

# Nestlé Code of Business Conduct



# Einführung

---

Seit ihrer Gründung beruhen die Geschäftspraktiken von Nestlé auf Integrität, Ehrlichkeit, fairem Geschäftsverhalten und der Einhaltung aller geltenden Gesetze. Nestlé-Mitarbeiter unterstützen und leben dieses Bekenntnis in ihrer täglichen Arbeit, und der Ruf von Nestlé ist unverändert einer der wichtigsten Vermögenswerte des Unternehmens.

Die Unternehmensrichtlinien zur Geschäftstätigkeit von Nestlé (Nestlé Corporate Business Principles) beschreiben bestimmte Werte und Grundsätze, zu denen sich Nestlé weltweit bekennt. Der Nestlé Code of Business Conduct (im weiteren «Code» genannt) spezifiziert die Unternehmensrichtlinien zur Geschäftstätigkeit und unterstützt ihre weitere Implementierung, indem er bestimmte, unverhandelbare Mindeststandards für das Verhalten in wichtigen Bereichen festlegt.

Es ist nicht die Aufgabe des Codes, alle nur denkbaren Situationen abzudecken. Vielmehr beschreibt er den Maßstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind. Mitarbeiter müssen sich beraten lassen, wenn sie sich über das korrekte Vorgehen in einer bestimmten Situation im Unklaren sind. Es liegt in der direkten Verantwortung jedes Einzelnen, «das Richtige zu tun» – diese Verantwortung kann nicht delegiert werden.

Mitarbeiter sollten sich immer von den folgenden einfachen Grundsätzen leiten lassen:

- jedes Verhalten vermeiden, das dem Ruf von Nestlé oder dem Unternehmen selbst schaden kann;
- sich immer legal und ehrlich verhalten;
- die Unternehmensinteressen vor persönliche oder andere Interessen stellen.

In diesen Richtlinien sind mit «Mitarbeitern» Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte sowie alle Unternehmensvertreter von Nestlé S.A. und seinen Tochterunternehmen gemeint.

# Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien

---

## **Wir halten uns an das Gesetz**

Nestlé und seine Mitarbeiter sind an das Gesetz gebunden. Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Richtlinien darf nie gefährdet werden. Sofern einschlägig, müssen sich die Mitarbeiter außerdem an interne Vorschriften und Richtlinien halten. Diese internen Vorschriften sind unternehmensspezifisch und können die Anforderungen der Gesetze übersteigen.

# Interessenkonflikte

---

## **Wir handeln immer im Interesse von Nestlé**

Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder Interessen eines Dritten mit denen von Nestlé konkurrieren. In einer solchen Situation kann es für den Mitarbeiter schwierig sein, die Interessen von Nestlé zu wahren.

Mitarbeiter sollen Interessenkonflikte möglichst vermeiden.

Im Falle eines Interessenkonflikts oder wenn ein Mitarbeiter mit einer Situation konfrontiert wird, die einen Interessenkonflikt beinhalten oder zu einem solchen führen könnte, informiert der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten und/oder die Personal-, Rechts- oder Compliance-Abteilung, um eine der Situation entsprechende, faire und transparente Lösung zu finden.

## Externe Geschäftsführung und andere externe Aktivitäten

### **Wir sind stolz auf den Ruf von Nestlé und wahren die Interessen von Nestlé auch im Rahmen externer Aktivitäten und Engagements**

Außerhalb von Nestlé werden keine Aktivitäten toleriert, sofern diese den Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters für Nestlé entgegenstehen, wenn sie Risiken für den Ruf von Nestlé beinhalten oder auf andere Weise in einen Konflikt mit den Interessen von Nestlé münden.

Im Zweifelsfall sollen sich Mitarbeiter mit der Personal-, Rechts- oder Compliance-Abteilung beraten.

Aktivitäten in folgenden Positionen in einem Unternehmen außerhalb von Nestlé müssen vorab von einem Mitglied des Vorstands genehmigt werden:

- Vorstandsmitglied
- Geschäftsführer
- Mitarbeiter
- Partner
- Berater

Eine Genehmigung wird nicht erteilt, wenn die Position oder Aktivität einen Konflikt mit den Interessen von Nestlé oder den Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters erwarten lässt.

Die Mitgliedschaft im Vorstand eines börsennotierten Unternehmens erfordert die Zustimmung des Vorstandsvorsitzenden von Nestlé sowie – im Falle von Vorstandsmitgliedern – des Verwaltungsratspräsidenten.

Sofern nicht vom Unternehmen dazu aufgefordert, nehmen Mitarbeiter externe Positionen oder Aktivitäten auf eigenes Risiko, auf eigene Kosten und nur in ihrer Freizeit wahr.

## Familie und Verwandte

### **Unsere Entscheidungen hinsichtlich Einstellungen und Mitarbeiterentwicklung sind fair und objektiv**

Enge Familienangehörige sowie Partner von Mitarbeitern dürfen als Mitarbeiter oder Berater nur eingestellt werden, wenn die Entscheidung auf Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten und Erfahrung basiert. Eine Einstellung steht unter der Bedingung, dass keine direkte oder indirekte Berichtsbeziehung zwischen dem Mitarbeiter und seinem Verwandten oder Partner besteht.

Diese Grundsätze fairer Behandlung sind für alle Aspekte der Beschäftigung gültig, einschließlich der Entlohnung, Beförderung und Versetzung. Die Grundsätze gelten auch in den Fällen, in denen sich die Verwandtschaftsbeziehung entwickelt, nachdem der betreffende Mitarbeiter in das Unternehmen eingetreten ist.

Unter der Bedingung, dass sie ebenso qualifiziert sind wie andere Kandidaten, können Kinder von Nestlé-Mitarbeitern bei Praktika, Ausbildungen, Ferienjobs und ähnlichen kurzfristigen Anstellungen bevorzugt werden.

## Geschäftschancen

---

### **Wir engagieren uns für die Förderung des Geschäfts von Nestlé**

Mitarbeiter dürfen nicht mit dem Unternehmen konkurrieren. Auch dürfen sie Geschäftschancen, die sich ihnen aufgrund oder anlässlich ihrer Tätigkeit bieten, nicht zu ihrem Vorteil nutzen, es sei denn, das Unternehmen hat sein Interesse an diesen Chancen zuvor ausdrücklich verneint.

Wenn Mitarbeiter Geschäftschancen wahrnehmen möchten, die für das Unternehmen von

Interesse sein könnten, informieren sie ihren direkten Vorgesetzten, der eine Entscheidung des Managements herbeiführt, ob das Unternehmen die Chance wahrnehmen möchte. Auch wenn das Unternehmen eine Chance nicht wahrnimmt, kann der Mitarbeiter sie nur dann in eigenem Interesse verfolgen, wenn Klarheit darüber besteht, dass dieses Vorgehen keine direkte oder indirekte Konkurrenz für das Unternehmen zur Folge hat.

## Insiderhandel

---

### **Wir respektieren und befolgen beim Kauf und Verkauf von Nestlé-Wertpapieren die Vorschriften zum Insiderhandel**

Nestlé verbietet den Kauf und Verkauf von Nestlé-Aktien oder -Wertpapieren, wenn dieser auf nicht veröffentlichten Informationen basiert, die den Wertpapierpreis möglicherweise beeinflussen. Eine Nichteinhaltung kann disziplinarische Maßnahmen sowie strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wenn Zweifel darüber bestehen, ob die Vorschriften zum Insiderhandel anwendbar oder wie diese zu interpretieren sind, beraten sich Mitarbeiter mit der Rechts- oder Compliance-Abteilung.

## Kartellgesetze und faires Geschäftsverhalten

### Wir glauben an die Wichtigkeit des freien Wettbewerbs

Nestlé ist gerüstet, erfolgreich mit anderen Unternehmen zu konkurrieren, immer unter vollständiger Einhaltung der geltenden Kartellgesetze und der Gesetze zu Wettbewerb und fairem Geschäftsverhalten. Daher halten sich alle Mitarbeiter zu jeder Zeit an die folgenden Vorschriften:

- Geschäftspolitik und Preise werden unabhängig festgelegt und niemals formell oder informell mit Wettbewerbern oder anderen unabhängigen Parteien verabredet, weder direkt noch indirekt;

- Kunden, Gebiete und Produktmärkte werden niemals zwischen Nestlé und Wettbewerbern aufgeteilt, sondern sind immer das Ergebnis fairen Wettbewerbs;

- Kunden und Zulieferer werden fair behandelt.

Alle Mitarbeiter, besonders diejenigen, die in den Bereichen Marketing, Vertrieb und Einkauf tätig sind, oder die in regelmäßigem Kontakt mit Wettbewerbern stehen, sind selbst dafür verantwortlich, die gültigen Wettbewerbsgesetze zu kennen. Bei Zweifeln sollte die Rechtsabteilung kontaktiert werden, um Schulungen durchzuführen oder Ratschläge zu den Wettbewerbsgesetzen zu erteilen.

## Vertrauliche Informationen

### Wir schätzen und schützen vertrauliche Informationen unseres Unternehmens und respektieren die vertraulichen Informationen anderer

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die nicht oder noch nicht veröffentlicht sind. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Konsumentendaten, Ideen und Konzepte zur Herstellung und Produktion, Anleitungen, Designs, Datenbanken, Datensätze, Vergütungsinformationen und alle nicht veröffentlichten Finanz- oder sonstigen Daten.

Der fortwährende Erfolg von Nestlé hängt von der Nutzung von vertraulichen Informationen und deren Geheimhaltung vor Dritten ab. Sofern nicht vom Gesetz vorgeschrieben oder von der Führungsebene genehmigt, dürfen Mitarbeiter

vertrauliche Informationen nicht offenlegen oder ihre Offenlegung erlauben. Diese Pflicht besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Nestlé. Außerdem müssen Mitarbeiter alles in ihren Kräften stehende tun, um eine versehentliche Veröffentlichung zu vermeiden, indem sie besondere Vorsicht bei der Speicherung und Übermittlung von vertraulichen Informationen walten lassen.

Nestlé respektiert die Bestrebungen von Dritten, vertrauliche Informationen ihrerseits zu schützen. Wenn Dritte wie Joint-Venture-Partner, Zulieferer oder Kunden vertrauliche Informationen mit Nestlé teilen, werden diese mit derselben Vorsicht behandelt wie vertrauliche Informationen von Nestlé. Auf dieselbe Weise schützen Mitarbeiter vertrauliche Informationen, über die sie während einer vorigen Beschäftigung Kenntnis erlangt haben.

## Betrug, Schutz der Unternehmensvermögenswerte, Buchführung

### Wir bestehen auf Ehrlichkeit und respektieren die Vermögenswerte und das Eigentum des Unternehmens

Mitarbeiter dürfen sich niemals an betrügerischen oder anderen rechtswidrigen Aktivitäten beteiligen. Dies gilt insbesondere für Handlungen, die sich auf das Eigentum, die Vermögenswerte, die Finanzberichterstattung oder die Buchführung von Nestlé oder eines Dritten beziehen. Eine Nichteinhaltung kann nicht nur disziplinarische Maßnahmen, sondern auch strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Die Finanzunterlagen von Nestlé sind die Grundlage für das Management des Geschäfts und die Erfüllung von Verpflichtungen gegenüber verschiedenen Interessengruppen. Daher müssen alle Finanzunterlagen korrekt sein und den Buchführungsstandards von Nestlé entsprechen.

Mitarbeiter gehen sorgfältig mit dem Eigentum von Nestlé um und verwenden es nur zu vorgesehenen Zwecken. Alle Mitarbeiter schützen das Eigentum von Nestlé vor Verlust, Schäden, Missbrauch, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und Zerstörung. Diese Verpflichtungen gelten für materielle wie immaterielle Vermögensgegenstände einschließlich Handelsmarken, Know-how, vertrauliche oder geheime Informationen sowie Informationssysteme.

Soweit gesetzlich erlaubt, behält sich das Unternehmen das Recht vor, die Nutzung der Vermögensgegenstände durch Mitarbeiter zu überprüfen. Dies gilt auch für die Überprüfung aller E-Mails, Daten und Dateien, die auf den Netzwerkcomputern des Unternehmens aufbewahrt werden.

## Bestechung und Korruption

### Wir verurteilen jegliche Form der Bestechung und Korruption

Mitarbeiter dürfen nie, weder direkt noch durch Mittelsmänner, persönliche oder unangemessene finanzielle oder andere Vorteile anbieten oder versprechen, um eine Geschäftsbeziehung oder andere Vorteile mit einem Dritten (gleich ob öffentlich oder privat) zu etablieren oder aufrecht zu erhalten. Auch dürfen solche Vorteile nicht als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung von Dritten akzeptiert werden. Weiterhin müssen Mitarbeiter von jedweder Aktivität und jedwedem Verhalten Abstand nehmen, das den Anschein eines solchen Verhaltens oder versuchten Verhaltens erwecken könnte.

Mitarbeiter müssen sich darüber bewusst sein, dass das Angebot oder die Vergabe von unverhältnismäßigen Vergünstigungen zur Einflussnahme

auf eine Entscheidung des Empfängers, auch wenn dieser kein Regierungsbeamter ist, nicht nur disziplinarische Maßnahmen, sondern auch strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen kann. Eine unangemessene Vergünstigung kann alles sein, was für den Empfänger von Wert ist, einschließlich Beschäftigungs- oder Beratungsverträge zugunsten eng verwandter Personen.

Mitarbeiter müssen wissen, dass die Wahlgesetze in vielen Rechtsräumen Zuwendungen von Unternehmen an politische Parteien oder Kandidaten untersagen. Nestlé hat eine Vorschrift erlassen, die solche Zuwendungen grundsätzlich untersagt. Eine Ausnahme gilt für die Muttergesellschaft im Ursprungsland. Weitere Ausnahmen von dieser Richtlinie müssen vom Vorstandsvorsitzenden und vom Verwaltungsratspräsidenten genehmigt werden.

## Geschenke, Bewirtungen, Einladungen

### Unser Geschäft und unser Auftreten im Wettbewerb basieren auf Qualität und Kompetenz

Mitarbeiter dürfen nicht durch die Entgegennahme von Gefälligkeiten beeinflusst werden; ebenso ist es ihnen nicht erlaubt, andere durch Gefälligkeiten zu beeinflussen. Mitarbeiter dürfen nur Bewirtungen in üblichem Rahmen und symbolische, den Umständen angemessene Geschenke annehmen. Sie dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen akzeptieren oder anbieten, wenn diese den Eindruck erwecken könnten, die jeweilige Geschäftsbeziehung unangemessen beeinflussen zu wollen.

Bei der Bewertung einer Situation hinsichtlich der obigen Kriterien halten sich Mitarbeiter an die in ihrem Markt gültige interne Richtlinie. Falls

keine solche Richtlinie existiert, wenden sie die restriktivste lokale Praxis an, um jeden Anschein von unangemessenem Verhalten zu vermeiden. Bei Zweifeln holt der Mitarbeiter den Rat seines direkten Vorgesetzten oder der Rechts- oder Compliance-Abteilung ein.

Kein Mitarbeiter darf von Dritten Geschenke folgender Art akzeptieren oder sie Dritten anbieten, ungeachtet vom Wert des Geschenks:

- Geld
- Darlehen
- Provisionen
- ähnliche Vorteile in Geldform.

## Diskriminierung und Belästigung

### Wir fördern Diversität und respektieren die Würde unserer Kollegen

Nestlé respektiert die persönliche Würde, die Intimsphäre und die persönlichen Rechte jedes Mitarbeiters und verpflichtet sich, einen von Diskriminierung und Belästigung freien Arbeitsplatz zu erhalten. Daher dürfen Mitarbeiter Andere weder wegen Herkunft, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung diskriminieren, noch dürfen sie andere Mitarbeiter verbal oder physisch aufgrund der obigen oder anderer Umstände belästigen.

Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass ihr Arbeitsplatz nicht den obigen Grundsätzen entspricht, werden ermutigt, ihre Bedenken der Personalabteilung mitzuteilen.



## Verstoß gegen den Code

### **Wir ziehen den Code zu Rate, halten seine Vorschriften ein und lassen uns bei Zweifelsfragen beraten**

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, die vollständige Einhaltung aller Vorschriften dieses Codes sicherzustellen und sich nötigenfalls von einem Vorgesetzten oder der Personal-, Rechts- oder Compliance-Abteilung beraten zu lassen. «Das Richtige zu tun» und die höchsten Integritätsstandards zu wahren ist die persönliche Verantwortung jedes Mitarbeiters, die nicht delegiert werden kann.

Bei Zweifeln sollten sich Mitarbeiter immer von den grundlegenden Prinzipien leiten lassen, die in der Einführung dieses Codes genannt werden.

Jede Nichteinhaltung dieses Codes kann disziplinarische Maßnahmen bis zur Kündigung und, falls berechtigt, Gerichtsverfahren oder strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

## Meldung illegalen oder dem Code widersprechenden Verhaltens

### **Wir übernehmen die Verantwortung dafür, dass wir uns in allen Situationen integer verhalten**

Mitarbeiter melden alle Praktiken oder Aktivitäten, von denen sie glauben, dass sie nach diesem Code unangemessen oder sogar illegal sind, ihrem direkten Vorgesetzten oder den jeweils zuständigen Mitarbeitern der Personal-, Rechts- oder Compliance-Abteilung. Wenn es aufgrund der Natur der zu berichtenden Angelegenheit angemessen erscheint, können Meldungen über Zuwiderhandlungen direkt an die höheren Führungsebenen erfolgen, einschließlich an den CEO und/oder den Chief Compliance Officer der Nestlé-Gruppe.

Soweit erforderlich, werden Beschwerden vertraulich behandelt oder über Mitarbeiter-Hotlines angenommen.

Jeder Beschwerde wird genau nachgegangen. Nestlé verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Meldungen machen, schützt jedoch auch die Rechte der beschuldigten Person.

**Verwaltungsrat und  
Konzernleitung der Nestlé S.A.**

Vevey, 15. November 2007

