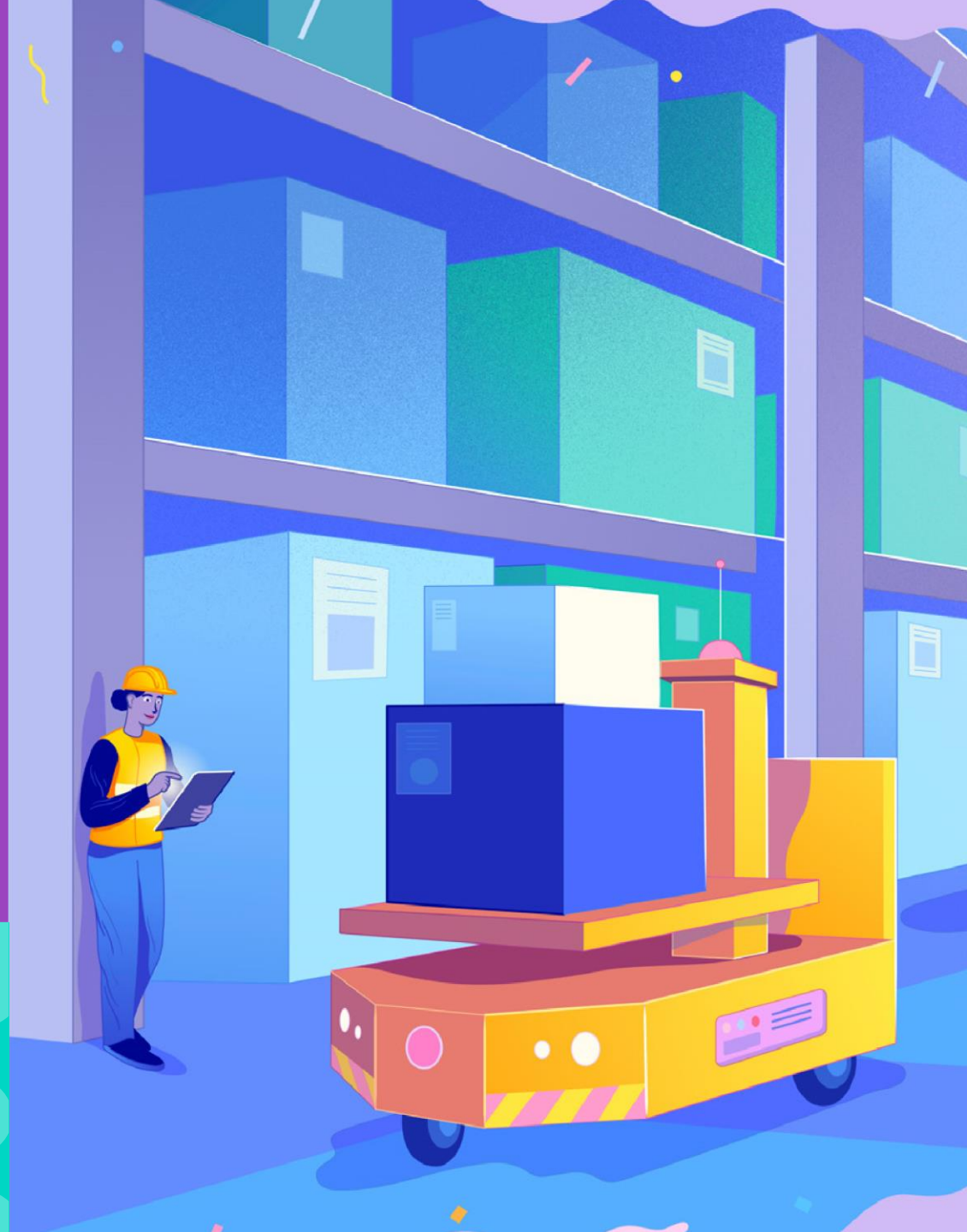


Политика ответственного партнера

2022



Unilever

Содержание

3 Введение

Объясняет, что представляет собой Политика ответственного партнера нашей компании, почему она подлежит актуализации, к кому она применима, каковы ее требования, и каким образом мы будем проверять, соответствуют ли партнеры нашим требованиям

8 основополагающие принципы

Краткое руководство по трем базовым компонентам и каждому из 17 основополагающих принципов, с функцией быстрого доступа для более удобной навигации

9 Требования

Обязательные требования, обязательные системы менеджмента, будущие обязательные требования и передовая практика для каждого из основополагающих принципов

36 Сообщение о нарушениях

Когда и как сообщать о нарушении Политики ответственного партнера, включая действия, которые предпримет Unilever, и что мы ожидаем от наших партнеров

37 Приложение

Основные ссылки и дополнительная документация



Введение: Политика ответственного партнера нашей компании

Политика ответственного партнера – 2022

Политика ответственного партнера (Политика ОП) нашей компании и ее основополагающие принципы отражают нашу приверженность ответственному, прозрачному и устойчивому ведению бизнеса. Эта приверженность лежит в основе Unilever Compass, нашей стратегии устойчивого ведения бизнеса, которая объясняет, каким образом мы будем обеспечивать высокие показатели, будучи целеустремленной компанией, ориентированной на будущее. Указанная стратегия также позволяет понять нашу модель многостороннего участия, разработанную с целью создания выгодных условий для всех заинтересованных сторон. Мы знаем, что не сможем сделать это в одиночку, поэтому мы стремимся к сотрудничеству.

Политика ОП содержит требования, которые Unilever предъявляет к деловым партнерам компании, и выполнение которых необходимо для совместного ответственного ведения бизнеса. Настоящая версия Политики ответственного партнера в редакции 2022 года заменяет собой Политику ответственной закупки материалов и сервисов компании Unilever в редакции 2017 года и Политику ответственного делового партнера в редакции 2017 года. Она предназначена для создания более устойчивых деловых отношений путем перехода от модели соответствия требованиям к процессу непрерывного совершенствования. Такой подход учитывает эволюционирующий характер наших третьих сторон и производственно-сбытовых цепочек, одновременно стимулируя рост бизнеса и улучшая результаты для людей и планеты.

Нашими деловыми партнерами являются поставщики материалов и всех видов услуг, включая рекламные и дизайнерские агентства, а также наши дистрибьюторы и клиенты. Мы стремимся работать с теми, кто придерживается основополагающих принципов нашей Политики ответственного партнера в рамках своего собственного бизнеса и своих производственно-сбытовых цепочек.

Соблюдение прав человека и приверженность борьбе с коррупцией

В соответствии с Руководящими принципами ООН в предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые мы внедряем во все сферы нашей деятельности, мы привержены соблюдению прав человека, признанных международным сообществом. В основе наших обязательств и политики в данной сфере, включая фундаментальные принципы нашей Политики ответственного партнера, лежат Международный Билль о правах человека и Декларация

Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Мы также поддерживаем Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий.

Мы способствуем соблюдению прав человека посредством внедрения процедуры проверки соответствия, включая новые требования к системе менеджмента в рамках нашей Политики ответственного партнера.

Мы стремимся к честному ведению бизнеса, демонстрируя соответствие высоким мировым стандартам и последовательно борясь с коррупцией во всех ее формах. Мы ожидаем, что наши деловые партнеры будут разделять наши ценности и принципы.

Охрана и защита окружающей среды

При ведении бизнеса мы используем подход, который содействует устойчивому развитию и увеличивает наше положительное воздействие на окружающую среду. Данный аспект включает управление деятельностью компании, поиск поставщиков, производство и дистрибуцию нашей продукции, а также предоставление услуг таким образом, который позволяет сохранить природу. Основополагающие принципы, формирующие базовый компонент Политики ОП, который носит название «Планета», соответствуют областям, в которых Unilever имеет наибольшие возможности минимизировать негативное воздействие и максимизировать положительное. Здесь мы рассматриваем экологическую устойчивость, в целом, с акцентом на такие вопросы, как климат, водные ресурсы, отходы, сохранение биоразнообразия, борьба с уничтожением лесов и пластик.

Мы стремимся к сотрудничеству с нашими деловыми партнерами для реализации основополагающих принципов нашей Политики ответственного партнера, и мы осознаем наши собственные обязательства. Мы также понимаем, что реализация Политики ОП зависит не только от сотрудничества с нашими деловыми партнерами, но требует комплексных усилий в масштабах всей отрасли. Мы хотим, чтобы Unilever и деловые партнеры компании сделали возможным подобное сотрудничество и перемены.

Виллем Уйен
Директор по
снабжению

Ким Морган-Верлак
Директор по
корпоративной этике

Конни Браамс
Директор по цифровизации
и маркетингу.



Различные элементы нашей Политики ответственного партнера

Каждый основополагающий принцип нашей Политики ответственного партнера дает представление о том, что компания Unilever ожидает от своих ответственных и надежных деловых партнеров.

- **Обязательные требования:** минимальные требования, которым вы должны соответствовать, чтобы стать деловым партнером компании Unilever.
- **Обязательные системы менеджмента:** соответствующие политики, процессы и процедуры, которые вы должны внедрять и осуществлять для достижения и поддержания соответствия обязательным требованиям. Тип и сложность необходимых систем менеджмента будут зависеть от размера и вида вашего бизнеса, а также от структуры рисков с учетом серьезности возможных последствий.
- **Будущие обязательные требования:** требования, которые на данный момент не являются обязательными для установления деловых отношений с нашей компанией, но станут обязательными в будущем. Мы указываем здесь эти требования, чтобы уведомить вас заблаговременно, поскольку понимаем, что их выполнение может потребовать времени. Мы будем уведомлять вас по ходу совместной работы над реализацией требований об изменениях.

- **Передовая практика:** примеры, на которые компании могут опираться, двигаясь в направлении непрерывного совершенствования.

Основополагающие принципы Политики ответственного партнера нашей компании объединены в составе трех базовых компонентов:

- **Добросовестность и деловая этика**
- **Права человека**
- **Планета**

Мы осознаем, что указанные компоненты становятся все более взаимосвязанными и взаимозависимыми, и для достижения соответствия требованиям Политики ОП их необходимо рассматривать совместно.

Если условия вашего контракта с Unilever или спецификация продукта включают требование соответствовать более высокому стандарту, чем настоящая Политика ответственного партнера, то упомянутый более высокий стандарт будет иметь приоритет над положениями Политики ОП.

В качестве делового партнера компании Unilever вам, возможно, предстоит осуществлять поставку товаров или услуг или ведение деловых операций в определенных государствах, где от вас потребуются соблюдать дополнительные обязательные стандарты или выполнять иные юридические обязательства в области деловой этики, прав человека и окружающей среды. Выполнение подобных дополнительных стандартов и юридических обязательств также является обязательным требованием нашей Политики ответственного партнера.

Указанные требования и обязательства изложены в Руководстве по применению, которое прилагается к Политике ОП.

Руководство по применению

Мы ожидаем, что вы определите и возьмете на себя ответственность за действия, необходимые для того, чтобы ваша организация могла соответствовать обязательным требованиям Политики ответственного партнера или превосходить их. Руководство по применению содержит примеры эффективных шагов и дополнительную информацию о подходах, которые помогут вам в достижении и поддержании обязательных стандартов. Указанное «Руководство» следует рассматривать совместно с Политикой ОП.



К кому применима Политика ответственного партнера?

На кого распространяется действие Политики ответственного партнера компании Unilever?

- Все поставщики 1 уровня, то есть, те, кто выставляет Unilever счета за товары или услуги
- Компании любого уровня, выполняющие работу, на которую Unilever заключает контракт с поставщиком 1 уровня
- Любой поставщик, который не относится к 1 уровню, но у которого есть контракт с Unilever, или которого компания Unilever прямо назначила поставлять товары или услуги поставщику 1 уровня, даже если он напрямую не выставляет счета Unilever
- Компании, осуществляющие дистрибуцию и/или продажи от имени Unilever, включая агентов, франчайзеров и импортеров
- Клиенты и деловые партнеры, с которыми Unilever напрямую заключает контракты на поставку продукции от Unilever потребителям по всему миру, включая компании, занимающиеся розничной торговлей и электронной коммерцией
- Благотворительные организации, НПО и предприятия социального назначения, которые получают от Unilever финансирование или бесплатную продукцию

На компании какого типа распространяется действие Политики ОП?

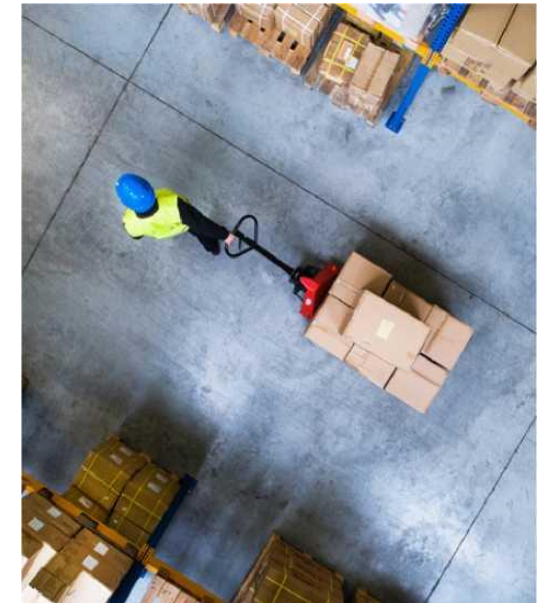
- ВСЕ виды бизнеса, независимо от размера и количества сотрудников

На кого в составе компании распространяется действие Политики ОП?

- Весь состав вашей компании, включая:
 - Всех сотрудников вашей компании
 - Все части, подразделения и операционные отделы вашей компании
 - Все компании группы
 - Работников, предоставляющих работы или услуги по контракту, нанятых компаниями вашей группы для обеспечения функционирования вашей компании (например: работники по контракту, занятые в производстве или оказывающие услуги охраны, общественного питания, уборки и иные услуги)
- Люди, с которыми вы работаете по договору субподряда, включая:
 - Субподрядчиков в сфере услуг, выполняющих фактическую работу, за которую компании Unilever выставляются счета, включая самозанятых работников или людей, работающих сдельно
 - Субподрядчиков, поставляющих компании Unilever сырье или товары, в том числе через трейдеров, брокеров и/или агентов

В тексте Политики ответственного партнера мы говорим о «деловых партнерах», в целом. Если в тексте говорится конкретно о «поставщиках», то указанные разделы не применяются к иным деловым партнерам.

Помимо перечисленного выше, мы ожидаем, что вы будете распространять аналогичные требования в рамках вашей цепочки поставок, проводя надлежащую проверку соблюдения прав человека и охраны окружающей среды. Это необходимо для выявления, предотвращения и смягчения возможных негативных последствий и для учета того, насколько эффективно вы контролируете и устраняете потенциальное и фактическое неблагоприятное влияние на права человека и природу, прямо или косвенно связанное с деятельностью вашей компании или с деловыми операциями, продуктами или услугами в рамках вашего делового сотрудничества.





Ваша политика, а не наша!

- Обязательные требования представляют собой минимальный порог, которого вы должны достичь, чтобы вести бизнес с Unilever
- От вас **не** требуется «принимать на вооружение» Политику ответственного партнера компании Unilever, но вам необходимо доказать, что вы можете выполнить и выполняете обязательные требования или превышаете их, применяя свою собственную политику и практику
- В зависимости от размера компании и характера рисков, мы ожидаем от вас наличия собственной действующей политики, программ обучения, менеджмента и обеспечения соблюдения требований, которые известны и в полной мере реализованы в вашей организации, и сотрудники знают, уважают и соблюдают политику вашей компании
- Если у вас еще нет своей собственной политики, вы можете свободно использовать нашу Политику ОП для создания своих собственных требований, адаптированных к объему выполняемой вами работы и видам деятельности. Поэтому мы не регистрируем авторские права на нашу Политику ОП
- Вам не нужно сообщать Unilever о внесении изменений в свою собственную политику или практику, за исключением случаев, когда подобные изменения означают, что вы больше не в состоянии выполнять наши обязательные требования.

Обязательные требования основаны на международных стандартах, положениях и конвенциях, которые широко используются и соответствуют аналогичным ожиданиям других компаний.



Как мы проводим проверку соответствия и как мы проверяем выполнение требований Политики ответственного партнера

Мы проверяем соблюдение обязательных требований Политики ОП и реализацию обязательных систем менеджмента, используя такие методы, как самодекларация, проверка соответствия, оценка в формате «онлайн», и независимый аудит сторонними аудиторами на объектах высокого риска. Оценка рисков осуществляется, исходя из размера бизнеса, видов поставляемых товаров или услуг, и страны, в которой ведется деятельность, с использованием данных внешних экспертных организаций.

Процедура проверки с привлечением сторонних аудиторов включает методы, соответствующие типу и размеру вашего предприятия, а также видам товаров и/или услуг, которые вы предоставляете.

Unilever использует передовые методологии аудита и работает с другими компаниями аналогичного уровня над совершенствованием используемых методик и сокращением их разнообразия, повышая, таким образом, возможности для взаимного признания. Взаимное признание результатов аудита позволяет сосредоточиться на решении выявленных проблем, вместо того, чтобы требовать от поставщиков проведения проверок с использованием множества различных методик. Являясь членом AIM-Progress, Unilever поддерживает идею взаимного признания, а также инициативу Форума потребительских товаров «Устойчивая цепочка поставок».

Наши требования к поставщикам основных сельскохозяйственных материалов определены в Кодексе устойчивого ведения сельского хозяйства компании Unilever и прилагающихся к нему правилах. В тех случаях, когда поставщики сельскохозяйственного сырья прошли аудит своих предприятий на соответствие стандартам упомянутого кодекса или эквивалентным стандартам, это считается достаточным подтверждением соответствия требованиям Политики ответственного партнера. Если аудит объектов в рамках кодекса или аналогичных стандартов, сопоставимых со стандартами Кодекса устойчивого ведения сельского хозяйства, не проводился, то объектам высокого риска потребуется проверка на соответствие Политике ответственного партнера.

Процесс проверки соответствия включает в себя также иные виды оценки, такие как оценка воздействия и рисков. Они направлены на выявление и предотвращение любых негативных последствий для деловой репутации, прав человека или окружающей среды - особенно в отношении тех, кто подвергается наибольшему риску, например, детей, женщин, трудящихся-мигрантов, коренных народов и общин - и на устранение выявленных проблем. Мы ожидаем, что наши деловые партнеры будут предпринимать аналогичные шаги.


Если реализация ваших собственных подходов не позволяет вам достичь соответствия нашим требованиям, мы рекомендуем вам обратиться к специалистам Unilever. Мы сделаем все возможное, чтобы обеспечить поддержку и руководство. Мы также призываем вас поделиться любыми соображениями, которые помогут нам улучшить Программу ответственного ведения бизнеса компании Unilever, включая управление и мониторинг в рамках производственно-сбытовой цепи. Мы придерживаемся принципов партнерства в тех областях, где мы можем сотрудничать в неконкурентной среде для решения типичных отраслевых проблем.

Если у вас есть какие-либо вопросы или комментарии, пожалуйста, напишите нам:
Responsible.Business@Unilever.com








Компонент 1 Добросовестность и деловая этика

- | | | |
|--|--|---|
| <p>1  1. Соблюдение законодательства и противодействие коррупции</p> <p>Деловые партнеры соблюдают все применимые законы и нормативные акты и придерживаются принципа абсолютной нетерпимости в отношении любых форм коррупции.</p> | <p>2  2. Защита информации и собственности</p> <p>Деловые партнеры обеспечивают защиту информации и ответственно относятся к сбору, обработке, хранению, передаче и распоряжению персональными данными.</p> | <p>3  3. Поиск поставщиков и производство продукции</p> <p>Продукты и материалы, поставляемые компании Unilever, получены из надлежащих источников, прошли надлежащую проверку и соответствуют согласованным техническим характеристикам</p> |
|--|--|---|

Компонент 2 Права человека

- | | | |
|--|---|---|
| <p>4  4. Условия найма, согласованные открыто и без принуждения</p> <p>Работа ведется на основе добровольно согласованных и документированных условий найма.</p> | <p>5  5. Отсутствие дискриминации</p> <p>Ко всем работникам относятся одинаково, достойно и с уважением, без какой-либо формы дискриминации.</p> | <p>6  6. Отсутствие притеснений</p> <p>Все работники должны быть защищены от любых притеснений и надругательств.</p> |
| <p>7  7. Работа на добровольной основе</p> <p>Прием на работу осуществляется на добровольной основе.</p> | <p>8  8. Надлежащий возраст</p> <p>Все работники имеют соответствующий возраст, и обеспечивается защита молодых рабочих кадров.</p> | <p>9  9. Достойная оплата труда</p> <p>Всем работникам обеспечивается справедливая заработная плата</p> |
| <p>10  10. Рационально обоснованные часы работы</p> <p>Рабочее время для всех работников устанавливается, исходя из разумных оснований.</p> | <p>11  11. Свобода участия в объединениях</p> <p>Все работники могут свободно осуществлять свое право создавать профсоюзы и/или вступать в них, а также вести коллективные переговоры.</p> | <p>12  12. Производственная безопасность и охрана труда</p> <p>Всем работникам обеспечивается безопасная и здоровая рабочая среда, включая выявление и снижение рисков для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний.</p> |
| <p>13  13. Доступ к механизмам рассмотрения жалоб и средствам правовой защиты</p> <p>Все работники имеют доступ к механизмам рассмотрения жалоб со справедливыми процедурами и средствами правовой защиты.</p> | <p>14  14. Право собственности</p> <p>Соблюдаются права и правовой титул в отношении собственности на имущество и землю для отдельных лиц и местных сообществ.</p> | |

Компонент 3 Планета

- | | | |
|--|---|--|
| <p>15  15. Берегите и восстанавливайте природу</p> <p>Методы ведения бизнеса должны обеспечивать защиту, сохранение и восстановление природных ресурсов, включая биоразнообразие.</p> | <p>16  16. Климатические изменения</p> <p>Сокращение выбросов парниковых газов (ПГ) в соответствии с целями Парижского соглашения.</p> | <p>17  17. Мир без отходов</p> <p>Целью является сокращение образования отходов и сведение к нулю количества отходов, размещаемых на свалках.</p> |
|--|---|--|

Требования

Обязательные требования

Обязательная система менеджмента

Будущие обязательные требования и передовая практика



1 Соблюдение законодательства и противодействие коррупции

Соблюдаются все применимые законы и нормативные акты и реализуется принцип абсолютной нетерпимости в отношении любых форм коррупции

Обязательные требования

Соблюдение законодательства

- 1.1 Деловой партнер должен иметь все необходимые разрешения и соблюдать все законы и нормативные акты государств, в которых он ведет свою деятельность, а также все другие применимые международные законы и регламенты.

Борьба с взяточничеством и коррупцией

- 1.2 Все формы коррупции, включая взяточничество, вымогательство и растрату, запрещены и должны предотвращаться с помощью адекватных и соразмерных процедур. Подкуп государственных должностных лиц или должностных лиц частных организаций, а также плата за содействие и другие формы коррупции (например, мошенничество или воровство) подпадают под действие настоящего запрета. О любом нарушении данного требования, связанном с деятельностью Unilever, следует незамедлительно сообщать компании Unilever.
- 1.3 Деловому партнеру запрещается предлагать что-либо ценное сотрудникам Unilever для неправомерного получения или сохранения деловых возможностей.
- 1.4 Сотрудникам Unilever запрещено вымогать какие-либо преимущества у деловых партнеров компании. Деловой партнер должен сообщать о любых попытках сотрудников Unilever вымогать взятки у деловых партнеров, используя для этого специальные [каналы связи](http://www.unilevercodesupportline.com) на сайте www.unilevercodesupportline.com

Подарки и гостеприимство

- 1.5 Подарки или знаки гостеприимства, предлагаемые сотрудникам Unilever, не должны оказывать влияние на оценку эффективности или присуждение премий, которые осуществляет компания Unilever. Они должны быть законны, соразмерны и не должны нарушать правила внутренней политики Unilever, которая существенно ограничивает возможность принятия подарков и знаков гостеприимства.

Отсутствие конфликта интересов

- 1.6 Конфликт интересов не допустим при осуществлении деловых операций. О любом праве собственности или бенефициарном интересе, которые государственное должностное лицо, представитель политической партии, сотрудник Unilever или его/ее родственники имеют в отношении предприятия, являющегося потенциальным деловым партнером, следует сообщать компании Unilever до начала любых деловых отношений, чтобы Unilever могла предпринять необходимые действия.
- 1.7 О любом ином конфликте интересов в рамках деловых отношений с Unilever, о котором становится известно деловому партнеру, необходимо сообщать компании Unilever, чтобы Unilever могла предпринять необходимые действия.





Unilever

Политика
ответственного
партнера

Компонент 1
Добросовестность и деловая этика

Точный учет, экономические санкции и борьба с отмыванием денег

- 1.8 Все деловые операции осуществляются на основе принципа прозрачности и подлежат точному и своевременному учету.
- 1.9 Конфиденциальная информация, имеющаяся в распоряжении делового партнера и касающаяся Unilever или любой другой компании, не должна использоваться для осуществления или поддержки инсайдерской торговли.
- 1.10 Необходимо соблюдать все законы и правила, касающиеся экономических санкций, борьбы с отмыванием денег и уклонения от уплаты налогов. О любых подозрениях в отношении какой-либо из перечисленных проблем в связи с деловыми операциями Unilever следует незамедлительно сообщать нашей компании с целью осуществления эффективных шагов для снижения рисков. Обязательства регулируются законодательством Российской Федерации и применимыми нормами международного права.

Обязательная система менеджмента

В отношении всех обязательных требований:

- 1.11 Необходимо иметь действующие системы, позволяющие регулярно информировать сотрудников о вопросах деловой этики и соблюдения требований. За надлежащую работу систем отвечает высшее руководство компании.
- 1.12 Необходимо иметь действующие процедуры выявления и оценки ключевых рисков и мер реагирования с учетом размера компании, страны, в которой осуществляются деловые операции, характера деловой активности и внешней обстановки.
- 1.13 Внутренняя политика и рекомендации разрабатываются с учетом ключевых рисков и доводятся до сведения сотрудников по мере необходимости, учитывая размер компании.
- 1.14 Проводится обучение для снижения ключевых рисков и внедрения культуры добросовестности.

В отношении точного учета, экономических санкций и борьбы с отмыванием денег:

- 1.15 Финансовые процедуры должны обеспечивать надлежащий учет всех финансовых операций и содействовать выявлению любых подозрений в отмывании денег, уклонении от уплаты налогов и нарушении экономических санкций.
- 1.16 Запрещается создавать или поддерживать незадекларированные или незарегистрированные счета, фонды или активы.

Будущие обязательные требования

Соблюдение законодательства

- 1.17 Необходимо соблюдать все соответствующие законы, поскольку они становятся обязательными для деловых партнеров, работающих в соответствующих юрисдикциях или осуществляющих поставки в них.

Передовая практика

- 1.18 Следует содействовать популяризации в обществе принципа добросовестного ведения бизнеса и участвовать в совместных действиях, если это целесообразно.
- 1.19 Следует проводить независимые оценки рисков и аудиты, выявлять и устранять любые пробелы.
- 1.20 Коммуникацию и обучение сотрудников следует осуществлять с учетом выявленных рисков и имеющегося опыта. Эффективность обучения подлежит оценке.



Unilever

Политика
ответственного
партнера

Компонент 1
Добросовестность и деловая этика



2 Защита информации и собственности

Защита информации, полученной как от компании Unilever, так и от ее конкурентов, и ответственное отношение к сбору, обработке, хранению, передаче и распоряжению персональными данными.

Обязательные требования

Защита информации и собственности Unilever

- 2.1 Необходимо уважать и защищать конфиденциальную информацию, ноу-хау и интеллектуальную собственность Unilever или любой другой стороны.
- 2.2 Вся информация, предоставленная Unilever или другой стороной, кроме случаев, когда она является общественным достоянием, считается конфиденциальной и должна использоваться строго по назначению.

Информация конкурентов

- 2.3 Вся информация, принадлежащая конкурентам, должна быть получена и использоваться на законных основаниях и в соответствии со всеми применимыми законами и нормативными актами.
- 2.4 Не должны предприниматься попытки разглашения Unilever или любой другой стороне какой-либо коммерчески важной или конфиденциальной информации, касающейся их конкурентов или конкурентов их делового партнера.
- 2.5 Коммерчески важная или конфиденциальная информация компании Unilever не должна использоваться в иных деловых целях или передаваться третьим лицам, за исключением случаев, когда это прямо разрешено компанией Unilever.

Соблюдение этических принципов и конфиденциальности при обращении с данными

- 2.6 Сбор, обработка, хранение, передача и утилизация персональных данных должны осуществляться в соответствии с применимым законодательством и с уважением к защите частной жизни как к праву человека.
- 2.7 Необходимо в любом случае учитывать риски, которые несет для физических лиц использование их персональных данных, и предпринимать шаги, позволяющие снизить указанные риски и ограничить сбор или использование персональных данных исключительно целями, для которых они осуществляются.

Обязательные системы менеджмента

Защита информации и собственности компании Unilever

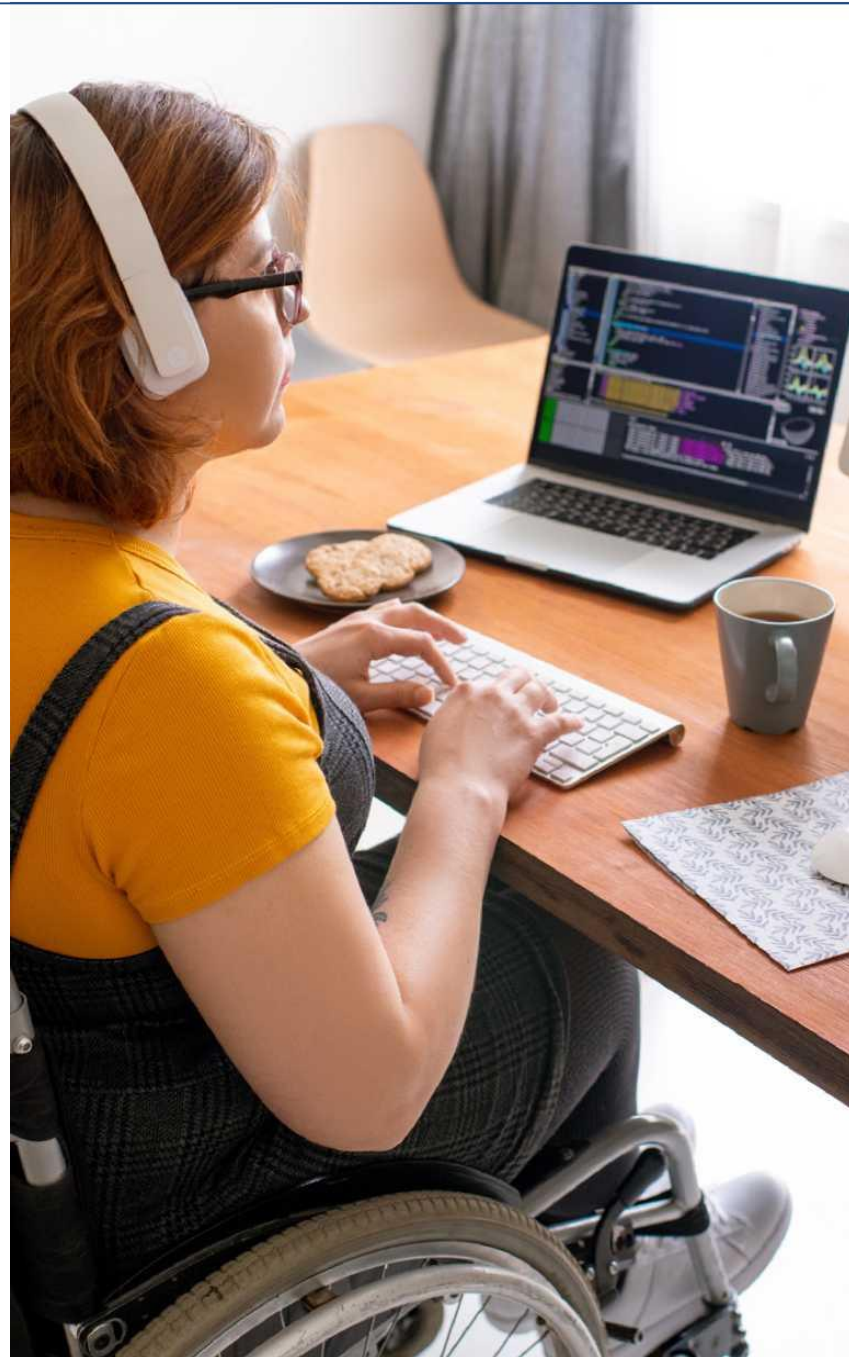
- 2.8 Необходимо иметь действующие процедуры и механизмы, обеспечивающие безопасное хранение всей конфиденциальной информации, относящейся к бизнесу или продукту, с ограниченными правами доступа, предоставляемыми исключительно по принципу служебной необходимости.
- 2.9 Необходимо иметь действующие процедуры и механизмы, гарантирующие получение соответствующего согласия до раскрытия коммерчески важной или конфиденциальной информации, касающейся компании Unilever или другой стороны, третьим сторонам, или раскрытия информации, касающейся третьих сторон, компании Unilever.



Передовая практика

Соблюдение этических принципов и конфиденциальности при обращении с данными

- 2.10 Действующие стандарты, процедуры и системы управления, обеспечивающие этическое использование персональных данных и технологий искусственного интеллекта.
- 2.11 Прозрачность со стороны деловых партнеров в отношении методов и целей сбора, обработки, хранения, передачи и распоряжения персональными данными, изложенных понятным для людей образом, позволяющим делать осознанный выбор.
- 2.12 Деловые партнеры должны иметь возможность доказать, что, в случае принятия автоматизированных решений, которые могут повлиять на жизни людей, для подобных решений существует объяснимое и этическое обоснование





Unilever

Политика
ответственного
партнера

Компонент 1
Добросовестность и деловая этика



3 Поиск поставщиков и производство продукции

Продукты и материалы, поставляемые компании Unilever, получены из надлежащих источников, прошли надлежащую проверку и соответствуют согласованным техническим характеристикам

Обязательные требования

Спецификация и качество продукции

- 3.1 Продукты, материалы и услуги должны соответствовать согласованным техническим характеристикам (если товары или услуги подпадают под спецификацию) и отраслевым нормам качества и безопасности для таких товаров, а также иным подобным стандартам качества и безопасности, по согласованию сторон. Кроме того, они должны отвечать всем применимым законодательным и нормативным требованиям.
- 3.2 Поставщики компании Unilever несут ответственность за соблюдение упомянутых спецификаций, стандартов качества и безопасности, а также за соблюдение законодательства и нормативных актов независимо от того, поставляют ли они товары или услуги непосредственно Unilever или заключили договор субподряда на поставку третьей стороне.
- 3.3 Там, где это целесообразно, деловые партнеры осуществляют исследования и опытно-конструкторские разработки, придерживаясь положений надлежащей клинической практики и общепринятых научных, технологических и этических принципов.

Защита животных

- 3.4 Обязательным является раскрытие информации о любых испытаниях на животных, проведенных ранее в отношении существующих продуктов, ингредиентов или материалов, поставляемых компании Unilever или производителям, сотрудничающим с Unilever для целей бизнеса Unilever.

- 3.5 Обязательным является раскрытие информации о любых испытаниях на животных, проведенных ранее в отношении новых продуктов, ингредиентов или материалов, которые деловые партнеры намерены поставлять компании Unilever или производителям, сотрудничающим с Unilever для целей бизнеса Unilever. Это распространяется как на уже существующие, так и на недавно разработанные продукты, ингредиенты и материалы.
- 3.6 Для проведения любых дальнейших испытаний на животных в отношении новых или существующих продуктов, ингредиентов или материалов, которые будут поставляться или поставляются компании Unilever или производителям, сотрудничающим с Unilever для целей бизнеса Unilever, необходимо получить согласие компании Unilever.

Ответственный поиск поставщиков

- 3.7 Чтобы деловой партнер мог выполнять или превышать обязательные требования Программы ответственного партнера, он должен иметь собственный действующий Кодекс корпоративного поведения, а также руководящие принципы, политики и/или программы обучения, доступные всем работникам.
- 3.8 Деловой партнер должен иметь собственную Политику ответственного поиска поставщиков, Кодекс поставщика, Политику в отношении третьих сторон или аналогичную политику, которая применяется к его собственным деловым партнерам и включает принципы, эквивалентные обязательным требованиям Политики ответственного партнера компании Unilever. Политики, действующие в компании делового партнера, должны предъявлять сопоставимые требования к его собственным деловым партнерам.



Unilever

Политика
ответственного
партнера

Компонент 1
Добросовестность и деловая этика

- 3.9** В тех случаях, когда поставка компании Unilever товаров или услуг передана по договору субподряда третьей стороне, деловой партнер должен применять к таким поставщикам действующие Кодекс корпоративного поведения или Политику ответственного поиска поставщиков, требования которых сопоставимы с требованиями Политики ОП компании Unilever. Кроме того, должны существовать соответствующие процедуры информирования и мониторинга соблюдения требований указанными поставщиками.
- 3.10** Деловой партнер должен проявлять и демонстрировать надлежащую ответственность в области прав человека и охраны окружающей среды, направленную на выявление, предотвращение и смягчение негативных последствий, а также учет эффективности контроля и устранения потенциального и фактического неблагоприятного влияния, прямо или косвенно связанного с деятельностью делового партнера или с деловыми операциями, продуктами или услугами в рамках его делового сотрудничества.

Обязательная система менеджмента

Спецификация и качество продукции

- 3.11** Необходимы действующие процедуры, обеспечивающие незамедлительное уведомление Unilever о любых опасениях в отношении качества или безопасности продукции, возникающих у делового партнера или в его цепочке поставок.
- 3.12** Партнерам в сфере поставок и производства необходимо иметь действующие процедуры, обеспечивающие соответствие требованиям Unilever в отношении внешней сертификации, в случае, если они были проинформированы об этом до заключения контракта.

Защита животных

- 3.13** Необходимы действующие процедуры, обеспечивающие предварительное уведомление Unilever до проведения испытания любых продуктов, ингредиентов или материалов на животных - будь то существующие или будущие продукты, ингредиенты или материалы.

Полезные ископаемые из зон конфликтов

- 3.14** Там, где это применимо к деятельности по поиску поставщиков, должны действовать процедуры проверки и отчетности в отношении цепочки поставок полезных ископаемых, поступающих из территорий, затронутых конфликтами, или территорий с высокими рисками, включая территории, для которых применимым законодательством предусмотрены требования к отчетности и/или ограничения на использование, импорт или экспорт (так называемые «полезные ископаемые из зон конфликтов»).

Будущие обязательные требования

Защита животных

- 3.15** Деловые партнеры, поставляющие яйца или яичные ингредиенты, будут поставлять их только из источников с бесклеточным (амбарным) содержанием кур

Передовая практика

Защита животных

- 3.16** Поддерживая принцип, согласно которому любые испытания на животных являются последним средством, для оценки безопасности продукта, его ингредиентов и материалов, а также для проверки соответствия нормативным требованиям следует использовать современные научные методы и технологии, не требующие проведения испытаний на животных.
- 3.17** Следует вести общественно-просветительскую работу с целью содействия использованию научных методов, не требующих проведения испытаний на животных, и принимать участие в деятельности консорциумов, работающих над изменением законодательства с целью запретить испытания на животных.

Ответственный поиск поставщиков

- 3.18** Все деловые партнеры должны иметь действующие Кодекс корпоративного поведения или Политику ответственного поиска поставщиков для своей собственной цепочки поставок, и требования указанных документов должны быть, как минимум, сопоставимы с требованиями Политики ОП. Кроме того, должны существовать соответствующие процедуры информирования и мониторинга соблюдения требований.



4 Условия найма, согласованные открыто и без принуждения

Работа ведется на основе добровольно согласованных и документированных условий найма

Обязательные требования

- 4.1 Всем работникам, как постоянным, так и временным, должны предоставляться трудовые документы, которые согласовываются с работником на добровольной основе и которые, как минимум, обеспечивают соблюдение юридических и договорных прав работника.
- 4.2 Ключевые компоненты отношений между работодателем и работником, включая часы, сверхурочную работу, оплату труда, льготы, отпуск, а также системы дисциплинарных мер и рассмотрения жалоб, должны быть согласованы с работником на добровольной основе, задокументированы в письменной форме, и официально признаны работодателем и работником до начала его трудовой деятельности в компании.
- 4.3 Сроки и условия найма должны быть изложены на языке, понятном работнику, при необходимости должны быть объяснены работнику устно или схематично, и доступны для ознакомления на протяжении всего периода найма.
- 4.4 Все работники получают для целей ведения учета копию документа, содержащего сроки и условия их найма, изложенные на понятном им языке и соответствующие информации, хранящейся у работодателя.
- 4.5 Любые изменения в сроках и условиях найма должны быть согласованы в письменной форме как работником, так и работодателем.
- 4.6 Если того требует законодательство, временные работники, работники на условиях краткосрочного найма, или сотрудники, предоставляемые агентствами, оформляются в качестве постоянных сотрудников, если выполняемая работа носит регулярный характер и востребована в течение всего года.
- 4.7 Работники имеют право на отпуск и пособия по беременности, родам, уходу за ребенком и усыновлению согласно требованиям закона.

Обязательные системы менеджмента

- 4.8 Ключевые функции управления, такие как найм и заключение контрактов, рассмотрение жалоб, дисциплина, продвижение по службе и увольнение с работы, должны иметь четкую политику и процедуры реализации, также необходимо обеспечить обучение лиц, ответственных за реализацию, с ведением соответствующей документации.
- 4.9 Должна существовать четкая и прозрачная система коммуникации между работниками и руководством. Сотрудникам должна предоставляться информация, касающаяся любого решения, которое изменяет или влияет на условия их найма. Сотрудники имеют право на эффективный диалог с руководством.

Передовая практика

- 4.10 Оформление всех временных работников, работников на условиях краткосрочного найма, или сотрудников, предоставляемых агентствами, в качестве постоянных сотрудников, если выполняемая ими работа носит регулярный характер и востребована в течение всего года, вне зависимости от требований законодательства.
- 4.11 Непрерывное обучение для всех работников с целью повышения квалификации и расширения навыков, что позволяет им продвигаться по службе.
- 4.12 Разработка и внедрение правил предоставления отпуска по семейным обстоятельствам, учитывающих все типы семей.



5 Отсутствие дискриминации

Ко всем работникам относятся одинаково, достойно, и с уважением, без какой-либо формы дискриминации. Особое внимание уделяется правам работников, подверженных наибольшему риску дискриминации.

Обязательные требования

- 5.1 Обеспечение отсутствия дискриминации в сфере занятости (включая прием на работу), любых аспектах обучения, личного и профессионального развития, в вопросах выплаты компенсаций, продвижения по службе, дисциплины, увольнения или выхода на пенсию.
- 5.2 Предотвращение дискриминации на основании расовой или этнической принадлежности, возраста, должности, пола, цвета кожи, религии, страны происхождения, сексуальной ориентации, семейного положения, беременности, иждивенчества, инвалидности, социальной принадлежности, членства в профсоюзе, личных характеристик, болезни, состояния здоровья или политических взглядов, или на основании любых других признаков, определенных местным законодательством.
- 5.3 Запрещено осуществление действий дискриминационного характера, поддержка дискриминации или терпимое отношение к ней.
- 5.4 Недопустимы принудительное тестирование на беременность, другие формы медицинского обследования, которые могут вести к дискриминации, и обязательное использование средств контрацепции. В случаях, когда медицинские тесты обязательны в соответствии с местным законодательством, результаты не могут быть использованы для увольнения работников или проявления иной формы дискриминации или неблагоприятного отношения.

Обязательная система менеджмента

- 5.5 Необходимы действующие политики и процедуры, запрещающие дискриминацию в любой форме при приеме на работу, выплате компенсаций, предоставлении доступа к обучению, продвижении по службе, прекращении трудовой деятельности или выходе на пенсию, и они четко и на регулярной основе должны доводиться до сведения всех работников, включая руководство.

- 5.6 Критерии отбора для принятия всех кадровых решений должны быть объективными и прозрачными, и для обеспечения соблюдения этих критериев должны существовать механизмы контроля.
- 5.7 Должны существовать действующие процедуры, гарантирующие, что описание рабочих вакансий не содержит термины, которые могли бы исключать группу или группы людей на иных основаниях, кроме навыков, профессиональных требований или образования, необходимых для выполнения работы.
- 5.8 Лица, ответственные за наем и увольнение сотрудников, оплату труда, обучение, продвижение по службе и дисциплинарные меры, должны проходить подготовку, посвященную недопустимости дискриминации при исполнении своих служебных обязанностей.
- 5.9 Все работники, и, в частности, менеджеры, супервайзеры и сотрудники службы безопасности объектов, должны проходить подготовку, посвященную недопустимости дискриминации.

Передовая практика

- 5.10 Проверка эффективности соответствующих политик, тренингов, и выявления возможных областей дискриминации.
- 5.11 Разработка и реализация политики, а также конкретных и поддающихся оценке целей по достижению полового равенства. Программы, направленные на удовлетворение потребностей работников, наиболее подверженных риску дискриминации (например, представителей национальных меньшинств, женщин или людей с ограниченными возможностями). Подобные программы могут охватывать такие области, как гибкий график, уход за детьми и иждивенцами, и программы наставничества.
- 5.12 Включение критериев разнообразия в процедуру поиска новых поставщиков.



Отсутствие притеснений

Все работники должны быть защищены от любых притеснений и злоупотреблений. Ни один работник не должен подвергаться каким-либо физическим, сексуальным, психологическим или словесным домогательствам, оскорблениям или иным формам утрашения.

Обязательные требования

- 6.1 Работники имеют право на достойное и уважительное отношение. Не допускаются физическое, сексуальное, словесное или психологическое насилие, любые формы домогательств, разжигание ненависти, запугивание, издевательства и телесные наказания.
- 6.2 Дисциплинарные меры должны быть соразмерными и не включать физическое или психическое наказание.
- 6.3 Сотрудники, включая менеджеров, супервайзеров и сотрудников службы охраны на объектах, допускающие притеснения или оскорбления в адрес работников, подлежат соответствующему дисциплинарному наказанию.
- 6.4 Абсолютно недопустимы любые злоупотребления, угрозы, запугивания или репрессии в отношении правозащитников.

Обязательная система менеджмента

- 6.5 Необходимы действующие политики и процедуры, запрещающие любые формы притеснений или оскорблений, которые четко доводятся до сведения всех работников. Должна регулярно проводиться подготовка, позволяющая распознавать и предотвращать притеснения и другие формы утрашения и запугивания.
- 6.6 Дисциплинарные процедуры, оформленные в письменном виде, должны быть доведены до сведения всех работников и четко разъяснены; любые дисциплинарные меры подлежат документированию на срок, установленный законом.

Передовая практика

- 6.7 Разработка и реализация программ по повышению безопасности женщин и сокращению масштабов притеснений по половому признаку, как среди работников, так в обществе, в целом.
- 6.8 При формировании рабочих групп следует принимать во внимание факторы, способствующие предотвращению домогательств, включая учет важности надзорных функций. Сюда относится проведение специальной психологической подготовки для менеджеров или супервайзеров в зависимости от демографического профиля (например, гендерной и расовой принадлежности) трудовых ресурсов.
- 6.9 Разработка и реализация особых процедур для случаев, связанных с сексуальными домогательствами или насилием. Подобные процедуры учитывают потенциальную травму и связанные с ней риски и предусматривают, в случае необходимости, консультирование и другую поддержку потерпевших.





7 Работа на добровольной основе

Прием на работу и выполнение рабочих обязанностей осуществляется на добровольной основе

Обязательные требования

- 7.1 Ни при каких обстоятельствах не должен использоваться принудительный труд, включая рабский, подневольный, кабальный труд или иные формы принудительного труда, включая психическое и физическое принуждение.
- 7.2 Прием на работу должен осуществляться на добровольной основе, и работник не должен сдавать какие-либо удостоверения личности или личные документы, а также делать гарантийный взнос в связи со своим трудоустройством.
- 7.3 Работники имеют право уволиться без каких-либо штрафных санкций, предварительно уведомив о своем намерении в установленные сроки, согласно условиям их трудового договора.
- 7.4 Работники имеют свободу передвижения и не ограничены помещениями делового партнера, включая общежития или предоставляемое жилье.
- 7.5 Работники не обязаны делать гарантийный взнос в связи с получением работы или выплачивать вознаграждение работодателю или какому-либо лицу, компании или агентству, участвующим в процессе найма.
- 7.6 Работодатели несут ответственность за оплату всех сборов и расходов, связанных с наймом работника или понесенных в связи с выполнением работником своих обязанностей. Если какие-либо расходы оплачены работником, они должны быть возмещены работодателем.
- 7.7 Запрещено использовать труд заключенных, за исключением случаев, когда условия их найма соответствуют обязательным требованиям настоящей политики и могут быть проверены.

Обязательная система менеджмента

- 7.8 Необходима действующая политика найма и сотрудники, обученные процедурам управления персоналом, чтобы гарантировать, что поступление на работу осуществляется на добровольной основе и сотруднику, который желает уволиться, не чинят препятствий.
- 7.9 Работников, переезжающих в связи с работой за границу или внутри страны, информируют об их правах, а также о сроках и условиях их найма посредством тренингов перед отъездом и после прибытия или иными приемлемыми способами на языке, понятном работнику.
- 7.10 Должны действовать эффективные и прозрачные процедуры для обеспечения свободы передвижения сотрудников, которые не должны быть ограничены помещениями предприятия, включая размещение работников и их транспортировку к месту работы и с места работы (если предоставляется и то, и другое). Подобные процедуры распространяются на сотрудников службы безопасности, если таковые имеются.
- 7.11 Необходима разработка и реализация политики и процедур, позволяющих выявлять, предотвращать и устранять любые случаи внесения работниками платы за наём, в том числе, посредством отбора и мониторинга агентств или брокеров по найму трудовых ресурсов.

Передовая практика

- 7.12 Участие в отраслевых инициативах по содействию этичному набору персонала.
- 7.13 Поддержка инициатив по оказанию содействия жертвам торговли людьми.



8



Надлежащий возраст

Все работники имеют соответствующий возраст, и обеспечивается защита молодых рабочих кадров.

Обязательные требования

- 8.1 Ни при каких обстоятельствах не принимаются на работу лица моложе 15 лет или моложе минимального возраста, установленного местным законодательством в отношении трудовой деятельности или обязательного образования (в зависимости от того, который из них выше).
- 8.2 При выявлении на предприятии любых работников в возрасте до 15 лет немедленно принимаются соответствующие меры по исправлению положения. Указанные меры включают немедленное отстранение ребенка от любой работы и предоставление ему безопасных условий. Ребенку должны быть обеспечены уход и образование, наряду с гарантированным доходом для его семьи.
- 8.3 При любых обстоятельствах принимается во внимание и обеспечивается защита здоровья и безопасность молодых работников (в возрасте от 15 до 18 лет). Указанные меры защиты предусматривают исключение определенных видов деятельности, таких, как опасная или ночная работа, и требуют особого внимания с целью гарантировать, что молодым работникам не будет поручено выполнение умственно, физически, социально или морально опасной или вредной работы.
- 8.4 Необходимо соблюдать цели и требования, изложенные в Конвенции МОТ о запрещении наихудших форм детского труда.

Обязательные системы менеджмента

- 8.5 Необходима действующая политика в области трудовой занятости (которая распространяется на всех сотрудников, как принимаемых на работу непосредственно компанией, так и нанимаемых через агентство или третью сторону), где указывается минимальный возраст для всех работников, а также меры, предусмотренные при выявлении случаев использования детского труда, включая обеспечение ухода и образования и замену дохода. В указанной политике также должны быть определены условия трудоустройства молодых работников.
- 8.6 На предприятии должен действовать эффективный процесс проверки возраста, включающий надлежащую систему ведения документации и учета.
- 8.7 Все соответствующие работники должны пройти подготовку, обеспечивающую соблюдение положений, касающихся молодых работников, включая учеников и стажеров, в частности, в отношении продолжительности работы, ночных смен, рабочего времени во время школьных каникул и тяжелой или опасной работы.

Передовая практика

- 8.8 Деятельность по развитию местных сообществ, которая помогает снизить барьеры для доступа к образованию. Подобная деятельность включает сотрудничество с местными органами власти для обеспечения более качественного школьного образования, предоставление работникам пособий на школьные расходы, финансирование школьных расходов, содействие обеспечению безопасного школьного транспорта и обеспечение профессионального обучения.



9 Достойная оплата труда

Всем работникам обеспечивается справедливая заработная плата

Обязательные требования

- 9.1** Всем работникам должен быть предоставлен полный компенсационный пакет за стандартную рабочую неделю, который включает заработную плату, оплату сверхурочных, пособия и оплачиваемый отпуск, соответствующие минимальным законодательным стандартам или превышающие их.
- 9.2** Необходимо выполнять и соблюдать условия компенсации, установленные юридически обязательными коллективными договорами.
- 9.3** Заработная плата должна выплачиваться вовремя, регулярно и в полном объеме.
- 9.4** За каждый период оплаты работники должны получать платежную ведомость, в которой четко указаны компоненты компенсации, включая точные суммы заработной платы, отработанные обычные и сверхурочные часы (если работники имеют почасовую оплату), а также льготы, поощрения/ бонусы и любые согласованные вычеты.
- 9.5** Если работнику платят на основе объема производства, сдельной ставки, квот или их аналогов, ставка оплаты должна обеспечивать работнику, как минимум, эквивалент минимальной заработной платы или заработной платы согласно коллективному трудовому договору, в зависимости от того, что выше, в течение стандартного рабочего времени.
- 9.6** Вся сверхурочная работа или работа в установленные законом праздничные дни должна оплачиваться с учетом соответствующей надбавки в соответствии с требованиями местного законодательства и/ или положениями коллективного трудового договора.
- 9.7** За исключением предусмотренных законом удержаний, все другие вычеты из заработной платы должны производиться только с письменного согласия работников, четко изложенного на понятном им языке.
- 9.8** Все предусмотренные законом отчисления, такие как налоги и социальное или медицинское страхование, должны вноситься каждый платежный период на предусмотренные законом счета или в учреждения в соответствии с требованиями закона.
- 9.9** Должно обеспечиваться страхование сотрудников на случай возникновения любых профессиональных травм, болезней, инвалидности, наступления несчастного случая или летального исхода, которое соответствует, как минимум, положениям местного законодательства в области трудовых компенсаций работникам.





Обязательные системы менеджмента

- 9.10** Должна действовать прозрачная политика в отношении заработной платы и компенсаций, оформленная в письменном виде и подлежащая разъяснению всем без исключения работникам на понятном им языке.
- 9.11** Необходимо разработать и внедрить процедуру, обеспечивающую понимание законодательных требований в отношении заработной платы, сверхурочных, пособий, отпусков и отчислений, а также отслеживание любых изменений в упомянутых законодательных требованиях.
- 9.12** Необходимо вести отчетность, свидетельствующую о точной и аккуратной оплате сотрудникам отработанных стандартных и сверхурочных часов на основе соответствующей системы заработной платы и продолжительности рабочего дня.

Будущие обязательные требования

- 9.13** Заработная плата или доход любого сотрудника делового партнера, непосредственно поставляющего товары и услуги компании Unilever, должны быть, по крайней мере, не ниже прожиточного минимума. Заработная плата в размере прожиточного минимума должна быть достижима в рамках стандартного рабочего дня (не включая сверхурочную работу), независимо от того, на какой основе производится оплата труда сотрудника, будь то оклад, почасовая оплата или оплата на основе объема производства/сдельной ставки/квоты.
- 9.14** Необходимо реализовать и ежегодно корректировать подход, основанный на прожиточном минимуме, который гарантирует получение любым сотрудником заработной платы (или соответствующей части дохода), соответствующей местному прожиточному минимуму или превышающей его.

Передовая практика

- 9.15** В отношении всех сотрудников действует эффективная система справедливой компенсации, которая обеспечивает классификацию работников в соответствии с их квалификацией, навыками и опытом; признание и вознаграждение результатов их труда посредством заработной платы и дополнительных льгот и / или стимулов; регулярную оценку и коррекцию оплаты труда согласно соответствующим рыночным и производственным показателям, а также регулярное участие в социальном диалоге по вопросам компенсации.
- 9.16** Требования к заработной плате и/или доходу в размере прожиточного минимума доводятся до сведения поставщиков и участников их цепочки входящих поставок.
- 9.17** Страхование работников выходит за рамки несчастных случаев и инвалидности, связанных с производством, и включает безработицу, отпуск по беременности и уходу за ребенком, здравоохранение и выход на пенсию.





10



Рационально обоснованные часы работы

Рабочее время для всех работников устанавливается, исходя из разумных оснований.

Обязательные требования

- 10.1 Работники не обязаны работать больше стандартных и сверхурочных часов, установленных требованиями местного законодательства. В целях предотвращения чрезмерной физической и умственной усталости, общее количество рабочих часов в неделю, включая сверхурочную работу, не должно превышать 60 часов для работников, не связанных с управлением, даже если это допускается местным законодательством.
- 10.2 Любая сверхурочная работа должна осуществляться на добровольной основе. Если сверхурочная работа допускается трудовым договором, то работник явным образом выражает свое согласие на нее.
- 10.3 Работники имеют право, как минимум, на непрерывный 24-часовой отдых в течение каждого семидневного периода и на обязательный по закону ежегодный отпуск.
- 10.4 Если сотруднику требуется работать в день отдыха из-за реальной необходимости обеспечения непрерывности производства или обслуживания, то непосредственно после завершения подобной работы сотрудник должен получить эквивалентный период компенсационного отдыха для обеспечения, как минимум, двухдневного отдыха в течение каждых 14 дней.
- 10.5 Работники имеют право на обоснованные перерывы на питание и отдых, продолжительность которых должна соответствовать, как минимум, положениям действующего законодательства.

Обязательные системы менеджмента

- 10.6 Необходима разработка и реализация политики в отношении стандартного рабочего времени и сверхурочной работы. Политика должна быть оформлена в письменном виде и содержать четкое указание на добровольный характер сверхурочной работы.
- 10.7 Ожидаемые часы и графики работы должны быть доведены до сведения всех работников на языке и в формате, который им понятен.
- 10.8 Согласие работников на выполнение сверхурочной работы должно быть оформлено документально.
- 10.9 Должны существовать конкретные и эффективные механизмы учета, документирования и мониторинга рабочего времени и сверхурочной работы для всех сотрудников, независимо от системы оплаты труда (например, сдельная оплата) или вида контракта.

Передовая практика

- 10.10 Продолжительность рабочего времени всех работников, включая руководящие должности, не превышает 60 часов в неделю, включая сверхурочную работу.
- 10.11 С работниками проводятся консультации о способах сокращения рабочего времени без ущерба для обеспечения возможности получать зарплату в размере не менее прожиточного минимума.
- 10.12 Организация рабочего времени позволяет работникам удовлетворять семейные и личные потребности (например, отгулы для посещения врача и гибкость в распределении рабочего времени / смен), не подвергаясь наказанию.



11

Свобода участия в объединениях

Все работники могут свободно осуществлять свое право создавать профсоюзы и/или вступать в них, а также вести коллективные переговоры.

Обязательные требования

- 11.1 Все работникам должна быть обеспечена возможность свободно осуществлять свое право на создание профсоюза и на вступление в профсоюз, а также возможность добиваться представительства и вести коллективные переговоры, не опасаясь запугиваний или притеснений, и без получения предварительного разрешения, если таковое не требуется по закону.
- 11.2 Работники должны знать и понимать свои права, включая законное право на забастовку. Другие работники, руководящие сотрудники или иные представители компании не должны препятствовать осуществлению работниками указанных прав.
- 11.3 Коллективные переговоры, проводимые по просьбе любой юридически признанной представительной группы работников, должны проходить в духе добросовестного сотрудничества с заключением обязательных к выполнению коллективных соглашений.
- 11.4 Недопустимы дискриминация или неправомерные действия со стороны работодателя в отношении представителей работников из-за их роли. Они должны получать обоснованный доступ для выполнения своих представительских функций на рабочем месте.
- 11.5 В случаях, когда местное законодательство ограничивает право на свободу участия в объединениях и ведение коллективных переговоров, допускаются альтернативные формы представительства работников, создания объединений и ведения переговоров.

Обязательные системы менеджмента

- 11.6 Должны действовать четкие политики и процедуры, касающиеся свободы участия в объединениях и ведения коллективных переговоров в повседневной трудовой деятельности, разъясняющие, что выбор работника в пользу создания профсоюза или вступления в профсоюз не ставит под угрозу его право на равное и справедливое обращение (включая такие вопросы, как прием на работу, дисциплинарные меры, продвижение по службе, заработная плата, часы работы, жалобы или прекращение трудовых отношений).
- 11.7 На объекте должны проводиться регулярные тренинги для работников, руководителей и сотрудников службы охраны в целях эффективного обеспечения права работников на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, а также реализации надлежащей практики трудовых отношений (включая консультации и переговоры).
- 11.8 Должны существовать четкие правила, регулирующие деятельность признанных профсоюзов на рабочем месте.

Передовая практика

- 11.9 При разработке новых политик и процедур, по возможности, привлекаются представители работников.
- 11.10 Организация социального диалога и совместного тренинга с участием представителей профсоюза или представителей работников для содействия установлению конструктивных трудовых отношений (например, тренинги по вопросам охраны труда и предотвращению сексуальных домогательств).
- 11.11 Проводится оценка для выявления потенциальных рисков, ставящих под угрозу право работников на свободу участия в объединениях, и, в случае выявления подобных рисков, принимаются меры по решению проблемы.



12



Производственная безопасность и охрана труда

Всем работникам обеспечивается безопасная и здоровая рабочая среда, включая выявление и снижение рисков для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний.

Обязательные требования

- 12.1 Необходимо обеспечить здоровые и безопасные рабочие места с целью предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний (физических или психических), возникающих в ходе выполнения работы или в связи с ней или в результате деятельности работодателя.
- 12.2 Все работники, посетители, и другие люди находящиеся в помещениях предприятия, должны быть четко информированы о соответствующих факторах риска и иметь надлежащие знания и средства индивидуальной защиты, позволяющие избежать указанных факторов. Кроме того, необходимо обеспечить наличие четких надписей или информации о путях эвакуации в случае чрезвычайной ситуации.
- 12.3 Все работники, посетители и другие люди, находящиеся в помещениях предприятия с целью оказания каких-либо услуг или осуществления рабочих операций, должны быть надлежащим образом обучены и информированы о действиях, которые следует предпринять в случае возникновения инцидентов в области охраны труда и техники безопасности.
- 12.4 Все работники должны иметь беспрепятственный доступ к бесплатной питьевой воде.
- 12.5 Туалеты должны быть доступны для всех работников, они должны быть чистыми и полностью исправными, и должны быть оснащены средствами для мытья рук с мылом под проточной водой.

Обязательные системы менеджмента

- 12.6 Должны действовать четкие, эффективные и регулярно обновляемые политики и процедуры в области охраны труда и техники безопасности.

- 12.7 Политика и процедуры в области охраны труда должны быть доведены до сведения каждого сотрудника организации, также должен действовать механизм, обеспечивающий надлежащее информирование всех посетителей.
- 12.8 Для всех сотрудников, включая менеджеров, супервайзеров, работников по контракту и сотрудников службы охраны, необходимо проводить регулярное обучение технике безопасности, включая учения по эвакуации.
- 12.9 Должен действовать Комитет по охране труда, функции которого должны быть четко понятны работникам и руководителям и пропорциональны размерам и рискам производственного объекта. Комитет отвечает за эффективный мониторинг и обеспечение реализации планов по выявлению и снижению рисков для здоровья и безопасности с целью предотвращения несчастных случаев и травм на производстве и профессиональных заболеваний.
- 12.10 Курирование и контроль в отношении плана обеспечения безопасности на каждом производственном объекте должен осуществлять назначенный представитель высшего руководящего состава.
- 12.11 Эффективность планов обеспечения безопасности подлежит регулярной проверке посредством проведения учений и иных методов.
- 12.12 Структурная целостность и пожарная безопасность производственных участков и объектов подлежит регулярной оценке с последующим устранением выявленных проблем.
- 12.13 Должна осуществляться регулярная оценка безопасности рабочих операций, включая зоны для размещения оборудования и пребывания работников, если таковые предусмотрены.



Передовая практика

- 12.14** Мониторинг и отчетность касательно реализации общекорпоративной цели по полному устранению несчастных случаев на производстве, при этом поощряется прозрачная отчетность о любых происходящих инцидентах.
- 12.15** Разработка плана антикризисного управления, включая планирование на случай непредвиденных обстоятельств и определение приоритетов в области охраны здоровья и обеспечения безопасности работников.
- 12.16** Поощрение работников к освоению и использованию надлежащих методов охраны труда и техники безопасности, охватывающих как психическое, так и физическое здоровье, и обеспечение данного процесса работодателем.



13


Доступ к механизмам рассмотрения жалоб и средствам правовой защиты

Все работники имеют доступ к механизмам рассмотрения жалоб со справедливыми процедурами и средствами правовой защиты.

Политика ответственного партнера

Обязательные требования

- 13.1 Все работники должны иметь доступ к прозрачным, справедливым и конфиденциальным процедурам, обеспечивающим быстрое, непредвзятое и объективное решение вопросов, которые могут возникнуть в рамках трудовых отношений.
- 13.2 Механизмы рассмотрения жалоб должны соответствовать Руководящим принципам ООН, касающимся предпринимательской деятельности в аспекте прав человека; они должны быть хорошо известны и доступны всем сотрудникам, которые посредством указанных механизмов могут сообщить о любой возникшей проблеме.
- 13.3 Механизмы рассмотрения жалоб должны гарантировать конфиденциальность любого заявителя, за исключением случаев, когда заявитель дает разрешение на раскрытие информации конкретному лицу.
- 13.4 Лица, подающие жалобу или участвует в расследовании жалобы, не должны подвергаться преследованию.
- 13.5 Жалобы должны быть доведены до сведения руководства соответствующего уровня, под контролем которого в полном объеме осуществляется их рассмотрение эффективным, своевременным и уважительным образом.

Обязательные системы менеджмента

- 13.6 Должна существовать четкая, документально оформленная процедура рассмотрения жалоб, которая обеспечивает конфиденциальность (за исключением случаев, когда заявитель дает разрешение на раскрытие информации конкретному лицу).
- 13.7 В отношении работников и лиц, сообщающих о нарушениях, должна действовать политика защиты от преследований, предусматривающая конкретные меры по защите заявителей от репрессий.
- 13.8 Все сотрудники должны пройти подготовку по вопросам политики и процедуры рассмотрения жалоб; руководящие сотрудники должны проходить специальную подготовку по предотвращению взаимных обвинений и преследований.

Передовая практика

- 13.9 Хранение и анализ обезличенных данных, касающихся получения и рассмотрения жалоб, для обеспечения эффективности механизмов рассмотрения жалоб.
- 13.10 Выявление коренных причин возникновения жалоб и недоразумений и любых связанных с ними основополагающих закономерностей, для осуществления, при необходимости, оперативных усовершенствований.
- 13.11 Широкое распространение и доступность механизмов рассмотрения жалоб, что позволяет местным сообществам информировать компанию о любых возникающих вопросах в соответствии с разработанными ООН Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.



United Nations

Политика
ответственного
партнера

14



Права собственности

Соблюдаются права и правовой титул в отношении собственности на имущество и землю для отдельных лиц и местных сообществ, включая коренное население. Захват земли является недопустимым.

Обязательные требования

Настоящие требования применяются только в отношении деловых партнеров, участвующих в приобретении, аренде или отчуждении земель и/ или при изменении правил землепользования, если это может повлиять на права отдельных лиц или сообществ.

- 14.1 Недопустимо какое-либо участие в любой форме захвата земли, и должна действовать политика абсолютной нетерпимости к захвату земель другими лицами в отношении любых приобретенных, арендованных или используемых земель.
- 14.2 Необходимо соблюдать законные права на землевладение, имеющиеся у отдельных лиц, общин и коренного населения, включая традиционные и неофициальные права, и осуществлять тщательную проверку в целях защиты установленных прав на собственность, землю и землепользование.
- 14.3 При планировании изменений в правилах землепользования необходимо, при участии затрагиваемых сообществ, надлежащим образом оценивать и устранять возможные неблагоприятные экологические и социальные последствия, с публикацией соответствующей информации в формате и на языке, доступном для упомянутых затрагиваемых сообществ.
- 14.4 Приобретение земель, планирование землепользования и освоение земель должно осуществляться в соответствии с национальным законодательством и с соблюдением прав человека, включая традиционные права на землю и ресурсы, в зависимости от того, что обеспечивает наибольшую защиту.
- 14.5 Необходимо признавать и уважать право женщин на владение землей и доступ к ней.

- 14.6 Деловые партнеры должны стремиться к получению свободного, предварительного и обоснованного согласия (СПОС) и документировать его эффективную реализацию каждый раз, когда приобретение земли, планирование землепользования или освоение земель может затрагивать законные права местных сообществ на землевладение или оказывать иное негативное влияние на землю, являющуюся объектом законного коллективного землевладения.

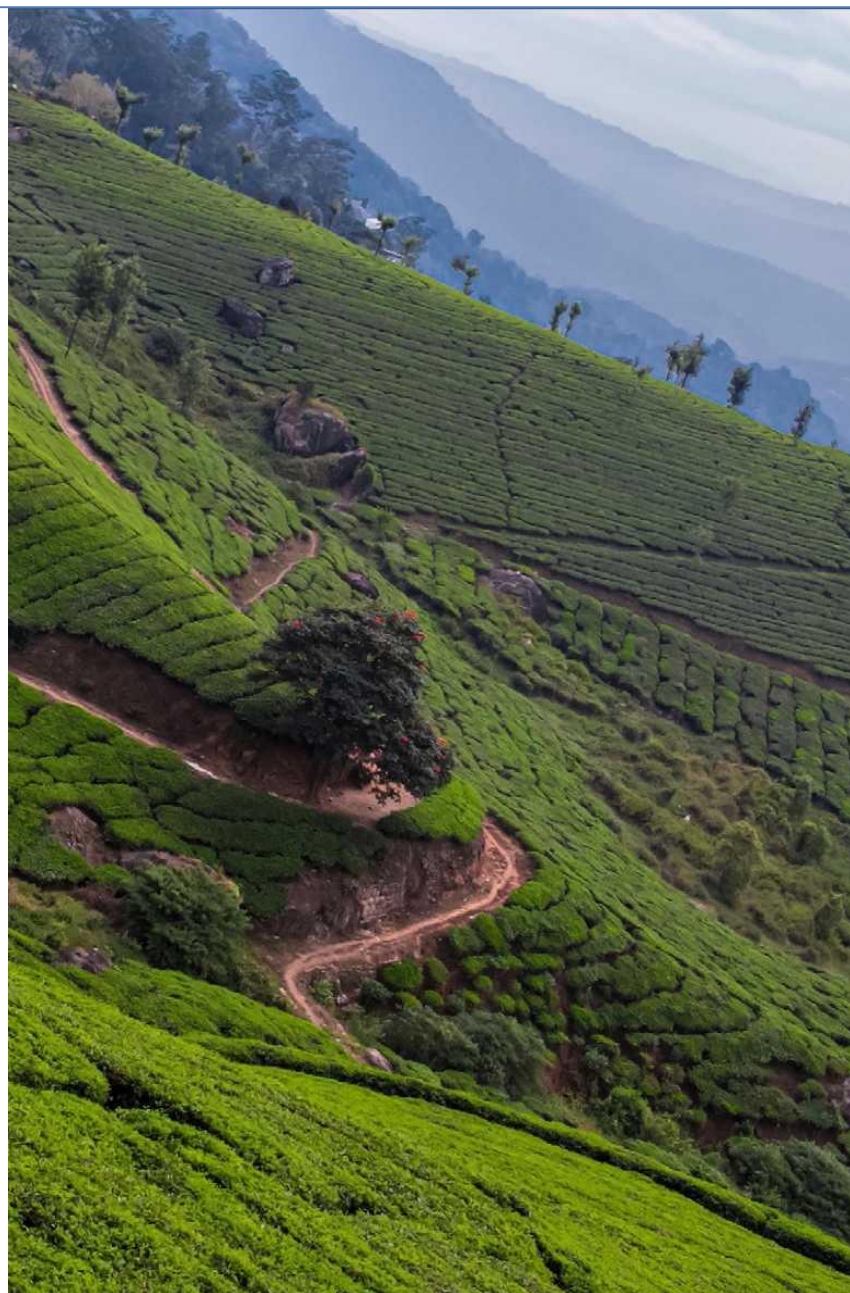
Обязательные системы менеджмента

Настоящие требования применяются только в отношении деловых партнеров, участвующих в приобретении, аренде или отчуждении земель и/ или при изменении правил землепользования, если это может повлиять на права отдельных лиц или сообществ.

- 14.7 Должна существовать оформленная в письменном виде политика в отношении соблюдения прав на землю всех законных владельцев земельных участков, затронутых деятельностью делового партнера, включая политику абсолютной нетерпимости к захвату земель.
- 14.8 Должен действовать непрерывный процесс комплексной проверки соблюдения прав собственности на землю в ходе экономической деятельности делового партнера с целью эффективного выявления, предотвращения, учета, смягчения последствий и устранения любых нарушений.
- 14.9 Необходимо проявлять ответственность и выделять достаточные ресурсы для решения вопросов, связанных с земельными правами и взаимодействием компании с местными сообществами.
- 14.10 Лица, ответственные за приобретение земель или внесение изменений в правила землепользования, должны периодически проходить подготовку, связанную с получением свободного, предварительного и обоснованного согласия (СПОС), и уметь определять и оценивать последствия подобных приобретений или изменений.

Передовая практика

- 14.11** Разбивка данных по оценке воздействия по полу, национальности, племени или касте.
- 14.12** Принятие публичного обязательства активно поддерживать ответственные инвестиции в сельское хозяйство, обеспечивать полную прослеживаемость, и следовать разработанным ООН Добровольным руководящим принципам ответственного регулирования вопросов владения и пользования.
- 14.13** Недопущение судебных исков, инициированных по формальным или надуманным основаниям с целью запугивания и принуждения к молчанию правозащитников, защитников окружающей среды и организаций гражданского общества, поддерживающих законные действия пострадавших правообладателей.





Unilever

Политика
ответственного
партнера

Деловые операции, поиск поставщиков, производство, дистрибуция продукции и предоставление услуг должны осуществляться с учетом целей защиты окружающей среды.

Деловые партнеры должны применять подход, основанный на анализе рисков, для определения наиболее существенных потенциальных экологических проблем, связанных с деятельностью их компании. Основопологающий принцип № 15 содержит обязательные требования, обеспечивающие целостный характер рационального природопользования, направленного на защиту и регенерацию окружающей среды. Два других основопологающих принципа касаются экологических проблем, включая вопросы, связанные с климатом, водными ресурсами, отходами, вырубкой лесов и пластиком, в которых компания Unilever располагает наибольшими возможностями минимизировать негативное воздействие и максимизировать положительный результат. Вы можете определить также дополнительные области, имеющие отношение к вашему бизнесу.

Компонент 3
Планета



15



Берегите и восстанавливайте природу

Методы ведения бизнеса должны обеспечивать защиту, сохранение и восстановление природных ресурсов, (включая биоразнообразие), предотвращать вырубку лесов или трансформацию земельных угодий, связанную с производством пальмового масла, сои, бумаги и картона, а также чая и какао. Необходимо сокращать потребление воды, особенно в районах, испытывающих дефицит водных ресурсов, а сброс сточных вод должен надлежащим образом регулироваться.

Обязательные требования

- 15.1 Необходимо знать и соблюдать действующие правовые требования и иметь действующие разрешения в области защиты окружающей среды, природы и биоразнообразия, которые касаются планирования, развития бизнеса и осуществления деловых операций.
- 15.2 Необходимо соблюдать положения применимых законов и разрешений в отношении водных ресурсов, включая, в числе прочего, такие аспекты, как забор воды, водопользование, использование поверхностных вод и сброс сточных вод.
- 15.3 Прямые поставщики материалов, согласно Руководящим принципам политики «Люди и природа», должны поставлять компании Unilever только материалы, полученные из территорий, на которых не осуществляется вырубка лесов или трансформация земельных угодий, исходя из применимой даты учета данных в соответствии с требованиями политики «Люди и природа».

Обязательные системы менеджмента

- 15.4 Должна действовать периодически обновляемая система экологического менеджмента для выявления и смягчения проблем, связанных с управлением водными ресурсами и сбросом сточных вод.

Должны действовать следующие общие системы управления для соблюдения обязательных требований каждого основополагающего принципа в рамках компонента «Планета».

- 15.5 Необходима разработка и реализация политики и процедур экологического менеджмента для решения проблем, которые представляют значительные экологические риски, связанные с деятельностью вашей компании.
- 15.6 Необходима разработка и реализация политики и процессов проведения комплексной проверки в соответствии с национальными и международными требованиями к поставщикам, требованиями применимых законов и нормативных актов, а также рекомендациями или требованиями компании Unilever перед проведением закупки или согласно иным соглашениям, предусмотренным контрактом.
- 15.7 Для всех соответствующих сотрудников должно проводиться обучение, обеспечивающее знание и соблюдение всех необходимых юридических разрешений.
- 15.8 При необходимости, компании Unilever должны предоставляться соответствующие данные, которые Unilever будет использовать (на анонимной основе, если отчетность или требования допускают анонимность) в соответствии с положениями об отчетности и раскрытии информации любых применимых законов о правах человека, об охране окружающей среды и о проведении комплексной экспертизы в рамках цепочки поставок.
- 15.9 Соответствующие политики и процедуры должны быть известны всем сотрудникам вашей организации; кроме того, необходимо проведение соответствующего обучения.



Будущие обязательные требования

Применимы к поставщикам ингредиентов и рецептур, используемых в средствах бытовой химии, личной гигиены, и косметических средствах, если Unilever уведомляет об этом:

- 15.10 Компании Unilever должны предоставляться данные о способности органических (углеродсодержащих) ингредиентов к биологическому разложению в соответствии с методами испытаний, разработанными ОЭСР и имеющими международное признание.
- 15.11 Органические (углеродсодержащие) ингредиенты и рецептуры должны предусматривать 100%-е биологическое разложение.

Передовая практика

- 15.12 Включение методов устойчивого развития и планов повышения эффективности, изложенных, в частности, в Принципах регенеративного сельского хозяйства компании Unilever, во все соответствующие виды деятельности с целью решения существенных экологических проблем.
- 15.13 Применительно к поставщикам сельскохозяйственных материалов: реализация требований Кодекса устойчивого ведения сельского хозяйства компании Unilever и эквивалентных ему программ и стандартов.
- 15.14 Поставщики сельскохозяйственных материалов разрабатывают и реализуют планы по управлению рисками в области биоразнообразия и экосистем при ведении деятельности в зонах с хрупким экологическим балансом или вблизи них.

- 15.15 Применительно к поставщикам полезных ископаемых, выполнение требований, изложенных, в частности, в Кодексе ответственного осуществления добычи полезных ископаемых, или других эквивалентных стандартов.
- 15.16 Регулярный систематический обзор практики устойчивого развития и систем экологического менеджмента при поддержке независимых экспертов и с привлечением местных сообществ для определения наличия и эффективности соответствующей политики и процедур.
- 15.17 Измерение и опубликование показателей забора воды и выпуска сточных вод.
- 15.18 Оптимизация водоснабжения в районах с высоким уровнем дефицита водных ресурсов для устранения утечек и потерь воды, а также внедрение усовершенствованных систем очистки сточных вод.
- 15.19 Коллективные действия по повышению водной безопасности, где приоритетное внимание уделяется районам с высоким дефицитом воды, посредством внедрения стандартов Альянса за рациональное использование водных ресурсов.
- 15.20 Привлечение заинтересованных сторон в рамках производственно-сбытовой цепи для сохранения биоразнообразия и поддержания функционирования экосистем на производственном объекте и за его пределами.

16



Климатические изменения

Сокращение выбросов парниковых газов (ПГ) в соответствии с целями Парижского соглашения и ограничение темпов глобального потепления показателем менее 2 градусов Цельсия по сравнению с доиндустриальным уровнем.

Обязательные требования

16.1 Необходимо соблюдение всех применимых законодательных требований и получение соответствующих разрешений на управление выбросами парниковых газов и их сокращение.

Будущие обязательные требования

16.2 По запросу Unilever необходимо предоставлять данные о выбросах парниковых газов на уровне продукта в отношении материалов, поставляемых Unilever, для использования в публичной отчетности и отчетности, предоставляемой органам власти, касающейся собственных целевых показателей Unilever по сокращению выбросов парниковых газов. Данные должны быть получены с использованием согласованной методологии и включать верификацию третьей стороной.

16.3 Необходимо создание, внедрение и периодическое обновление системы экологического менеджмента, направленного на сокращение выбросов парниковых газов, для выявления и смягчения последствий выбросов парниковых газов.

Передовая практика

16.4 Установление публичных целевых показателей и «дорожной карты» по сокращению выбросов парниковых газов в соответствии с целями Парижского соглашения и требованиями Протокола по выбросам парниковых газов или эквивалентного стандарта, о прогрессе в достижении которых сообщается публично, по крайней мере, на ежегодной основе. Целевые показатели по сокращению выбросов парниковых газов утверждаются Инициативой научно-обоснованных целевых показателей (SBTi).

16.5 Взаимодействие предприятий, осуществляющих входящие поставки, с целью сокращения выбросов парниковых газов в рамках производственно-сбытовой цепи, либо напрямую, либо через участие в соответствующих отраслевых группах, поддерживающих совместные действия по вопросам изменений климата (в рамках законодательства о конкуренции).

16.6 «Углеродные кредиты» используются только для остаточных выбросов парниковых газов и после доказанного абсолютного сокращения в соответствии с данными SBTi, и указываются отдельно от показателей по сокращению выбросов парниковых газов.



17



Мир без отходов

Сокращение образования отходов и сведение к нулю количества отходов, размещаемых на свалках.
Сокращение использования пластика и образования отходов, что содействует созданию прозрачной и замкнутой экономики производства пластмасс

Обязательные требования

- 17.1 Необходимо соблюдать положения применимых законов и разрешений, касающихся обращения с отходами, их хранения и утилизации непосредственно компанией или через субподрядчиков по переработке отходов.
- 17.2 Хранение, обработка, транспортировка и утилизация отходов должны осуществляться таким образом, который обеспечивает защиту здоровья и безопасности людей и сохранение окружающей среды.
- 17.3 Необходимо соблюдать все применимые законодательные требования в отношении поиска сырья для изготовления пластмасс, их производства, хранения, транспортировки и срока годности.
- 17.4 Поставщики пластика, перерабатываемого после употребления (PCR), должны проводить ежегодные тесты на миграцию (в соответствии со стандартным методом испытаний, утвержденным Unilever), чтобы подтвердить, что материалы, поставляемые компании Unilever, соответствуют утвержденным пределам содержания загрязняющих веществ, и что ведется учет полученных результатов. При обнаружении какого-либо загрязняющего вещества, превышающего допустимый уровень, необходимо провести оценку риска и сообщить о результатах в компанию Unilever.

Обязательные системы менеджмента

- 17.5 Должна действовать периодически обновляемая система экологического менеджмента, позволяющая выявлять и смягчать **проблемы**, связанные с управлением отходами и их сокращением.

Применимо к поставщикам, использующим пластик в своих производственных процессах:

- 17.6 Должны существовать четкие и эффективные, периодически обновляемые политики и средства контроля, соответствующие производственным операциям вашей компании, предназначенные для управления производством пластмасс, их использованием и обработкой по истечении срока годности.
- 17.7 Должна действовать процедура выявления и устранения потенциального неблагоприятного воздействия на окружающую среду и управления рисками (связанными с производством пластика, его использованием, сокращением объемов, сбором и утилизацией по истечении срока службы), соответствующая производственным операциям вашей компании. Необходима реализация соответствующих процедур и средств контроля, направленных на минимизацию выявленных рисков.

Будущие обязательные требования

Применимо к поставщикам пластиковой упаковки:

- 17.8 Поставщики пластиковой упаковки должны поставлять только пластик, предназначенный для повторного использования, вторичной переработки или компостирования.
- 17.9 Поставщики пластиковой упаковки должны разработать и опубликовать перечень пластмасс для содействия усилиям Unilever и других сторон по обеспечению прозрачности и отслеживаемости (в отношении изделий из пластика). Это предусматривает представление соответствующих данных, например, содержания впервые используемых продуктов переработки ископаемых и продуктов вторичной переработки, а также подробной информации о возможности повторного использования, вторичной переработки или компостирования пластмасс.



Передовая практика

- 17.10** Неопасные отходы не подвергаются захоронению и не сжигаются без рекуперации энергии.
- 17.11** Поставщики упаковки вдвое сокращают количество используемого первичного пластика и оптимизируют количество переработанного пластика.
- 17.12** При отсутствии местных законов об обращении с отходами, регенерация и утилизация отходов (в том числе, компаниями-субподрядчиками) осуществляется в соответствии с передовой международной практикой.
- 17.13** Разработка деловыми партнерами долгосрочного плана по обращению с отходами с использованием принципа «5R»: Refuse (отказ), Reduce (сокращение), Reuse (повторное использование), Repurpose (перепрофилирование), Recycle (вторичная переработка).
- 17.14** Разработка принципов циркулярной экономики и подходов к построению бизнес-моделей замкнутого цикла.
- 17.15** В отношении деловых партнеров, для которых существенную роль играют пищевые отходы, принято публичное обязательство к 2030 году вдвое сократить количество пищевых отходов, получаемых непосредственно на производстве. Устанавливаются исходные показатели, целевые показатели и планы реализации, а данные раскрываются с помощью внешних индексов.
- 17.16** Реализация эффективных стратегий использования, сокращения количества, сбора и вторичной переработки пластмасс на протяжении всей производственно-сбытовой цепи.
- 17.17** Сотрудничество и партнерские отношения с заинтересованными сторонами (в рамках законодательства о конкуренции) для внедрения инновационных материалов из пластмасс и совершенствования методов утилизации изделий из пластмасс по окончании срока службы с целью борьбы с отходами из пластика, согласования и развития отраслевых систем, бенчмаркинга и стандартов, а также использования передовых технологий.





Сообщение о нарушениях

1. О любом несоблюдении обязательных требований Политики ответственного партнера компании Unilever, о котором известно деловому партнеру и которое не устранено в разумные сроки, следует незамедлительно сообщать компании Unilever. Невыполнение настоящего требования является нарушением положений Политики ответственного партнера.
2. Мы поддерживаем культуру отстаивания интересов как деловых партнеров, так и их работников, и недопустимости преследований в отношении лиц, сообщающих о фактических или предполагаемых нарушениях.
3. Деловые партнеры и их работники, местные сообщества и другие заинтересованные стороны могут сообщать о фактических или предполагаемых нарушениях требований Политики ответственного партнера (включая любые нарушения, допущенные сотрудником Unilever или любым другим лицом, действующим от имени Unilever) в компанию Unilever по телефону или в режиме «онлайн». Сведения могут быть переданы конфиденциально и анонимно (если это разрешено законом). Дополнительную информацию можно получить здесь: [Raise a Concern](#) или на странице www.unilevercodesupportline.com
4. Компания Unilever рассмотрит любые возникшие опасения и обсудит полученные результаты с деловым партнером. Деловой партнер обязан оказать содействие в проведении любого подобного рассмотрения и предоставить доступ к любой обоснованно запрашиваемой информации.
5. При необходимости устранения последствий нарушения, деловой партнер должен определить корректирующие действия, требуемые для эффективного и оперативного решения проблемы, включая сроки и план их реализации, и представить указанную информацию компании Unilever.

Практические советы

1. Проведите проверку текущей политики, процедур и практик вашей компании на предмет соответствия обязательным требованиям нашей Политики ответственного партнера, чтобы убедиться в отсутствии каких-либо нарушений.
2. Обратитесь к своему контактному лицу в компании Unilever, чтобы обсудить любые непонятные вам вопросы или сообщить о проблемах, которые могут возникнуть у вашей компании в связи с соблюдением требований Политики ОП.
3. Ознакомьте соответствующих сотрудников с требованиями Политики ответственного партнера компании Unilever и способами информирования о предполагаемых нарушениях.





Приложение

Политика
ответственного
партнера

В ходе разработки Политики ответственного партнера компании Unilever были использованы следующие принципы, стандарты и соглашения, которые могут являться полезным источником дополнительной информации, в части не противоречащей применимому законодательству Российской Федерации:

- [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)
- [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#)
- [International Chamber of Commerce Anti-Corruption Guide for SMEs](#)
- [United Nations Sustainable Development Goals](#)
- [Ethical Trading Initiative](#)

Международная организация труда: www.ilo.org, в частности, следующие документы, если они [ратифицированы](#) Российской Федерацией:

- [International Labour Organization Convention on Freedom of Association and Collective Bargaining](#)
- [International Labour Organization Convention on Hours of Work](#)
- [International Labour Organization Convention on Minimum Age](#)
- [International Labour Organization Convention on the Worst Forms of Child Labour](#)
- [International Labour Organization Convention on Forced Labour](#)

- [The International Labour Organization Convention on Abolition of Forced Labour](#)
- [International Labour Organization Convention on Equal Remuneration](#)
- [International Labour Organization Convention on Discrimination \(Employment and Occupation\)](#)
- [International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#)
- [International Labour Organization Convention on Maternity Protection](#)

ПРИМЕЧАНИЕ: Настоящая Политика ответственного партнера заменяет собой действовавшие ранее Политику ответственного поиска поставщиков и Политику ответственного делового партнера. Любая ссылка на Политику ответственной закупки материалов и сервисов компании Unilever, Политику ответственного делового партнера, и/ или наш Кодекс поставщика в любой документации или контрактах с поставщиком является ссылкой на настоящую Политику ответственного партнера.

Дополнительную информацию о Политике ответственного партнера компании Unilever, включая глоссарий и часто задаваемые вопросы, можно получить здесь, в части не противоречащей применимому законодательству Российской Федерации: Unilever.com/responsible-partner-policy. Если вы являетесь поставщиком, вы можете найти более подробную информацию о сроках введения в действие будущих обязательных требований на веб-сайте www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier.