA-Methodik, unter Berücksichtigung des ETI Base Code der Ethical Trading Initiative sowie der geltenden lokalen Gesetze.

Durch die Zusammenarbeit mit Partnern zwecks Gewährleistung einer systematischen, soliden Herangehensweise an wichtige Themen reduzieren wir nicht nur Lieferketten- und Reputationsrisiken,

sondern verbessern zudem die Mitarbeitergewinnung und -bindung, indem wir verantwortungsvolle Geschäftspraktiken an den Tag legen. Um unsere Mitarbeiter noch besser mit einzubeziehen und ein förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Umsetzung der menschenrechtsbezogenen Due Diligence respektiert und kontinuierlich weiter verbessert, intensivieren wir die diesbezüglichen Schulungen, angefangen bei unseren Einkaufs- und Nachhaltigkeitsteams. Aktuell werden die für den Einkauf zuständigen Mitarbeiter zum Lieferantenkodex (Supplier Code) geschult, während diejenigen, die wichtige Positionen in Bezug auf die Nachhaltigkeit innehaben, an weiter in die Tiefe gehenden Menschenrechts-Workshops teilnehmen. Wir werden die diesbezüglichen Schulungen weiter vertiefen und nach und nach mehr Mitarbeitern zugänglich machen.

Schließlich ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Transparenz in allen Bereichen weiter zu erhöhen. Um dies zu erreichen, entwickeln wir das interne und externe Berichtswesen weiter, einschließlich unserer Intranet-Plattform Forward, unseres jährlichen Nachhaltigkeitsberichts, unserer Unternehmens-Website, der öffentlich verfügbaren Richtlinien sowie unserer Erklärung zu moderner Sklaverei (im Vereinigten Königreich und in Australien). Durch die Veröffentlichung zusätzlicher rohstoffspezifischer Chartas geben wir unseren Stakeholdern die Möglichkeit, unsere Fortschritte zu überprüfen, und geben gleichzeitig den weiteren Weg vor, den wir in Bezug auf Menschenrechtsfragen, Rückverfolgbarkeit, Audits und Transparenz künftig gehen werden.

FÜR EINE KULTUR DER OFFENEN MEINUNGSÄUSSERUNG

Die Ferrero Integrity Helpline ist eine telefonische Anlaufstelle für die vertrauliche Meldung von Bedenken im Zusammenhang mit unserem Ethikkodex und/oder unserem Code of Business Conduct. Sie ist an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr in 43 Sprachen verfügbar.

Die Helpline wird von einem Drittanbieter, Convercent, verwaltet. Nachdem eine Meldung bei Convercent eingegangen ist, wird diese umgehend dem Ferrero-Lenkungsausschuss zur Prüfung vorgelegt.



Zugriff auf die Ferrero Integrity Helpline

Gemeinsam für kontinuierliche Verbesserung

Nach jahrelanger Menschenrechtsarbeit innerhalb von Ferrero hat dieser Bericht gezeigt, dass es noch viel zu tun gibt, um einen vollständig strategischen, robusten und zielgerichteten Ansatz für die 10 wichtigsten Themen zu erreichen.

Die kommenden 12 Monate werden in Bezug auf die Einführung der Prozesse, Systeme und Programme, von deren Wirksamkeit wir überzeugt sind, entscheidend sein. Wir werden diese weiter an die lokalen Gegebenheiten sowie die individuellen Menschenrechtsprobleme und zugrunde liegenden Ursachen anpassen. Die effektive Implementierung von Due-Diligence-Prozessen hängt nicht zuletzt vom Reifegrad des jeweiligen Umfelds ab. Daher investieren wir weiterhin in eine Arbeitskultur, in der die Achtung der Men-

schenrechte ein integraler Bestandteil des täglichen Geschäftsbetriebs ist, und werden die Effektivität unserer Maßnahmen auch in Zukunft einer regelmäßigen Prüfung unterziehen. Dies alles vollzieht sich auf der Grundlage eines erfolgreichen Familienunternehmens, klarer Werte sowie starker Entscheidungs- und Governance-Strukturen. Zusammengenommen unterstützen diese Faktoren die Integration von Due-Diligence- und Verbesserungsmaßnahmen in den Alltag vieler Tausender Mitarbeiter und Lieferanten in verschiedenen Ländern.

Ebenso wichtig ist die Zusammenarbeit mit unseren strategischen Partnern für das Erreichen unserer Ziele. Wir werden die gemeinsamen Bemühungen fortsetzen, um menschenrechtsbezogene Risiken und Kontexte besser zu verstehen, Verbesserungspotenziale auszuschöpfen und erfolgreiche Methoden auszuweiten und auf diese Weise einen systemischen Wandel zu erreichen. Auch werden wir mit weiteren Fachorganisationen vor Ort zusammenarbeiten, wann immer dies ratsam erscheint. Ein gutes Beispiel hierfür ist unsere Arbeit im Bereich Haselnüsse in der Türkei. Weitere Informationen zu den Partnern, die uns auf diesem Weg begleiten, finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Jüngste Meilensteine



Nächste Schritte

- Überprüfung menschenrechtsbezogener Richtlinien, einschließlich der Einrichtung eines Prüfprozesses.
- Fortgesetzte Einführung, Überwachung und Bewertung unserer Maßnahmen sowie Verbesserung unseres Risikomanagements für Lieferanten rund um eine verantwortungsvolle Beschaffung.
- Stärkung unseres Audit-Programms und Einführung des CGF-Due-Diligence-Plans in unserem Betrieb.
- Aufbau interner Kompetenzen, einschließlich Menschenrechts-Workshops für das Sustainability Operative Committee.
- Stärkung von Beschwerdeverfahren und Korrekturmaßnahmen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen.
- Vertiefung strategischer Partnerschaften vor Ort in Bezug auf rohstoff- und länderspezifische Herausforderungen.
- Kontinuierliche Überprüfung unserer Aktivitäten und Programme, um die Effektivität unserer Maßnahmen zu bewerten und informierte Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

FERRERO

www.ferrerosustainability.com