

# นโยบาย พันธมิตรทาง ธุรกิจที่มีความ รับผิดชอบ

2022



Unilever



## เนื้อหา

3

### บทนำ

อธิบายว่า นโยบายพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ (RPP) คืออะไร เหตุใดจึงมีการปรับปรุงข้อมูล และจะนำนโยบายนี้ไปใช้กับใคร มีความจำเป็นอย่างไร รวมทั้งเราจะตรวจสอบได้อย่างไรว่าพันธมิตรทางธุรกิจของเราจะปฏิบัติตามข้อกำหนดของเราหรือไม่

8

### หลักการพื้นฐาน

คำแนะนำโดยย่อเกี่ยวกับเสาหลักทั้งสามและหลักการพื้นฐานแต่ละข้อจากทั้งหมด 17 ข้อพร้อมการเข้าถึงอย่างรวดเร็วเพื่อจะช่วยให้คุณเข้าใจหลักการพื้นฐานทั้งหมดในแต่ละข้อ

9

### ข้อกำหนด

ข้อกำหนดบังคับ ระบบการจัดการบังคับ ข้อกำหนดบังคับในอนาคต และรวมถึงแนวปฏิบัติชั้นนำที่เกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐานแต่ละข้อ

36

### การรายงานการละเมิด

เมื่อใดและอย่างไรที่จะรายงานการละเมิดนโยบายสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ รวมถึงการดำเนินการที่ Unilever จะดำเนินการ และสิ่งที่เราคาดหวังจากพันธมิตรทางธุรกิจของเรา

37

### ภาคผนวก

เอกสารอ้างอิงที่สำคัญและเอกสารประกอบ

## บทนำ นโยบายสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจที่มีหน้าที่รับผิดชอบของเรา

### นโยบาย พันธมิตรทาง ธุรกิจที่มีความ รับผิดชอบ

#### 2022 นโยบายสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

นโยบายพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบของเรา (RPP) และ หลักการพื้นฐานของเราได้รวมเอาความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และยั่งยืน [Unilever Compass](#), ความมุ่งมั่นนี้เป็นหัวใจสำคัญของ Unilever Compass เป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืนของเรา ซึ่งกำหนดวิธีที่เราจะมอบประสิทธิภาพที่เหนือชั้นกว่าด้วยการเป็นธุรกิจที่มุ่งเป้าไปที่อนาคต แนวทางบริษัทของเราได้อธิบายรูปแบบสำหรับผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่มของเรา ซึ่งได้รับการออกแบบมาเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด เราทราบดีว่าเราไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้โดยลำพังเพราะเรามุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา.

นโยบาย RPP ของเราอธิบายสิ่งที่ Unilever ต้องการจากพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้เราสามารถทำธุรกิจร่วมกันอย่างมีความรับผิดชอบ นโยบาย RPP ปี 2022 ฉบับนี้ของเราจะมาแทนที่นโยบายการจัดการที่มีความรับผิดชอบ (RSP) ของปี 2017 และ นโยบายพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ (RBPP) ของปี 2017 มันถูกออกแบบมาเพื่อสร้างธุรกิจใหม่ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยก้าวข้ามรูปแบบการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับไปสู่กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แนวทางนี้ตระหนักถึงการพัฒนาของบุคคลภายนอกและภาพรวมของกระบวนการในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กรและสินค้า value chains, ของเรา ในขณะที่เดียวกันก็ขับเคลื่อนการเติบโตของธุรกิจและผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับผู้คนและโลก

พันธมิตรทางธุรกิจของเราครอบคลุมซัพพลายเออร์ต้นทางของวัสดุและบริการทุกประเภท รวมถึงตัวแทนโฆษณาและสื่อ ตลอดจนผู้จำหน่ายและลูกค้าปลายทางของเรา เราพยายามที่จะทำงานร่วมกับผู้ที่มุ่งมั่นที่จะบรรลุหลักการพื้นฐานของนโยบาย RPP ของเรากับธุรกิจของพวกเขาเองและตลอดจนภาพรวมของกระบวนการในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กรและสินค้าของพวกเขา value chains.

#### ปลูกฝังสิทธิมนุษยชนและมุ่งมั่นที่จะต่อสู้กับการทุจริต

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ซึ่งเราได้ฝังไว้ในธุรกิจของเรา เรามุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เราปฏิบัติตามข้อผูกมัดและนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของเรา รวมถึงหลักการพื้นฐานของนโยบาย RPP ของเราว่าด้วยกฎหมาย บัญญัติด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในคำประกาศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เราสนับสนุนแนวปฏิบัติ OECD สำหรับบรรษัทข้ามชาติ Guidelines for Multinational Enterprises.

เรากำลังขับเคลื่อนการปฏิบัติจริงของการเคารพสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการตรวจสอบสถานะ รวมถึงข้อกำหนดระบบการจัดการใหม่ภายในนโยบาย RPP ของเรา

เรามุ่งมั่นที่จะทำธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานระดับสูงระดับโลกอย่างสม่ำเสมอ และต่อสู้กับการทุจริตในทุกรูปแบบ เราคาดหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจของเรายึดมั่นในคุณค่าและหลักการที่สอดคล้องกันกับหลักการของเรา

#### การปกป้องและรักษาสิ่งแวดล้อม

เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยแนวทางที่คำนึงถึงความยั่งยืนและเพิ่มผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมถึงการจัดการการดำเนินงานของเรา การจัดหาการผลิตและการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของเรา และการจัดหาบริการในลักษณะที่จะปกป้องและรักษาสิ่งแวดล้อม หลักการพื้นฐานของเราสำหรับโลกนี้สอดคล้องกับส่วนที่ Unilever มีโอกาสมากที่สุดในการลดผลกระทบเชิงลบและเพิ่มผลกระทบเชิงบวกให้ ได้มากที่สุด ที่นี่เรากล่าวถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมแบบองค์รวม โดยเน้นเรื่องสภาพอากาศ น้ำ ของเสีย ความหลากหลายทางชีวภาพ การตัดไม้ทำลายป่าและพลาสติก

เรามุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจของเราเพื่อให้บรรลุหลักการพื้นฐานของนโยบาย RPP ของเรา และเราตระหนักถึงความรับผิดชอบของเราเองในเรื่องนี้ นอกจากนี้ เรายังยินดีที่การส่งต่อนโยบาย RPP ของเราต้องอาศัยมากกว่าความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา: ต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จากทั้งอุตสาหกรรม ความปรารถนาของเราคือให้ Unilever และพันธมิตรทางธุรกิจของเราได้เริ่มปฏิบัติตามความร่วมมือและการเปลี่ยนแปลงนี้

วิลเลม อูย์เจิน (Willem Uijen)

วิลเลม อูย์เจิน  
ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย  
จัดซื้อจัดหา

คิม มอร์แกน-แวร์ลาด  
ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายความ  
ซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

คอนนี บรามส์  
ประธานเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายดิจิทัลและการ  
พาณิชย์



## องค์ประกอบต่าง ๆ ของ นโยบาย RPP ของเรา

**หลักการพื้นฐานแต่ละข้อของนโยบาย RPP ของเรา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ Unilever คาดหวังจากพันธมิตรทางธุรกิจให้มีความรับผิดชอบและมีความยั่งยืน**

- **ข้อกำหนดบังคับ :** ข้อกำหนด ขั้นต่ำที่คุณต้องปฏิบัติตามเพื่อที่จะเป็นพันธมิตรทางธุรกิจของ Unilever
- **ระบบการจัดการบังคับ :** นโยบาย กระบวนการ และขั้นตอนที่เหมาะสมที่คุณต้องมีและดำเนินการเพื่อให้บรรลุและรักษาข้อกำหนดบังคับ ประเภทและความซับซ้อนของระบบการจัดการที่จำเป็นจะขึ้นอยู่กับขนาด ประเภท และประวัติความเสี่ยงของธุรกิจของคุณโดยพิจารณาจากความรุนแรงของผลกระทบของความเสี่ยงเหล่านั้น
- **ข้อกำหนดบังคับในอนาคต :** เป็นข้อกำหนดที่ยังไม่บังคับในการทำธุรกิจกับเรา แต่จะเป็นข้อกำหนดบังคับในอนาคต เรายอมรับข้อกำหนดเหล่านี้ไว้ที่นี่เพื่อแจ้งให้คุณทราบล่วงหน้า เนื่องจากเราทราบว่า การบรรลุข้อกำหนดเหล่านี้ อาจต้องใช้เวลา ลำดับเวลาของเราสำหรับการนำข้อกำหนดเหล่านี้ไปปฏิบัติ และผู้ที่นำไปใช้สามารถดูได้ที่ [www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](http://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier). เราจะอัปเดตข้อมูลนี้ในขณะที่เรดำเนินการเพื่อดำเนินการร่วมกัน ดังนั้นลำดับเวลาอาจเปลี่ยนแปลงและถูกเร่งหรือขยายออกไป.
- **แนวทางปฏิบัติชั้นนำ :** เหล่านี้คือตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่บริษัทต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ได้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.

หลักการพื้นฐานของนโยบาย RPP ของเราแบ่งออกเป็นสามเสาหลักดังนี้

- **ความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรมทางธุรกิจ**
- **สิทธิมนุษยชน**
- **โลก**

เราทราบว่าเสาหลักทั้งสามนี้เชื่อมโยงกันและพึ่งพากันมากขึ้น ดังนั้นคุณต้องพิจารณารวมกันเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด

ในกรณีที่สัญญาหรือข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ของคุณกับ Unilever มีข้อกำหนดเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สูงกว่านโยบาย RPP ของเรา มาตรฐานที่สูงกว่านั้นจะมีความสำคัญเหนือกว่านโยบาย RPP ของเรา

ในฐานะพันธมิตรทางธุรกิจของ Unilever มีบางประเทศที่คุณอาจจัดหาสินค้าหรือบริการ หรือทำธุรกิจซึ่งกำหนดให้คุณต้องปฏิบัติตามมาตรฐานบังคับเพิ่มเติมเฉพาะ หรือปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความซื่อตรงและจริยธรรมทางธุรกิจ สิทธิมนุษยชน และ โลก ข้อกำหนดเพิ่มเติมและภาระหน้าที่ทางกฎหมายเหล่านี้ต้องได้รับการปฏิบัติตามเพราะเป็นข้อกำหนดบังคับของนโยบาย RPP ของเรา ข้อกำหนดและภาระผูกพันเหล่านี้กำหนดไว้ในเอกสารแนวทางการนำไปใช้ซึ่งมาพร้อมกับนโยบาย RPP ของเรา

### คำแนะนำในการดำเนินการ

คุณต้องกำหนดและรับผิดชอบต่อขั้นตอนที่จำเป็นสำหรับองค์กรของคุณเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดบังคับของนโยบาย RPP ของเรา คำแนะนำในการดำเนินการให้ตัวอย่างขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพและข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่จะช่วยให้คุณบรรลุและรักษาข้อกำหนด

บังคับ ควรอ่านคำแนะนำนี้ควบคู่ไปกับนโยบาย RPP ของเรา





## นโยบาย RPP ของเรานำไปใช้กับใคร

### ใครอยู่ในขอบเขตของ นโยบาย RPP ของเรา

- ซัพพลายเออร์ ‘ระดับที่ 1’ ทั้งหมดหมายถึงผู้ที่ออกใบแจ้งหนี้ Unilever สำหรับสินค้าหรือบริการ
- บริษัทในระดับต่างๆที่ทำงานให้ Unilever ทำสัญญากับซัพพลายเออร์ระดับที่ 1
- ซัพพลายเออร์ใดก็ตามที่อยู่เกินกว่าระดับที่ 1 ซึ่งมีสัญญากับ Unilever หรือผู้ที่ Unilever ได้แต่งตั้งอย่างชัดเจนให้จัดหาสินค้าหรือบริการแก่ซัพพลายเออร์ระดับที่ 1 แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ออกใบแจ้งหนี้ Unilever โดยตรง
- บริษัทที่จัดจำหน่ายและ/หรือขายสินค้าในนามของ Unilever รวมถึงตัวแทน แฟรนไชส์ และผู้นำเขา
- ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่ Unilever ทำสัญญาโดยตรงเพื่อนำผลิตภัณฑ์ของเรา ไปสู่ผู้บริโภคของ Unilever ทั่วโลก รวมถึงผู้ค้าปลีกและผู้ขายสินค้าผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- องค์กรการกุศล องค์กรพัฒนาเอกชน และกิจการเพื่อสังคมที่ได้รับทุนหรือการบริจาคผลิตภัณฑ์จาก Unilever

### ธุรกิจประเภทไหน

- ธุรกิจทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงขนาดและจำนวนพนักงาน

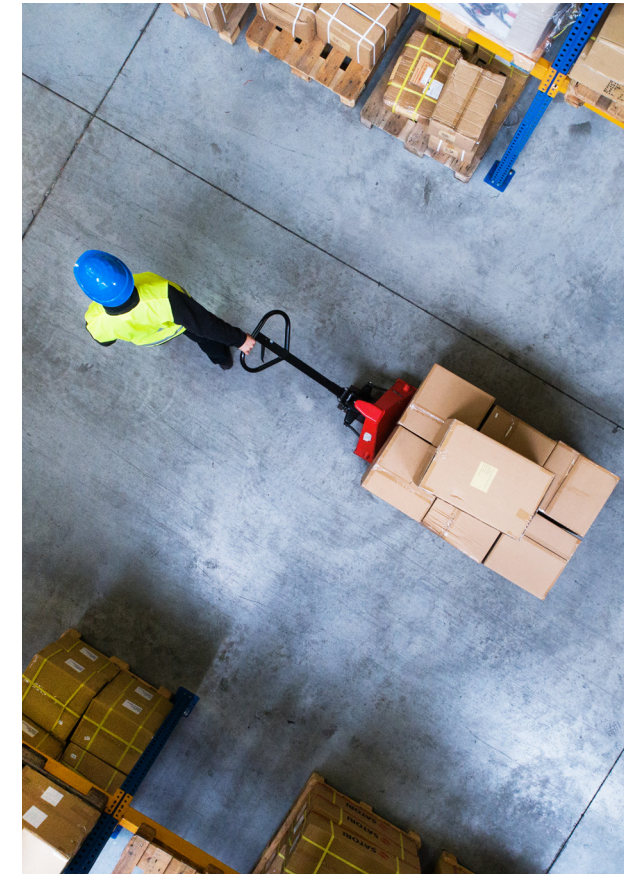
### ใครในธุรกิจ

- ทุกคนในบริษัทของคุณรวมถึงต่อไปนี้
  - พนักงานทุกคนในบริษัทของคุณ
  - ทุกส่วนของบริษัท แพลน และการดำเนินงานของคุณ
  - กลุ่มบริษัททั้งหมด
  - พนักงานที่มีสัญญาจ้างหรือบริการที่จ้างโดยกลุ่มบริษัทของคุณเพื่อให้บริษัทของคุณดำเนินกิจการได้ (เช่น พนักงานที่มีสัญญาจ้างสำหรับการผลิต การรักษาความปลอดภัย การจัดเลี้ยง ภารโรง และบริการอื่น ๆ)
- คนที่คุณจ้างมาช่วงทำงานให้รวมถึงต่อไปนี้
  - ผู้รับเหมาช่วงของบริการที่ทำงานจริงที่ Unilever กำลังออกใบแจ้งหนี้ รวมถึงพนักงานที่ประกอบอาชีพอิสระหรือผู้ที่อยู่ในการจ้างแรงงานเสรีที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานแบบชั่วคราว (Gig-Economy)
  - ผู้รับเหมาช่วงของวัตถุดิบหรือสินค้าที่ Unilever เป็นผู้จัดหา รวมถึงผู้ค้า นายหน้า และ/หรือตัวแทน

ตลอดนโยบาย RPP ของเรา โดยทั่วไปเราจะหมายถึงถึง ‘พันธมิตรทางธุรกิจ’ ในจุดที่นโยบาย RPP ของเราอ้างอิงถึง ‘ซัพพลายเออร์’ โดยเฉพาะ หัวข้อเหล่านี้

นั้นจะไม่นำไปใช้กับพันธมิตรทางธุรกิจรายอื่น

นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น เราคาดหวังให้คุณปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เทียบเท่ากัน โดยดำเนินการตรวจสอบตามสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม นี่คือการระบุวิธีการป้องกัน วิธีการบรรเทา และอธิบายวิธีที่จัดการและจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นจริงต่อสิทธิมนุษยชนและโลกที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์หรือบริการของคุณโดยความสัมพันธ์ทางธุรกิจของคุณ ตลอดจนสิ่งที่คุณอาจก่อให้เกิด หรือมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมของตนเอง







Unilever

นโยบาย พันธมิตรทาง ธุรกิจที่มีความ รับผิดชอบ

### นโยบายของคุณ ไม่ใช่ของเรา!

- ข้อกำหนดบังคับแสดงถึงเกณฑ์ขั้นต่ำที่คุณต้องบรรลุเพื่อทำธุรกิจกับ Unilever
- คุณไม่ได้รับการคาดหวังให้ 'ลงทะเบียน' เข้าร่วมนโยบาย RPP ของ Unilever แต่ให้ยืนยันกับ Unilever แทนว่าคุณสามารถทำได้และปฏิบัติตามหรือปฏิบัติได้เกินกว่าข้อกำหนดบังคับผ่านการใช้นโยบายและแนวทางปฏิบัติของคุณเอง
- ขึ้นอยู่กับขนาดและความเสี่ยง คุณคาดว่าจะมีนโยบาย การฝึกอบรม การกำกับดูแล และโปรแกรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบของคุณ

เองเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาเป็นที่รู้จักและนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ภายในองค์กรของคุณ และพนักงานและผู้ปฏิบัติงานทราบ เคารพ และปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทของคุณ

- หากคุณยังไม่มียุทธศาสตร์ของคุณเอง คุณสามารถใช้ประโยชน์จากนโยบาย RPP ของเราในการสร้างนโยบายของคุณเองซึ่งปรับให้เหมาะกับขอบเขตของงานและกิจกรรมที่คุณดำเนินการ เราไม่มีลิขสิทธิ์ในการใช้นโยบาย RPP ของเราด้วยเหตุผลนี้
- คุณไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ Unilever ทราบ หากคุณเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวปฏิบัติของคุณเอง เว้นแต่การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นหมายความว่าไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดบังคับได้อีกต่อไป

ข้อกำหนดบังคับมีรากฐานมาจากมาตรฐานสากลของบังคับ และอนุสัญญาที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและสอดคล้องกับความคาดหวังที่คล้ายคลึงกันของบริษัทอื่น ๆ





## วิธีที่เราดำเนินการตรวจสอบสถานะและวิธีที่เราตรวจสอบความสอดคล้องกับนโยบาย RPP ของเรา

เราตรวจสอบความสอดคล้องและความสำเร็จของข้อกำหนดบังคับและระบบการจัดการบังคับของนโยบาย RPP ของเราผ่านการใช้คำรับรองตนเอง การตรวจสอบสถานะ การประเมินออนไลน์ และการตรวจสอบอิสระโดยการตรวจสอบจากบุคคลภายนอก ในสถานะสถานที่ที่มีความเสี่ยงสูง การประเมินความเสี่ยงขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจและทั้งประเภทของสินค้าหรือบริการที่จัดหาและประเทศที่ดำเนินการ โดยใช้ข้อมูลจากองค์กรผู้เชี่ยวชาญภายนอก

กระบวนการตรวจสอบผ่านการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอกประกอบด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับประเภทและขนาดของธุรกิจของคุณ ตลอดจนสินค้าและ/หรือบริการที่คุณจัดหาให้

Unilever ใช้วิธีการตรวจสอบระดับแนวหน้าของอุตสาหกรรมและทำงานร่วมกับบริษัทในเครือเพื่อปรับปรุงและลดความหลากหลายของวิธีการที่ใช้ ซึ่งเพิ่มศักยภาพในการรับรู้ร่วมกัน การยอมรับการตรวจสอบร่วมกันทำให้สามารถมุ่งเน้นไปที่การจัดการปัญหาที่ระบุ แทนที่จะกำหนดให้ซัพพลายเออร์ดำเนินการตรวจสอบหลายวิธีที่แตกต่างกัน ในฐานะสมาชิกของ [AIM-Progress](#), Unilever มุ่งมั่นที่จะสร้างการยอมรับร่วมกัน และเรายังสนับสนุน [ความคิดริเริ่มด้านซัพพลายเชนที่ยั่งยืน](#) การจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดวัฏจักรชีวิตของสินค้าและบริการ ของ กลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายสินค้าเพื่อการบริโภค [Consumer Goods Forum](#).

ข้อมูลเพิ่มเติม ข้อกำหนดในการ ตรวจสอบบัญชี และบริษัทตรวจสอบบัญชีปรากฏอยู่ใน [www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](#)

## [unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](#)

สำหรับซัพพลายเออร์ของวัสดุการเกษตรที่สำคัญ ข้อกำหนดของเรากำหนดไว้ในหลักปฏิบัติเพื่อการเกษตรที่ยั่งยืน [Sustainable Agriculture Code \(SAC\) ของ Unilever](#) และกฎของโครงการ SAC ในกรณีที่ใช้พหุผลผลิตทางการเกษตรผ่านการตรวจสอบกับ SAC หรือมาตรฐานเทียบเท่าที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานของ SAC สถานที่ที่มีความเสี่ยงสูงจะต้องมีการตรวจสอบเพื่อยืนยันความสอดคล้องกับ นโยบาย RPP ของเรา

กระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ Unilever ยังรวมถึงวิธีการประเมินอื่น ๆ เช่น การประเมินผลกระทบและความเสี่ยง สิ่งเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุและป้องกันความขัดแย้งในเชิงลบของธุรกิจ สิทธิมนุษยชน หรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้ที่มีความเสี่ยงมากที่สุด เช่น เด็ก สตรี แรงงานข้ามชาติ ชนพื้นเมือง และชุมชน และเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เราคาดหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจของเราดำเนินการเช่นเดียวกัน




เราสนับสนุนให้คุณติดต่อทีมของ Unilever หากคุณเผชิญกับความท้าทายในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของเราผ่านการนำแนวทางของตนเองไปใช้ เราจะพยายามให้การสนับสนุนและคำแนะนำ นอกจากนี้ เรายังสนับสนุนให้คุณแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยเราปรับปรุงโปรแกรม Unilever Responsible Business และวิธีการที่เราควบคุมและตรวจสอบภายในกระบวนการในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กรและสินค้า (Value chains) ของเรา เรายอมรับจิตวิญญาณของการเป็นหุ้นส่วนในพื้นที่ที่เราสามารถทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมก่อนการแข่งขันเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะถิ่นในอุตสาหกรรมของเรา

หากคุณมีคำถามหรือความคิดเห็น โปรดส่งอีเมลมาที่ [Responsible.Business@Unilever.com](mailto:Responsible.Business@Unilever.com)








## เสาหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์และจริยธรรมทางธุรกิจ

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>1</b> </p> <p><b>1. การปฏิบัติตามกฎหมายและการต่อต้านการทุจริต</b><br/>พันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมีแนวทางที่ไม่ยอมให้มีการทุจริตทุกรูปแบบ</p> | <p><b>2</b> </p> <p><b>2. การปกป้องข้อมูลและทรัพย์สิน</b><br/>พันธมิตรทางธุรกิจปกป้องข้อมูลและรวบรวมประมวลผล จัดเก็บ ถ่ายโอน และกำจัดข้อมูลส่วนบุคคลด้วยความรับผิดชอบ</p> | <p><b>3</b> </p> <p><b>3. การจัดการและการผลิตผลิตภัณฑ์</b><br/>ผลิตภัณฑ์และวัสดุที่จัดหาให้กับยูนิลีเวอร์นั้นจัดหาอย่างเหมาะสม ทดสอบและตรงตามข้อกำหนดเฉพาะที่ตกลงกันไว้</p> |
|---|---|--|

## เสาหลักที่ 2 สิทธิมนุษยชน

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>4</b> </p> <p><b>4. เงื่อนไขการทำงานที่ตกลงอย่างอิสระ</b><br/>การทำงานจะดำเนินการตามเงื่อนไขการทำงานที่ตกลงไว้อย่างเสรีและจัดทำเป็นเอกสาร</p>              | <p><b>5</b> </p> <p><b>5. ปราศจากการเลือกปฏิบัติ</b><br/>พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพและศักดิ์ศรีโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ</p> | <p><b>6</b> </p> <p><b>6. ปราศจากการล่วงละเมิด</b><br/>พนักงานทุกคนปราศจากการคุกคามและการล่วงละเมิด</p>  |
| <p><b>7</b> </p> <p><b>7. การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจ</b><br/>การทำงานจะได้รับการยอมรับและดำเนินการตามความสมัครใจ</p>  | <p><b>8</b> </p> <p><b>8. อายุที่เหมาะสม</b><br/>พนักงานทุกคนมีอายุที่เหมาะสมและพนักงานที่มีอายุน้อยจะได้รับการคุ้มครอง</p>  | <p><b>9</b> </p> <p><b>9. ค่าจ้างที่เป็นธรรม</b><br/>พนักงานทุกคนได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม</p>  |
| <p><b>10</b> </p> <p><b>10. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม</b><br/>เวลาทำงานของพนักงานทุกคนมีความสมเหตุสมผล</p>   | <p><b>11</b> </p> <p><b>11. เสรีภาพในการสมาคม</b><br/>พนักงานทุกคนมีอิสระที่จะใช้สิทธิในการจัดตั้งและ/หรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานและต่อรองร่วมกัน</p>                      | <p><b>12</b> </p> <p><b>12. สุขภาพและความปลอดภัย</b><br/>พนักงานทุกคนปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพซึ่งระบุและลดความเสี่ยงเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและการเจ็บป่วย</p> |
| <p><b>13</b> </p> <p><b>13. การเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยา</b><br/>พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ด้วยกระบวนการและการเยียวยาที่เป็นธรรม</p> | <p><b>14</b> </p> <p><b>14. สิทธิในที่ดิน</b><br/>สิทธิและกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและที่ดินของบุคคลและชุมชนท้องถิ่นได้รับการเคารพ</p>                                   |   |

## เสาหลักที่ 3 โลก

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>15</b> </p> <p><b>15. ปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ</b><br/>ธุรกิจดำเนินการในลักษณะที่ปกป้องอนุรักษ์ และฟื้นฟูธรรมชาติรวมถึงความหลากหลายทางชีวภาพ</p> | <p><b>16</b> </p> <p><b>16. การดำเนินการด้านสภาพอากาศ</b><br/>การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) จะลดลงตามเป้าหมายของความตกลงปารีส</p> | <p><b>17</b> </p> <p><b>17. โลกไร้ขยะ</b><br/>การเกิดของเสียจะลดลงและทำให้มีของเสียเป็นศูนย์ในการฝังกลบ</p> |
|--|--|--|



Unilever

นโยบาย  
พันธมิตรทาง  
ธุรกิจที่มีความ  
รับผิดชอบ

# ๒ ข้อกำหนด

ข้อกำหนดบังคับ  
ระบบการจัดการบังคับ  
ข้อกำหนดบังคับในอนาคต  
และแนวปฏิบัติชั้นนำ

๒  
ข้อกำหนด



## 1 การปฏิบัติตามกฎหมายและการต่อต้านการทุจริต

กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเป็นไปตามกำหนดและมีแนวทางที่ไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ

### ข้อกำหนดบังคับ

#### การปฏิบัติตามกฎหมาย

- 1.1 กฎหมายและข้อบังคับใช้ต่างๆทั้งหมดได้รับการปฏิบัติตามในประเทศซึ่งคู่ค้าทางธุรกิจประกอบกิจการอยู่ รวมถึงกฎหมายและข้อบังคับระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายว่าด้วยมาตรการลงโทษทางการค้า การควบคุมการส่งออก ข้อผูกมัดในการรายงาน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการต่อต้านการผูกขาดทางการค้า

#### การต่อต้านการติดสินบนและการทุจริต

- 1.2 มีข้อห้ามการติดสินบน การทุจริต การขู่เข็ญ หรือการยกยอกเงินในรูปแบบใดๆ และทุกรูปแบบ และมีขั้นตอนที่เพียงพอในการป้องกันการติดสินบนในทุกๆ การตกลงทางธุรกิจโดยคู่ค้าทางธุรกิจ การให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่องค์กรเอกชน ตลอดจนการจ่ายเงินอำนวยความสะดวกและการทุจริตในรูปแบบอื่นๆ (เช่น การฉ้อโกงหรือการโจรกรรม) ล้วนอยู่ภายใต้ข้อห้ามนี้ การละเมิดข้อกำหนดนี้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ Unilever จะต้องเปิดเผยต่อ Unilever ทันที
- 1.3 ห้ามมิให้พันธมิตรทางธุรกิจเสนอสิ่งมีค่าใด ๆ แก่พนักงานของ Unilever เพื่อให้ได้มาหรือรักษาธุรกิจไว้อย่างไม่เหมาะสม.
- 1.4 ห้ามมิให้พนักงานของ Unilever เรียกร้องผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจากพันธมิตรทางธุรกิจของเรา พันมิตรทางธุรกิจต้องรายงานความพยายามของพนักงานของ Unilever ในการเรียกร้องสินบนจากพันธมิตรทางธุรกิจผ่าน [ช่องทาง การร้องเรียน](#) ของเราที่ [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com)

### ของขวัญและการต้อนรับ

- 1.5 ของขวัญหรือการต้อนรับที่มอบให้กับพนักงานของ Unilever ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อโน้มน้าวการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีที่ Unilever ประเมินประสิทธิภาพการทำงานหรือใหรางวัลแก่ธุรกิจในอนาคต สิ่งเหล่านี้ถูกต้องตามกฎหมาย ได้สัดส่วน และเคารพต่อนโยบายภายในของ Unilever ซึ่งจำกัดการรับของขวัญและการต้อนรับ

### หลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- 1.6 ธุรกิจทางธุรกิจทั้งหมดหรือผลประโยชน์ใดๆ ในธุรกิจของพันธมิตรทางธุรกิจที่เป็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตัวแทนของพรรคการเมือง จะต้องมีการแจ้งให้ทางยูนิลีเวอร์ทราบก่อนเข้าร่วมการทำธุรกิจหรือความสัมพันธ์ใดๆ กับยูนิลีเวอร์.
- 1.7 ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งหมดและใดๆ ในการตกลงทางธุรกิจใดๆ กับยูนิลีเวอร์ ซึ่งพันธมิตรทางธุรกิจได้ตระหนักถึงความขัดแย้งดังกล่าว จะต้องแจ้งให้ทางยูนิลีเวอร์ทราบ เพื่อให้ทางยูนิลีเวอร์ได้มีโอกาสดำเนินการได้อย่างเหมาะสม





## บันทึกที่ถูกต้อง การต่อต้านการฟอกเงิน และการปฏิบัติตามมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ

- 1.8 การติดต่อทางธุรกิจและการค้าทั้งหมดดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีการบันทึกอย่างถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม
- 1.9 ข้อมูลที่เป็นความลับที่อยู่ในความครอบครองของพันธมิตรทางธุรกิจเกี่ยวกับ Unilever หรือบริษัทอื่นใดจะไม่ถูกใช้เพื่อมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช่ข้อมูลภายใน
- 1.10 ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์การลงโทษทางเศรษฐกิจ การต่อต้านการฟอกเงินและการป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษีทั้งหมด ขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่เกิดขึ้นของปัญหาใด ๆ เหล่านี้ที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมกับ Unilever จะถูกรายงานให้เราทราบโดยทันทีและดำเนินการตามขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความเสี่ยง

### ระบบการจัดการบังคับ สำหรับข้อกำหนดบังคับทั้งหมด

- 1.11 มีระบบในการสื่อสารในหัวข้อความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งดำเนินการโดยผู้นำระดับสูง
- 1.12 มีกระบวนการในการระบุและประเมินความเสี่ยงที่สำคัญ และเปิดใช้งานการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงเหล่านั้น โดยคำนึงถึงขนาดของบริษัท ประเทศที่ดำเนินการ กิจกรรมทางธุรกิจ และสภาพแวดล้อมภายนอก
- 1.13 นโยบายภายในและคำแนะนำได้รับการออกแบบตามความเสี่ยงที่สำคัญและสื่อสารกับพนักงานตามความเหมาะสมตามขนาดของบริษัท
- 1.14 มีการฝึกอบรมเพื่อลดความเสี่ยงที่สำคัญและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์

### เจาะจงไปที่บันทึกที่ถูกต้อง การต่อต้านการฟอกเงิน และการปฏิบัติตามมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ

- 1.15 ขั้นตอนทางการเงินทำให้มั่นใจได้ว่าการบันทึกธุรกรรมทางการเงินทั้งหมดอย่างเหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการระบุผู้ต้องสงสัยว่ามีการฟอกเงิน การหลีกเลี่ยงภาษี และการละเมิดกิจกรรมการลงโทษทางเศรษฐกิจ
- 1.16 ไม่มีการสร้างหรือรักษาบัญชี กองทุน หรือสินทรัพย์ที่ไม่เปิดเผยหรือไม่ได้รับการบันทึก

### ข้อกำหนดบังคับในอนาคต

#### การปฏิบัติตามกฎหมาย

- 1.17 กฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดได้รับการปฏิบัติตามเนื่องจากมีผลผูกพันกับพันธมิตรทางธุรกิจที่ดำเนินการหรือจัดหาให้กับเขตอำนาจศาลที่เกี่ยวข้อง

#### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 1.18 ตำแหน่งสาธารณะมีไว้เพื่อพัฒนาความซื่อสัตย์ทางธุรกิจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามความเหมาะสม
- 1.19 มีการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบโดยอิสระ รวมทั้งมีการระบุและแก้ไขช่องว่างต่าง ๆ
- 1.20 การสื่อสารและการฝึกอบรมแก่พนักงานได้รับการปรับให้เหมาะสมกับความเสี่ยงที่เคยระบุไว้ว่าเป็นความเสี่ยงต่อบริษัทและเป็นความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้น มีการวัดประสิทธิผลของการฝึกอบรม

2



## การคุ้มครองข้อมูลและทรัพย์สิน

ข้อมูลได้รับการคุ้มครอง ไม่ว่าข้อมูลนั้นจะมาจาก Unilever หรือจากคู่แข่งก็ตาม และข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกรวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ ถ่ายโอน และกำจัดด้วยความรับผิดชอบ

### ข้อกำหนดบังคับ

#### การปกป้องข้อมูลและทรัพย์สินของ Unilever

- 2.1 ข้อมูลลับ ความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาของ Unilever หรือของบุคคลอื่นใดได้รับการเคารพและปกป้อง
- 2.2 ข้อมูลทั้งหมดที่มอบให้โดย Unilever หรือบุคคลอื่นที่ไม่ได้อยู่ในสาธารณสมบัติถือเป็นความลับและใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เท่านั้น

#### ข้อมูลคู่แข่ง

- 2.3 ข้อมูลของคู่แข่งทั้งหมดได้รับและใช้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- 2.4 ไม่มีความพยายามที่จะเปิดเผยแก่ Unilever หรือฝ่ายอื่นใด ข้อมูลที่ละเอียดอ่อนในเชิงพาณิชย์หรือเป็นความลับใดๆ เกี่ยวกับคู่แข่งหรือคู่แข่งของพันธมิตรทางธุรกิจ.
- 2.5 ข้อมูลที่ละเอียดอ่อนในเชิงพาณิชย์หรือเป็นความลับของ Unilever จะไม่ถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจอื่นหรือแบ่งปันกับบุคคลภายนอก เว้นแต่จะได้รับอนุญาตโดยชัดแจ้งจาก Unilever

#### จริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

- 2.6 ข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกรวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ ถ่ายโอน และกำจัด ตามกฎหมายที่บังคับใช้ และด้วยความเคารพต่อการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวในฐานะสิทธิมนุษยชน

- 2.7 ความเสี่ยงต่อปัจเจกบุคคลเมื่อใช้ข้อมูลส่วนบุคคลจะได้รับการพิจารณาเสมอ และดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อลดความเสี่ยงเหล่านั้นและจำกัดการรวบรวมหรือการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่เก็บรวบรวมเท่านั้น.

#### ระบบการจัดการบังคับ

#### การปกป้องข้อมูลและทรัพย์สินของ Unilever

- 2.8 มีขั้นตอนและกลไกเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่เป็นความลับทั้งหมด ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ ได้รับการจัดเก็บอย่างปลอดภัยโดยจำกัดสิทธิ์ในการเข้าถึงตามความจำเป็นเท่านั้น
- 2.9 มีขั้นตอนและกลไกเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับความยินยอมที่เหมาะสมก่อนที่จะเปิดเผยข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนในเชิงพาณิชย์หรือเป็นความลับของ Unilever หรือของบุคคลอื่นแก่บุคคลภายนอก หรือของบุคคลบุคคลภายนอกแก่ Unilever

## แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

### จริยธรรมของข้อมูลและความเป็นส่วนตัว

- 2.10 มีมาตรฐาน กระบวนการ และการกำกับดูแลสำหรับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างมีจริยธรรม
- 2.11 นธมิตรทางธุรกิจมีความโปร่งใสเกี่ยวกับวิธีการและเหตุผลที่พวกเขารวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ ถ่ายโอน และกำจัดข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะที่เข้าใจได้สำหรับผู้คนในการตัดสินใจโดยแจ้งขอมู
- 2.12 พันธมิตรทางธุรกิจสามารถแสดงให้เห็นว่าเมื่อมีการตัดสินใจโดยอัตโนมัติที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตของบุคคล มีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่อธิบายได้สำหรับการตัดสินใจเหล่านั้น.





3



### การจัดการและการผลิตผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์และวัสดุที่จัดหาให้แก่ Unilever ได้รับการจัดการและทดสอบอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ และเป็นไปตามข้อกำหนดเฉพาะที่ตกลงกันได้

#### ข้อกำหนดและคุณภาพของผลิตภัณฑ์

#### ข้อกำหนดและคุณภาพของผลิตภัณฑ์

- 3.1 ผลิตภัณฑ์ วัสดุ และบริการเป็นไปตามข้อกำหนดเฉพาะ (ซึ่งสินค้าหรือบริการครอบคลุมตามข้อกำหนด) และบรรทัดฐานอุตสาหกรรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยสำหรับรายการดังกล่าว ตลอดจน มาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยอื่น ๆ ตามที่ตกลงกันระหว่างเรา นอกจากนี้ยังปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- 3.2 ชัฟฟลายเออร์ของ Unilever มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้ มาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัย และปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ไม่ว่าพวกเขาจะจัดหาสินค้าหรือบริการโดยตรงให้กับ Unilever หรือ ทำสัญญาช่วงในการจัดหาให้กับบุคคลภายนอก
- 3.3 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง พันธมิตรทางธุรกิจดำเนินกิจกรรมการวิจัยและพัฒนาด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติทางคลินิกที่ดีและหลักการทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

#### สวัสดิภาพสัตว์

- 3.4 การทดสอบในสัตว์ใด ๆ ที่ดำเนินการก่อนหน้านั้นกับผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ ส่วนผสมของผลิตภัณฑ์หรือวัสดุที่จัดหาให้แก่ Unilever หรือกับผู้ผลิตที่ทำงานร่วมกันของ Unilever สำหรับธุรกิจของ Unilever จะถูกเปิดเผย
- 3.5 การทดสอบในสัตว์ใด ๆ ที่ดำเนินการก่อนหน้านั้นกับผลิตภัณฑ์ใหม่ ส่วนผสมของผลิตภัณฑ์หรือวัสดุที่พวกเขาตั้งใจจะจัดหาให้แก่ Unilever หรือผู้ผลิตที่ทำงานร่วมกันของ Unilever สำหรับธุรกิจของ Unilever จะถูกเปิดเผย

เผย ซึ่งรวมถึงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่แล้ว ส่วนผสมและวัสดุของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นใหม่

- 3.6 ได้รับข้อตกลงจาก Unilever ก่อนทำการทดสอบกับสัตว์ในอนาคตสำหรับผลิตภัณฑ์ใหม่หรือที่มีอยู่ ส่วนผสมของผลิตภัณฑ์หรือวัสดุที่จะจัดหาหรือจัดหาให้แก่ Unilever หรือผู้ผลิตที่ทำงานร่วมกันของ Unilever สำหรับธุรกิจของ Unilever

#### การจัดการอย่างมีความรับผิดชอบ

- 3.7 มีจรรยาบรรณ แนวปฏิบัติ นโยบาย และ/หรือการฝึกอบรมของพันธมิตรทางธุรกิจของตนเองและพร้อมให้บริการแก่พนักงานเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดบังคับของนโยบาย RPP
- 3.8 พันธมิตรทางธุรกิจมีนโยบายการจัดการที่มีความรับผิดชอบ รหัสชัฟฟลายเออร์ นโยบายบุคคลภายนอก หรือนโยบายที่คล้ายกัน ซึ่งครอบคลุมหลักการที่เทียบเท่ากับข้อกำหนดบังคับของนโยบาย RPP สำหรับพันธมิตรทางธุรกิจของพวกเขาเอง นโยบายของพันธมิตรทางธุรกิจของพวกเขาจะต้องมีข้อกำหนดที่เทียบเคียงได้กับพันธมิตรทางธุรกิจของพวกเขาเอง
- 3.9 ในกรณีที่การจัดการสินค้าหรือบริการที่จัดหาโดย Unilever มีการทำสัญญาช่วงกับบุคคลอื่น พันธมิตรทางธุรกิจได้กำหนดแนวทางปฏิบัติหรือนโยบายการจัดการอย่างมีความรับผิดชอบสำหรับชัฟฟลายเออร์เหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบาย RPP นอกจากนี้ยังมีกระบวนการสื่อสารและตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดของชัฟฟลายเออร์เหล่านี้

- 3.10 พันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติและแสดงความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม สิ่งนี้ควรระบุ ป้องกัน บรรเทา และพิจารณาถึงวิธีการจัดการ และจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งอาจก่อให้เกิดหรือสนับสนุนผ่านกิจกรรมของตนเอง หรือซึ่งอาจเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ หรือบริการโดยความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

### ระบบการจัดการบังคับ

#### ข้อกำหนดและคุณภาพของผลิตภัณฑ์

- 3.11 มีขั้นตอนปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าข้อกำหนดด้านคุณภาพหรือความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ใด ๆ ที่เกิดจากพันธมิตรทางธุรกิจหรือเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างพันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้าของพันธมิตรทางธุรกิจในการจัดหาและการผลิตผลิตภัณฑ์จะถูกแจ้งให้ Unilever ทราบโดยไม่รีรอ
- 3.12 พันธมิตรทางธุรกิจด้านการจัดหาและการผลิตมีขั้นตอนเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ Unilever สำหรับการรับรองจากภายนอก ซึ่งจะมีการแจ้งให้ทราบก่อนทำสัญญา

#### สวัสดิภาพสัตว์ (Animal Welfare)

- 3.13 มีขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่า Unilever ได้รับแจ้งก่อนที่จะทำการทดสอบผลิตภัณฑ์ ส่วนผสมหรือวัสดุใด ๆ กับสัตว์ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่หรือเป็นผลิตภัณฑ์ในอนาคต ส่วนผสมหรือวัสดุของผลิตภัณฑ์ แร่ธาตุที่มีข้อขัดแย้ง

#### แร่ธาตุที่มีข้อขัดแย้ง (Conflict Minerals)

- 3.14 ในกรณีที่มีการใช้กิจกรรมการจัดการ การตรวจสอบกระบวนการจัดหาแร่ธาตุ และขั้นตอนการรายงานสำหรับแร่ธาตุที่อาจมาจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งหรือมีความเสี่ยงสูง รวมถึงพื้นที่ที่มีกฎหมายกำหนดข้อกำหนดการรายงานและ/หรือการไต่สวน การนำเข้าหรือการส่งออก ข้อจำกัด (เรียกว่า 'แร่ธาตุที่มีข้อขัดแย้ง')

### ข้อกำหนดบังคับในอนาคต

#### สวัสดิภาพสัตว์

- 3.15 พันธมิตรทางธุรกิจที่จัดหาไข่หรือส่วนผสมของไข่จะจัดหาจากแหล่งไข่ที่ปลอดกรงเท่านั้น

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

#### สวัสดิภาพสัตว์

- 3.16 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไม่ใช่สัตว์สมัยใหม่ถูกนำมาใช้ในการประเมินผลิตภัณฑ์ ส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์ และความปลอดภัยของวัสดุ และสำหรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยยึดถือหลักการที่ว่าทดสอบกับสัตว์เป็นทางเลือกสุดท้าย
- 3.17 การสนับสนุนในสาธารณสมบัติมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการใช้วิทยาศาสตร์ที่ไม่ใช่สัตว์และมีส่วนร่วมในสมาคมที่ทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบเพื่อยุติการทดสอบในสัตว์

#### การจัดหาที่มีความรับผิดชอบต่อ

- 3.18 พันธมิตรทางธุรกิจทุกรายมีหลักจรรยาบรรณหรือนโยบายการจัดการอย่างมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการจัดหาแร่ธาตุของตนเอง อย่างน้อยต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบาย RPP นอกจากนี้ยังมีกระบวนการในการสื่อสารสิ่งนี้ตลอดเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างพันธมิตรทางธุรกิจและบริษัทลูกค้าของพันธมิตรทางธุรกิจในการจัดหา และมีการติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย

4



**เงื่อนไขการจ้างงานที่ตกลงอย่างเสรี**  
**การทำงานจะดำเนินการตามเงื่อนไขการจ้างงานที่ตกลงไว้อย่างเสรีและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร**

**ข้อกำหนดบังคับ**

- 4.1 พนักงานทุกคน ทั้งพนักงานประจำและชั่วคราว ได้รับเอกสารการจ้างงานที่มีการตกลงอย่างเสรี และอย่างน้อยต้องเคารพสิทธิตามกฎหมายและสิทธิตามสัญญาของพนักงาน
- 4.2 องค์ประกอบหลักของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าจ้าง สวัสดิการ การลา ตลอดจนระบบวินัยและการร้องทุกข์ จะได้รับการตกลงอย่างเสรีโดยพนักงานและมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรรวมทั้งมีการรับรู้อย่างเป็นทางการจากนายจ้างและลูกจ้างก่อนเริ่มจ้างงาน
- 4.3 ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจได้ โดยจะอธิบายด้วยวาจาหรือแผนภาพหากจำเป็น และพร้อมใช้งานตลอดการจ้างงาน
- 4.4 พนักงานทุกคนได้รับสำเนาข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานในภาษาที่พวกเขาเข้าใจสำหรับบันทึกที่ตรงกับที่นายจ้างบันทึกไว้
- 4.5 การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานจะได้รับการตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรโดยทั้งพนักงานและนายจ้าง
- 4.6 ในกรณีที่กฎหมายกำหนด พนักงานระยะสั้น พนักงานชั่วคราวหรือลูกจ้างเหมาจ่ายจะได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานประจำในกรณีที่ งานที่เกี่ยวข้องนั้น มีลักษณะปกติและจำเป็นต้องจ้างตลอดทั้งปี
- 4.7 พนักงานมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูบุตร การเป็นบิดา บุตรบุญธรรมหรือการคุ้มครองบิดามารดา การลาและสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

**ระบบการจัดการบังคับ**

- 4.8 หน้าที่การจัดการที่สำคัญ เช่น การว่าจ้างและการทำสัญญา การจัดการเรื่องร้องทุกข์ ระเบียบวินัย การเลื่อนตำแหน่งและการเลิกจ้าง มีกรอบนโยบายที่ชัดเจน ขั้นตอนการดำเนินการ และการฝึกอบรมผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามโดยมีการจัดเก็บเอกสารที่เหมาะสม
- 4.9 มีระบบการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่ชัดเจนและโปร่งใส พนักงานจะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวกับการตัดสินใจใด ๆ ที่เปลี่ยนแปลงหรือส่งผลกระทบต่อเงื่อนไขการจ้างงาน และมีสิทธิที่จะเจรจากับฝ่ายบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวทางปฏิบัติชั้นนำ**

- 4.10 พนักงานระยะสั้น พนักงานชั่วคราว หรือลูกจ้างเหมาจ่ายทุกคนได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานประจำ โดยงานที่เกี่ยวข้องของนั้นมีลักษณะปกติและต้องทำตลอดทั้งปี โดยไม่คำนึงถึงข้อกำหนดทางกฎหมาย
- 4.11 มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสำหรับพนักงานทุกคนเพื่อยกระดับและขยายทักษะของพวกเขาเพื่อให้พวกเขาก้าวหน้าในการจ้างงาน
- 4.12 นโยบายสำหรับการลาเพื่อครอบครัวโดยคำนึงถึงประเภทครอบครัวทั้งหมดนั้นถูกสร้างขึ้นและนำไปใช้

5



## การไม่เลือกปฏิบัติ

พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพและศักดิ์ศรีโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับสิทธิของแรงงานที่เสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุด

### ข้อกำหนดบังคับ

- 5.1 ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (รวมถึงการว่าจ้าง) การฝึกอบรม การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ระเบียบวินัย การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ
- 5.2 การเลือกปฏิบัติจากเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ อายุ บทบาท เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ สีสัน ศาสนา ประเทศต้นกำเนิด รสนิยมทางเพศ สถานภาพการสมรส การตั้งครรภ์ ผู้ติดตาม ความทุพพลภาพ ชนชั้นทางสังคม การเป็นสมาชิกสหภาพ ลักษณะส่วนบุคคล โรค สถานะสุขภาพ หรือความคิดเห็นทางการเมือง หรือด้วยเหตุผลอื่น ๆ ที่ระบุโดยกฎหมายท้องถิ่นจะถูกขัดขวาง
- 5.3 ห้ามไม่ให้มีส่วนร่วม สนับสนุน หรืออดทนต่อการเลือกปฏิบัติ
- 5.4 การทดสอบการตั้งครรภ์ การตรวจสุขภาพในรูปแบบอื่น ๆ ที่อาจส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และการใช้การคุมกำเนิดแบบบังคับจะไม่ได้รับการยอมรับ เมื่อการทดสอบสุขภาพได้รับคำสั่งภายใต้กฎหมายท้องถิ่น ผลลัพธ์จะไม่สามารถนำมาใช้เพื่อเลิกจ้างพนักงานหรือเลือกปฏิบัติต่อพวกเขาหรือปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไม่เอื้ออำนวย

### ระบบการจัดการบังคับ

- 5.5 มีนโยบายและขั้นตอนที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ ในระหว่างการรับสมัคร การให้ค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้างหรือกระบวนการเกษียณอายุ และสิ่งเหล่านี้จะถูกสื่อสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอแก่พนักงานทุกคนรวมถึงผู้บริหาร
- 5.6 เกณฑ์การคัดเลือกสำหรับการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลทั้งหมดมีวัตถุประสงค์และโปร่งใส และมีการควบคุมเพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์เหล่านี้

- 5.7 มีขั้นตอนปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าตำแหน่งงานว่างไม่ได้อธิบายไว้ในเงื่อนไขที่อาจแบ่งแยกผู้คนกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่ม นอกเหนือจากการอิงตามทักษะ ข้อกำหนดด้านอาชีพ หรือการฝึกอบรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- 5.8 ผู้รับผิดชอบในการว่าจ้าง การจ่ายเงิน การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง วินัย และการเลิกจ้างพนักงานจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่
- 5.9 พนักงานทุกคน โดยเฉพาะผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของพื้นที่ปฏิบัติงาน จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 5.10 มีการทดสอบประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและนโยบายรวมทั้งการระบุนโยบายของการเลือกปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้น
- 5.11 มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและวัดผลได้เพื่อให้บรรลุความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศ มีโครงการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานที่เสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุด (เช่น ชุมชนที่ด้อยโอกาส ผู้หญิงหรือคนพิการ) มีอยู่แล้ว โดยอาจครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น ตัวเลือกเวลาที่ยืดหยุ่น โปรแกรมการดูแลเด็กและผู้อยู่ในอุปการะรวมถึงการให้คำปรึกษา
- 5.12 เกณฑ์ความหลากหลายรวมอยู่ในการคัดเลือกซัพพลายเออร์รายใหม่





## 6 ปราศจากการคุกคาม

พนักงานทุกคนปราศจากการคุกคามและการล่วงละเมิด ห้ามมิให้พนักงานถูกล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ จิตใจ หรือทางวาจา การล่วงละเมิด หรือการข่มขู่ในรูปแบบอื่น ๆ

### ข้อกำหนดบังคับ

- 6.1 พนักงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีและความเคารพ การล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางวาจา หรือทางจิตใจ การล่วงละเมิด คำพูดแสดงความเกลียดชัง การข่มขู่ การกลั่นแกล้ง ความรุนแรง และการลงโทษทางร่างกายในรูปแบบใด ๆ จะไม่มีส่วนร่วมหรือยอมรับได้
- 6.2 มาตรการทางวินัยได้สัดส่วนและไม่รวมถึงการลงโทษทางร่างกายหรือจิตใจ
- 6.3 พนักงานทุกคน โดยเฉพาะผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของพื้นที่ปฏิบัติงาน ที่คุกคามหรือล่วงละเมิดพนักงาน จะต้องได้รับมาตรการทางวินัยที่เหมาะสม
- 6.4 ไม่มีการอดทนต่อการละเมิด การคุกคาม การข่มขู่ หรือการตอบโต้ใด ๆ ต่อนักปกป้องสิทธิมนุษยชน

### ระบบการจัดการบังคับ

- 6.5 มีนโยบายและขั้นตอนที่ห้ามการล่วงละเมิดหรือการล่วงละเมิดในรูปแบบใด ๆ และมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับพนักงานทุกคน โดยมีการฝึกอบรมเป็นประจำเกี่ยวกับวิธีการรับรู้และป้องกันการล่วงละเมิดและการข่มขู่ในรูปแบบอื่น ๆ
- 6.6 มีการสื่อสารและอธิบายขั้นตอนการลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนต่อพนักงานทุกคน และบันทึกการดำเนินการทางวินัยทั้งหมดเป็นเอกสารตามระยะเวลาที่กฎหมายบังคับใช้

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 6.7 มีการสร้างและดำเนินการโครงการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยสำหรับผู้หญิงและลดความรุนแรงทางเพศทั้งกับพนักงานและผู้หญิงในชุมชน
- 6.8 มีการประเมินโดยคำนึงถึงการป้องกันการคุกคามเมื่อสร้างทีม รวมทั้งพิจารณาถึงความสำคัญของบทบาทการกำกับดูแล ซึ่งรวมถึงการให้การฝึกอบรมความละเอียดอ่อนเฉพาะแก่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานโดยขึ้นอยู่กับข้อมูลประชากร (เช่น เพศและเชื้อชาติ) ของพนักงาน
- 6.9 มีขั้นตอนปฏิบัติที่แตกต่างกันสำหรับกรณีที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศหรือการทำร้ายร่างกาย ขั้นตอนเหล่านี้คำนึงถึงการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง และจัดให้มีการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอื่น ๆ แก่ผู้รอดชีวิตตามความจำเป็น





Unilever

7



## การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจ

### การจ้างงานจะได้รับการยอมรับและดำเนินการตามความสมัครใจ

นโยบาย  
พันธมิตรทาง  
ธุรกิจที่มีความ  
รับผิดชอบ

#### ข้อกำหนดบังคับ

- 7.1 ไม่ว่าในกรณีใดๆ ก็ตาม จะไม่มีการบังคับใช้แรงงานไม่ว่าในรูปของ แรงงานคามนุษย แรงงานตามสัญญาขัดหนี้ แรงงานที่ถูกผูกมัด หรือรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการบังคับจิตใจและร่างกาย และการเป็นทาส
- 7.2 พนักงานเข้าสู่การจ้างงานอย่างเสรีและไม่จำเป็นต้องมอบตัวตนหรือ เอกสารส่วนตัวใด ๆ หรือจ่ายเงินมัดจำเกี่ยวกับการจ้างงาน
- 7.3 พนักงานมีอิสระที่จะยุติการจ้างงานหลังจากที่ได้แจ้งตามระยะเวลาที่สมเหตุสมผลโดยไม่มีค่าปรับ ตามที่ตกลงกันในข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน
- 7.4 พนักงานมีอิสระในการเคลื่อนย้ายและไม่ถูกจำกัดให้อยู่ในสถานที่ของ พันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงหอพักหรือที่พักที่จัดไว้ให้
- 7.5 พนักงานไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมหรือเงินมัดจำที่เกี่ยวข้องกับการ ได้รับการจ้างงาน ให้แก่นายจ้างหรือบุคคล บริษัท หรือหน่วยงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางาน
- 7.6 นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการชำระค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการจ้างงานหรือที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงาน หากพนักงานได้จ่ายค่าธรรมเนียมใด ๆ ไปแล้ว นายจ้างจะต้อง จ่ายคืนให้
- 7.7 ห้ามใช้แรงงานในเรือนจำ ยกเว้นในกรณีที่เงื่อนไขและข้อกำหนดในการ จ้างงานเป็นไปตามข้อกำหนดบังคับของนโยบายนี้และสามารถตรวจสอบ ได้

#### ระบบการจัดการบังคับ

- 7.8 มีนโยบายการจ้างงานและพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนด้าน ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้แน่ใจว่าคนงาน เข้าสู่การจ้างงานอย่างเสรีและพวกเขา จะไม่ถูกกีดกันให้ออกจากงานหากพวกเขาต้องการ
- 7.9 พนักงานที่ย้ายถิ่นฐานเพื่องานไม่ว่าจะในต่างประเทศหรือในประเทศจะต้อง รับผิดชอบต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขตลอดจนสิทธิของตนผ่านการฝึกอบรมก่อน เดินทางและหลังเดินทางมาถึงหรือวิธีการอื่นที่ยอมรับได้ในภาษาที่พวกเขา เข้าใจ
- 7.10 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อให้แน่ใจ ว่าพนักงานมีอิสระในการเคลื่อนย้ายและไม่ถูกจำกัดให้อยู่ในสถานที่ของ โรงงาน รวมถึงที่พักคนงานและการขนส่งไปยังหรือจากสถานที่ทำงาน (หาก มีอย่างใดอย่างหนึ่ง) กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมไปถึง บทบาทและความ รับผิดชอบของพนักงานรักษาความปลอดภัยในปัจจุบัน
- 7.11 มีการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติเพื่อระบุ ป้องกัน และแก้ไขกรณีใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากค่าธรรมเนียมจัดหางานที่จ่ายโดยคนงาน รวมถึงผ่านการคัด เลือกและติดตามจากบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าจัดหาแรงงาน

#### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 7.12 มีการริเริ่มทั่วทั้งภาคส่วนเพื่อส่งเสริมการสรรหาบุคลากรอย่างมีจริยธรรม
- 7.13 สนับสนุนความคิดริเริ่มเพื่อช่วยเหลือผู้รอดชีวิตจากการค้ามนุษย์

เสาหลักที่ 2  
สิทธิมนุษยชน

8



## อายุที่เหมาะสม

พนักงานทุกคนมีอายุที่เหมาะสมและพนักงานที่มีอายุน้อยจะได้รับการคุ้มครอง

### ข้อกำหนดบังคับ

- 8.1 ไม่ว่าในกรณีใด ๆ บุคคลที่มีการจ้างงานอายุต่ำกว่า 15 ปี หรืออายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำตามกฎหมายในท้องถิ่นสำหรับการทำงานหรือการศึกษาภาคบังคับ แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า
- 8.2 มาตรการแก้ไขอย่างมีความรับผิดชอบจะถูกนำไปใช้ทันทีเมื่อใดก็ตามที่พบพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มาตรการเหล่านี้รวมถึงการนำเด็กออกจากงานทันทีและดูแลให้พวกเขาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ควรให้การดูแลและให้การศึกษากับเด็กพร้อมกับหลักประกันรายได้ที่เท่ากันแก่ครอบครัว
- 8.3 ในทุกสถานการณ์ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานอายุน้อย (อายุระหว่าง 15 ถึง 18 ปี) ได้รับการพิจารณาและคุ้มครอง การคุ้มครองนี้ควรกีดกันพวกเขาจากงานบางประเภท เช่น งานอันตรายหรืองานกลางคืน และต้องการการดูแลและความมุ่งมั่นเป็นพิเศษ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะต้องไม่ทำงานที่เป็นอันตรายต่อจิตใจ ร่างกาย สังคม หรือศีลธรรม
- 8.4 เป็นไปตามเป้าหมายและข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในอนุสัญญารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

### ระบบการจัดการบังคับ

- 8.5 มีนโยบายการจ้างงาน (ซึ่งครอบคลุมพนักงานทุกคน รวมถึงผู้ที่ได้รับคัดเลือกโดยตรงหรือผ่านตัวแทนหรือบุคคลที่สาม) โดยระบุอายุขั้นต่ำสำหรับพนักงานทุกคน ตลอดจนมาตรการแก้ไขหากตรวจพบเหตุการณ์การใช้แรงงานเด็ก ซึ่งรวมถึงการดูแล การศึกษาและรายได้ทดแทน. นโยบายนี้ควรระบุเงื่อนไขที่แรงงานอายุน้อยสามารถจ้างงานได้
- 8.6 มีกระบวนการตรวจสอบอายุที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงเอกสารและระบบการเก็บบันทึกที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน

- 8.7 พนักงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะได้รับการอบรมให้เคารพบทัญญัติสำหรับพนักงานอายุน้อย ซึ่งรวมถึง เด็กฝึกงานและผู้ฝึกงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน กะกลางคืน ชั่วโมงการทำงานในช่วงเปิดเทอม และงานที่หนักหรืออันตราย

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 8.8 สนับสนุนกิจกรรมสร้างชุมชนที่ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงการศึกษา กิจกรรมเหล่านี้รวมถึงการทำงานร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อให้มีการเข้าถึงการศึกษามากขึ้น จัดหาเงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการเรียน จัดหาเงินทุนสำหรับค่าใช้จ่ายในโรงเรียน สนับสนุนการขนส่งที่ปลอดภัยในการไปโรงเรียนและการฝึกอบรมอาชีพ





## 9 ค่าจ้างที่ยืดหยุ่น พนักงานทุกคนได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม

### ข้อกำหนดบังคับ

- 9.1 พนักงานทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนรวมสำหรับสัปดาห์การทำงานมาตรฐานซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และวันลาที่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งเป็นไปตามหรือสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย
- 9.2 เงื่อนไขการชดเชยที่กำหนดขึ้นโดยข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมที่มีผลผูกพันทางกฎหมายจะถูกนำมาใช้และปฏิบัติตาม
- 9.3 จ่ายค่าจ้างตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอและเต็มจำนวน
- 9.4 พนักงานจะได้รับสลิปเงินเดือนสำหรับแต่ละงวดการจ่ายเงิน โดยระบุส่วนประกอบของค่าชดเชยอย่างชัดเจน รวมถึงจำนวนเงินค่าจ้างที่แน่นอน ระบุชั่วโมงทำงานปกติและล่วงเวลา (ซึ่งพนักงานจะได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง) และสวัสดิการ สิ่งจูงใจ/โบนัส และการหักเงินที่ตกลงไว้
- 9.5 ในกรณีที่พนักงานได้รับค่าจ้างตามปริมาณผลผลิต อัตราขั้น โควตาหรือที่คล้ายกัน อัตราค่าจ้างจะช่วยให้พนักงานสามารถได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเทียบเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำหรือตามข้อตกลงร่วม แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่าในระหว่างชั่วโมงทำงานปกติ .
- 9.6 การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดหรือการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายจะจ่ายในอัตราเบี้ยประกันภัยที่เหมาะสมตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นและ/หรือข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม
- 9.7 นอกเหนือจากการหักเงินที่ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายแล้ว การหักเงินอื่น ๆ ทั้งหมดจากค่าจ้างจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งและเป็นลายลักษณ์อักษรจากคนงานในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ

- 9.8 การหักเงินที่ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายทั้งหมด เช่น ภาษีและประกันสังคมหรือสุขภาพ จะฝากแต่ละงวดการจ่ายเงินไว้ในบัญชีหรือหน่วยงานที่กำหนดตามกฎหมายและตามที่กฎหมายกำหนด
- 9.9 มีการประกันภัยเพื่อคุ้มครองคนงานในกรณีของการบาดเจ็บจากการทำงาน อุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การทุพพลภาพ และการเสียชีวิตตามกฎหมายเงินทดแทนให้แก่พนักงานท้องถิ่นเป็นอย่างน้อย





Unilever

นโยบาย  
พันธมิตรทาง  
ธุรกิจที่มีความ  
รับผิดชอบ

### ระบบการจัดการบังคับ

- 9.10 มีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทน โปร่งใส และอธิบายให้คนงานทุกคนเข้าใจในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ
- 9.11 มีกระบวนการเพื่อทำความเข้าใจข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ วันหยุดและการหักเงิน และเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ต่อสิ่งเหล่านี้
- 9.12 มีการเก็บรักษาสันทิภคที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับค่าจ้างอย่างถูกต้องสำหรับชั่วโมงการทำงานมาตรฐานและการทำงานล่วงเวลา โดยขึ้นอยู่กับชั่วโมงและระบบค่าจ้างที่เหมาะสม

### ข้อกำหนดบังคับในอนาคต

- 9.13 พนักงานทุกคนของพันธมิตรทางธุรกิจที่จัดหาสินค้าและบริการโดยตรงให้แก่ Unilever จะต้องได้รับค่าจ้างในการดำรงชีพหรือรายได้ในการดำรงชีพเป็นอย่างน้อย ค่าครองชีพต้องสามารถทำได้ภายในชั่วโมงทำงานปกติ (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) ไม่ว่าพนักงานจะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน รายชั่วโมงหรือตามปริมาณผลผลิต/ อัตราชิ้น/โควตา
- 9.14 มีการปรับใช้แนวทางค่าครองชีพและปรับปรุงเป็นประจำทุกปีเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนได้รับค่าจ้าง (หรือส่วนที่เหมาะสมของรายได้) ตามที่กำหนดหรือสูงกว่าค่าจ้างค่าครองชีพตามท้องถิ่นที่กำหนดโดยหนึ่งในวิธีการที่รู้จักบน [หน้าเว็บ Unilever Living Wage](#)

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 9.15 แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดคือระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคนที่จัดประเภทตามคุณสมบัติ ทักษะ และประสบการณ์ ยอมรับและให้รางวัลแก่พวกเขาสำหรับผลงานผ่านสวัสดิการและ/หรือสิ่งจูงใจทั้งค่าจ้าง

และไม่ใช้ค่าจ้าง และประเมินพร้อมกับปรับการจ่ายเงินเป็นประจำตามเกณฑ์มาตรฐานของตลาดและผลการดำเนินงานธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการสนทนาทางสังคมเป็นประจำเกี่ยวกับค่าตอบแทนสำหรับค่าตอบแทน.

- 9.16 ความต้องการค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพและ/หรือรายได้ในการดำรงชีวิคนั้นลดหลั่นกันไปสำหรับชีพพลายเออร์ และเครือข่ายในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชีพพลายเออร์
- 9.17 การประกันภัยสำหรับพนักงานมีมากกว่าอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการเป็นโมฆะซึ่งรวมถึงการว่างงาน การคลอดบุตร สุขภาพ และการเกษียณอายุ



10



## ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

เวลาทำงานของพนักงานทุกคนมีความเหมาะสมผล

นโยบาย  
พันธมิตรทาง  
ธุรกิจที่มีความ  
รับผิดชอบ

### ข้อกำหนดบังคับ

- 10.1 พนักงานไม่จำเป็นต้องทำงานเกินเวลาปกติและล่วงเวลาตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่น ชั่วโมงการทำงานรวมต่อสัปดาห์รวมการทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงสำหรับพนักงานที่ไม่ใช่ผู้บริหาร แม้ว่ากฎหมายท้องถิ่นจะอนุญาตเป็นอย่างอื่นก็ตาม เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจที่มากเกินไป
- 10.2 การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดเป็นไปตามความสมัครใจ หากสัญญาจ้างงานอนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาตามสัญญาใด แสดงว่าพนักงานตกลงอย่างชัดเจน
- 10.3 พนักงานมีสิทธิพักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย 24 ชั่วโมงในทุก ๆ เจ็ดวัน และมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด
- 10.4 หากพนักงานจำเป็นต้องทำงานในวันหยุดเนื่องจากความจำเป็นอย่างแท้จริงสำหรับการผลิตหรือบริการที่ต่อเนื่อง พนักงานจะต้องได้รับการพักผ่อนชดเชยในระยะเวลาที่เท่ากันในทันทีหลังจากนั้น เพื่อให้แน่ใจว่าได้พักผ่อนอย่างน้อยสองวันในทุก ๆ 14 วัน
- 10.5 พนักงานมีสิทธิได้รับอาหารและพักตามสมควร ซึ่งอย่างน้อยต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้

### ระบบการจัดการบังคับ

- 10.6 มีการกำหนดนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรและนำไปใช้สำหรับชั่วโมงการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา นโยบายระบุชัดเจนว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นไปตามความสมัครใจ
- 10.7 มีการสื่อสารชั่วโมงการทำงานและตารางเวลาที่คาดหวังให้กับพนักงานทุกคนในภาษาและรูปแบบที่พวกเขาเข้าใจ

10.8 ความยินยอมของพนักงานในการทำงานล่วงเวลาจะได้รับการบันทึกไว้

10.9 มีกลไกที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพในการบันทึก จัดทำเอกสาร และตรวจสอบชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับพนักงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงระบบค่าจ้าง (เช่น การจ่ายตามอัตรารายชิ้น) หรือประเภทของสัญญา

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 10.10 พนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีบทบาทในการจัดการ จะต้องทำงานไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมคาลงเวลา
- 10.11 พนักงานจะได้รับการปรึกษาหารือเกี่ยวกับวิธีลดชั่วโมงการทำงานโดยไม่ลดทอนความสามารถในการหารายได้อ่างน้อยของค่าครองชีพ
- 10.12 การจัดเวลาทำงานช่วยให้พนักงานสามารถดูแลครอบครัวและความต้องการส่วนตัวได้ (เช่น เวลาหยุดตามนัดทางการแพทย์ และความยืดหยุ่นตลอดจนความคล่องตัวในชั่วโมงทำงาน/ความคุ้มครองกะ) โดยไม่ถูกลดโทษ



11



## เสรีภาพในการสมาคม

พนักงานทุกคนมีอิสระที่จะใช้สิทธิในการจัดตั้งและ/หรือเข้าร่วม สหภาพแรงงานและต่อรองร่วมกัน

### ข้อกำหนดบังคับ

- 11.1 พนักงานทุกคนสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างอิสระในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ตนเลือก เพื่อขอตัวแทนและรวมกันต่อรอง และดำเนินการดังกล่าวโดยไม่ต้องกลัวการข่มขู่ คุกคาม หรือขออนุมัติล่วงหน้า เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดไว้
- 11.2 พนักงานทราบและเข้าใจสิทธิของตน รวมถึงสิทธิตามกฎหมายในการนัดหยุดงาน ไม่มีพนักงาน ผู้จัดการ หรือตัวแทนบริษัทอื่นใดขัดขวางพวกเขาในการใช้สิทธิเหล่านี้
- 11.3 การเจรจาต่อรองร่วมกันจะกระทำโดยสุจริตเมื่อได้รับการร้องขอจากกลุ่มตัวแทนของพนักงานที่ได้รับการยอมรับทางกฎหมาย และขอตกลงร่วมกัน จะได้รับการสรุปและดำเนินการ
- 11.4 ตัวแทนพนักงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อแรงงานที่ไม่เป็นธรรมจะไม่เกิดขึ้นกับพวกเขาเนื่องจากบทบาทของพวกเขาในฐานะตัวแทนพนักงาน พวกเขามีสิทธิเข้าถึงตามสมควรเพื่อทำหน้าที่ตัวแทนในที่ทำงาน
- 11.5 ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดข้อจำกัดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองรวม อนุญาตให้มีรูปแบบทางเลือกอื่นในการเป็นตัวแทนของพนักงาน การสมาคมและการเจรจาต่อรอง

### ระบบการจัดการบังคับ

- 11.6 มีนโยบายและกระบวนการที่ชัดเจนเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองรวมในการดำเนินงานประจำวัน และชี้แจงว่าการเลือกของพนักงานในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (รวมถึงการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน ระเบียบวินัย การเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง ชั่วโมง การร้องทุกข์หรือการเลิกจ้าง)

- 11.7 มีการฝึกอบรมพนักงาน ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของโรงงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีสิทธิในการคบหาสมาคมอย่างเสรี และเพื่อให้เชื่อมั่นสิทธิที่มีประสิทธิภาพในการเจรจาต่อรองรวม และแนวปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมที่ดี (รวมถึงการปรึกษาหารือและการเจรจาต่อรอง)
- 11.8 มีกฎระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในสถานที่ทำงาน

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 11.9 เมื่อมีการพัฒนานโยบายและขั้นตอนใหม่ ตัวแทนพนักงานจะมีส่วนร่วมในการป้อนข้อมูลหากเป็นไปได้
- 11.10 จัดให้มีการเจรจาทางสังคมและการฝึกอบรมร่วมกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนพนักงานเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ (เช่น การฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย การฝึกอบรมเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ)
- 11.11 มีการดำเนินการประเมินเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิเสรีภาพในการสมาคมของพนักงาน และหากมีการระบุได้ มาตรการในการแก้ไขปัญหาลงจะถูกนำมาใช้

12


**สุขภาพและความปลอดภัย**
**พนักงานทุกคนปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ซึ่งควร  
ระบุความเสี่ยงและลดความเสี่ยงเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและการเจ็บป่วย**
**ข้อกำหนดบังคับ**

- 12.1 จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วย (ทั้งทางร่างกายและจิตใจ) ที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือเป็นผลมาจากการดำเนินงานตามคำสั่งของนายจ้าง
- 12.2 พนักงานทุกคนและบุคคลอื่น ๆ ที่เข้าไปในสถานที่ประกอบการจะได้รับแจ้งอย่างชัดเจนเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และได้รับความรู้ที่เพียงพอและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลเพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายดังกล่าว และมีป้ายหรือข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการอพยพที่ชัดเจนและเหมาะสม กรณีฉุกเฉิน
- 12.3 พนักงาน ผู้มาเยี่ยมเยียน และบุคคลที่เข้ามาในสถานที่เพื่อให้บริการการปฏิบัติงานหรือจัดการกับผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จะได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและได้รับแจ้งเกี่ยวกับการดำเนินการที่เหมาะสมหากเกิดเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยขึ้น
- 12.4 พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงน้ำดื่มฟรีได้อย่างง่ายดาย
- 12.5 ห้องน้ำสะอาดและมีบริการครบครัน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการล้างมือด้วยน้ำและสบู่ และพนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้

**ระบบการจัดการบังคับ**

- 12.6 มีนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
- 12.7 นโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีการสื่อสารอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องกันอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีกลไกเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้รับการจัดเตรียมให้กับผู้เข้าชมทุกคน

- 12.8 มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นประจำและซ้ำๆ รวมถึงการฝึกซ้อมการอพยพให้กับพนักงานทุกคน รวมถึงผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานสัญญาจ้าง และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
- 12.9 มีคณะกรรมการด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ พร้อมบทบาทที่พนักงานและผู้จัดการเข้าใจได้อย่างชัดเจน ตามสัดส่วนกับขนาดและความเสี่ยงของสถานที่ทำงาน คณะกรรมการควรระบุ ติดตาม และตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีแผนการปรับปรุงเพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อปกป้องผู้ปฏิบัติงานจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- 12.10 มีการแต่งตั้งสมาชิกอาวุโสของฝ่ายบริหารเพื่อจัดการและดูแลแผนความปลอดภัยสำหรับแต่ละสถานที่ทำงาน
- 12.11 มีการทดสอบประสิทธิภาพของแผนความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอผ่านการฝึกซ้อมและวิธีการอื่นๆ
- 12.12 ความสมบูรณ์ของโครงสร้างและความปลอดภัยจากอัคคีภัยของสถานที่ปฏิบัติงานจะได้รับการประเมินอย่างเจาะจงและสม่ำเสมอ และมีการระบุประเด็นปัญหา
- 12.13 การปฏิบัติงานจะได้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอสำหรับปัญหาด้านความปลอดภัย รวมถึงพื้นที่สำหรับอุปกรณ์และที่พักสำหรับพนักงาน หากมีให้

## แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 12.14 เป้าหมายทั่วทั้งบริษัทเพื่อให้การเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์จะได้รับการติดตามและรายงานอย่างเข้มข้น ในขณะที่เดียวกันก็จะสนับสนุนให้มีการรายงานเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างโปร่งใส
- 12.15 มีแผนการจัดการวิกฤต รวมถึงการวางแผนฉุกเฉินและการจัดลำดับความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
- 12.16 นายจ้างจัดหาแนวทางปฏิบัติและสนับสนุนให้ลูกจ้างรับทราบและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ดี ซึ่งครอบคลุมทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ





13



### การเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยา

พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ด้วยกระบวนการและการเยียวยาที่เป็นธรรม

#### ข้อกำหนดบังคับ

- 13.1 พนักงานทุกคนมีกระบวนการที่โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นความลับ ซึ่งส่งผลให้มีการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว เป็นกลาง และเท่าเทียมกันในประเด็นต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการทำงาน
- 13.2 กลไกการร้องทุกข์เป็นไปตามหลักการปฏิบัติขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารที่ดีและเข้าถึงได้เพื่อให้พนักงานสามารถรายงานปัญหาใด ๆ ได้
- 13.3 กลไกการร้องทุกข์รับประกันการรักษาความลับของผู้ร้องเรียนใด ๆ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้ร้องเรียนให้เปิดเผยต่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
- 13.4 ผู้ที่รายงานเรื่องร้องทุกข์หรือเข้าร่วมในการสอบสวนเรื่องร้องทุกข์จะต้องไม่ถูกตอบโต
- 13.5 ข้อร้องทุกข์จะได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทันทีทันที่ และด้วยความเคารพ และส่งต่อไปยังและดูแลโดยระดับการจัดการที่เหมาะสม

#### ระบบการจัดการบังคับ

- 13.6 มีกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นเอกสารเพื่อจัดการกับข้อร้องเรียนใด ๆ ซึ่งรับประกันว่าจะเป็นการลับ (เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้ร้องเรียนให้เปิดเผยต่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย)
- 13.7 มีนโยบายไม่ตอบโต้ต่อพนักงานหรือผู้แจ้งเบาะแสที่รายงานเรื่องร้องทุกข์โดยมีมาตรการเฉพาะเพื่อปกป้องผู้ร้องเรียนจากการตอบโต้
- 13.8 พนักงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนการจัดการข้อร้องทุกข์ และผู้จัดการได้รับการฝึกอบรมโดยเฉพาะเพื่อหลีกเลี่ยงการกล่าวโทษและการตอบโต้

#### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 13.9 ข้อมูลที่ไม่ระบุตัวตนเกี่ยวกับการรับและการจัดการเรื่องร้องทุกข์จะได้รับการบำรุงรักษาและวิเคราะห์เพื่อให้แน่ใจว่ากลไกการร้องทุกข์มีประสิทธิภาพ
- 13.10 มีการระบุสาเหตุของการร้องเรียนและร้องทุกข์และรูปแบบพื้นฐานที่เกี่ยวข้องของการปรับปรุงการดำเนินงานตามความเหมาะสม
- 13.11 กลไกการร้องทุกข์มีการสื่อสารอย่างกว้างขวางและเข้าถึงได้เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถรายงานต่อบริษัทเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ตามแนวทางของหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)



Unilever

14



### สิทธิในที่ดิน

สิทธิและกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและที่ดินของแต่ละบุคคลและชุมชนท้องถิ่น รวมถึงประชากรพื้นเมืองจะได้รับการเคารพ จะไม่ต้องยอมอดทนต่อการยึดที่ดิน

#### ข้อกำหนดบังคับ

ข้อกำหนดเหล่านี้ใช้เฉพาะกับพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการได้มา การเช่า หรือการกำจัดที่ดิน และ/หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดิน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลหรือชุมชน

- 14.1 จะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการถือครองที่ดินในรูปแบบใด ๆ และจะต้องมีแนวทางที่ไม่ยอมให้มีการยึดที่ดินโดยบุคคลอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่ดินที่ได้มาเช่า หรือใช้
- 14.2 สิทธิการครอบครองที่ดินโดยชอบด้วยกฎหมายของบุคคล ชุมชน และประชากรพื้นเมือง รวมถึงสิทธิตามจารีตประเพณีและไม่เป็นทางการ ได้รับการเคารพ และดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะเพื่อรักษา สิทธิที่กำหนดไว้ในทรัพย์สิน ที่ดิน และการใช้ที่ดิน
- 14.3 เมื่อมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดิน ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมจะได้รับการประเมินและแก้ไขอย่างเหมาะสมด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ได้รับผลกระทบและเผยแพร่ในรูปแบบและภาษาที่ชุมชนที่ได้รับผลกระทบเข้าถึงได้
- 14.4 การได้มาซึ่งที่ดิน การวางแผนการใช้ที่ดิน การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่ดินจะได้รับการจัดการในลักษณะที่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศและเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิตามจารีตประเพณีในที่ดินและทรัพยากร แลแล้วแต่จะทำให้ความคุ้มครองใดมากที่สุด
- 14.5 สิทธิสตรีในการถือครองที่ดินและการเข้าถึงต้องได้รับการยอมรับและเคารพ
- 14.6 Bพันธมิตรทางธุรกิจจะพยายามค้นหาและบันทึกการดำเนินการอย่างมีประสิทธิผลของความยินยอมโดยสมัครใจที่เป็นอิสระและได้รับข้อมูลล่วงหน้า (FPIC) ทุกครั้งที่ได้มาซึ่งที่ดิน การวางแผนและการเปลี่ยนแปลงการใช้

ที่ดิน หรือการพัฒนาที่ดินอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิการครอบครองที่ดินโดยชอบด้วยกฎหมายของชุมชนท้องถิ่น หรือส่งผลกระทบต่อที่ดินอื่น ๆ ที่อยู่ภายใต้การครอบครองที่ดินโดยชอบด้วยกฎหมายโดยรวม

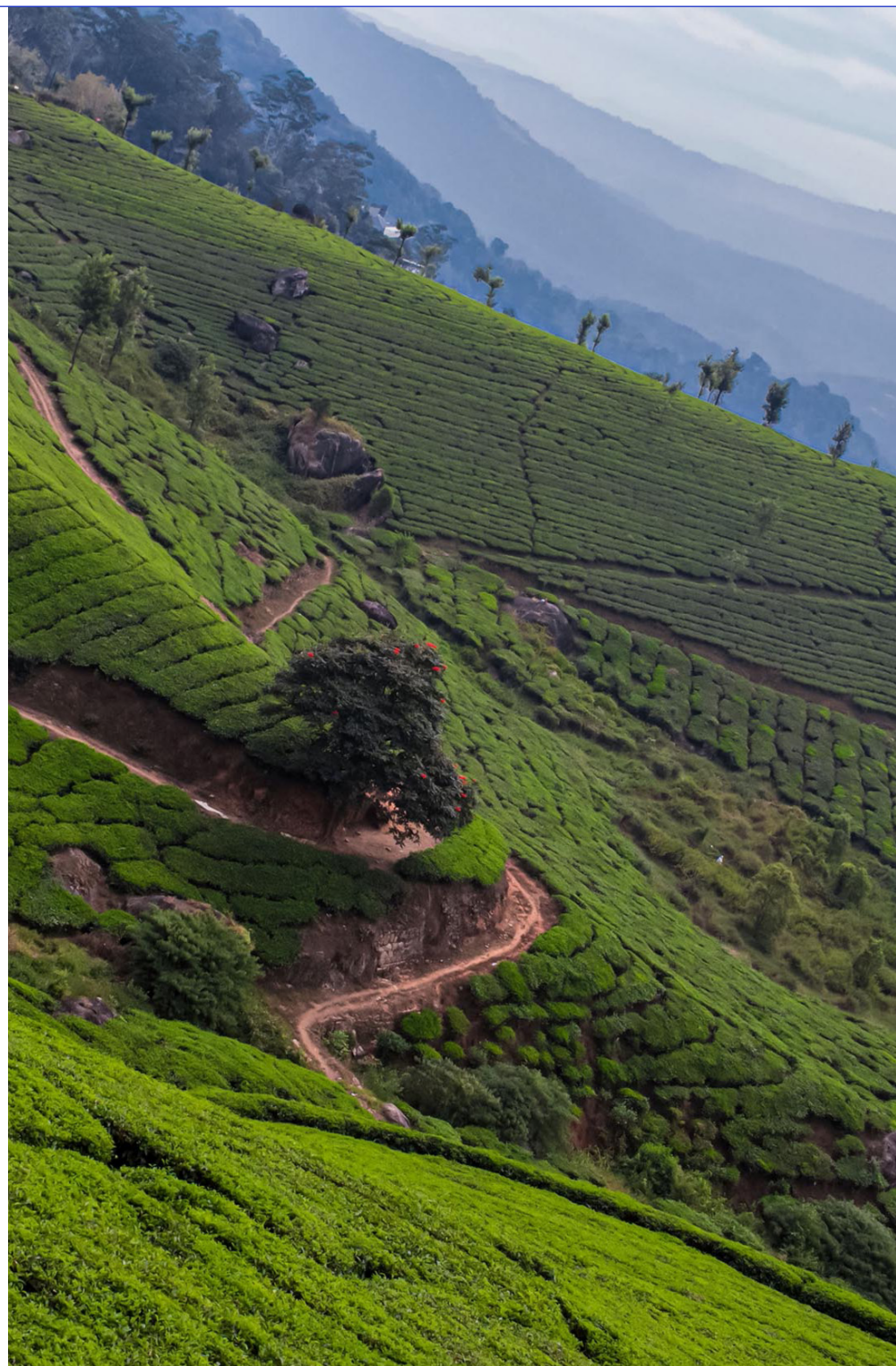
#### ระบบการจัดการบังคับ

ข้อกำหนดเหล่านี้ใช้เฉพาะกับพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการได้มา การเช่า หรือการกำจัดที่ดิน และ/หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดิน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลหรือชุมชน

- 14.7 มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการเคารพสิทธิในที่ดินของผู้ถือครองที่ดินที่ถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมดที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงไม่ยอมให้มีการยึดที่ดิน
- 14.8 มีกระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และบัญชีสำหรับการละเมิดสิทธิในที่ดินในการดำเนินงานของพันธมิตรทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการแก้ไขและแก้ไขสิ่งเหล่านี้
- 14.9 ความรับผิดชอบและทรัพยากรที่เพียงพอได้รับมอบหมายให้จัดการปัญหาสิทธิในที่ดินและการมีส่วนร่วมระหว่างบริษัทและชุมชน
- 14.10 บุคคลที่รับผิดชอบในการได้มาซึ่งที่ดินหรือการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความยินยอมโดยสมัครใจที่เป็นอิสระและได้รับข้อมูลล่วงหน้า (FPIC) เป็นระยะ และเข้าใจวิธีการระบุและประเมินผลกระทบของการได้มาหรือการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นอย่างถ่องแท้

## แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 14.11 ข้อมูลการประเมินผลกระทบแยกตามเพศชาติกำเนิด เผ่าหรือวรรณะ
- 14.12 มีความมุ่งมั่นแบบสาธารณะที่จะสนับสนุนการลงทุนด้านการเกษตรอย่างรับผิดชอบ การตรวจสอบย้อนกลับอย่างสมบูรณ์ และแนวทางความยินยอมโดยสมัครใจที่เป็นอิสระและได้รับข้อมูลล่วงหน้าขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการกำกับดูแลกิจการอย่างมีความรับผิดชอบ
- 14.13 การดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการสาธารณะ (SLAPPs) ที่ไซปรีดปากันปกป้องสิทธิมนุษยชนและ สิ่งแวดล้อม และองค์กรภาคประชาสังคมที่สนับสนุนผู้ถือสิทธิที่ได้รับผลกระทบในกิจกรรมที่ชอบด้วยกฎหมายจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง





การดำเนินงาน การจัดหา การผลิต การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และการให้บริการดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องและรักษาสิ่งแวดล้อม

พันธมิตรทางธุรกิจควรใช้แนวทางตามความเสี่ยงเพื่อกำหนดประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่น่าเสนอศักยภาพสูงสุดสำหรับผู้กระทบในทางลบที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของพวกเขา หลักการพื้นฐานข้อที่ 15 สรุปข้อกำหนดบังคับสำหรับการจัดการสิ่งแวดล้อมแบบองค์รวมเพื่อปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ และตามด้วยหลักการพื้นฐานเพิ่มเติมสองข้อที่กล่าวถึงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ Unilever มีโอกาสมากที่สุดในการลดผลกระทบเชิงลบและเพิ่มผลกระทบเชิงบวกสูงสุดในด้านสภาพอากาศ น้ำ ของเสีย การตัดไม้ทำลายป่า และพลาสติกเป็นศูนย์ คุณยังสามารถระบุพื้นที่เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของคุณ



15



## ปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ

ธุรกิจดำเนินการในลักษณะที่ปกป้อง อนุรักษ์ และฟื้นฟูธรรมชาติ (รวมถึงความหลากหลายทางชีวภาพ) และรับรองว่าจะไม่มีการตัดไม้ทำลายป่าหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาน้ำมันปาล์ม ถั่วเหลือง กระดาษและกระดาษ ตลอดจนวัสดุพลาสติกและโกโก้ ปริมาณการใช้น้ำลดลง โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเค็มน้ำสูง และมีการจัดการการปล่อยน้ำเสียอย่างเหมาะสม

### ข้อกำหนดบังคับ

- 15.1 ไบอโนญาตและข้อกำหนดทางกฎหมายในปัจจุบันและที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา และการดำเนินธุรกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ ได้รับการยึดถือและปฏิบัติตาม
- 15.2 ปฏิบัติตามกฎหมายและไบอโนญาตที่เกี่ยวข้องกับน้ำ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะการดูดน้ำ การใช้น้ำ การจัดการน้ำผิวดิน และการปล่อยน้ำทิ้ง
- 15.3 ซัพพลายเออร์โดยตรงของวัสดุที่อยู่ในขอบข่ายตามที่กำหนดไว้ใน แนวปฏิบัตินโยบายสำหรับคนและธรรมชาติ ([People & Nature Policy Guidelines](#)) จะขายวัสดุให้แก่ Unilever ซึ่งได้มาจากสถานที่ที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าไม่มีการตัดไม้ทำลายป่าและปราศจากการแปรรูปโดยยึดตามวันที่ตัดจำหน่ายตามข้อกำหนดของ นโยบายสำหรับคนและธรรมชาติ ([People & Nature Policy](#))

### ระบบการจัดการบังคับ

- 15.4 มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงเป็นระยะ เพื่อระบุและ บรรเทา ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำและการปล่อยน้ำเสีย

### ระบบการจัดการทั่วไปต่อไปนี้จะต้องถูกนำมาใช้เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดบังคับสำหรับหลักการพื้นฐานแต่ละข้อภายใต้หลักเกณฑ์ว่าด้วยโลก

- 15.5 มีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับปัญหาที่นำเสนอความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคุณ
- 15.6 มีนโยบายและกระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดการจัดการในในประเทศและระหว่างประเทศและดำเนินการตามที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับกำหนด และตามที่ Unilever แนะนำหรือร้องขอก่อนการซื้อหรือตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา
- 15.7 จัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อให้มั่นใจว่ามีความรู้และปฏิบัติตามไบอโนญาตทางกฎหมายที่จำเป็นทั้งหมด
- 15.8 ข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดจะถูกแบ่งปันกับ Unilever เมื่อจำเป็นเพื่อให้ Unilever ใช้ข้อมูลนั้น (โดยไม่เปิดเผยชื่อ ซึ่งการรายงานหรือข้อกำหนดอนุญาตให้ไม่เปิดเผยชื่อ) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดการรายงานและการเปิดเผยवादด้วยสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และห่วงโซ่การผลิตตามกฎหมายตรวจสอบสถานะทั้งหมด
- 15.9 นโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องจะมีการสื่อสารอย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กรของคุณ โดยมีการฝึกอบรมที่เหมาะสม

## ข้อกำหนดบังคับในอนาคต

### มีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์ของส่วนผสมและสูตรที่ใช้ในผลิตภัณฑ์ดูแลบ้าน ความงาม และการดูแลสุขภาพ เมื่อได้รับแจ้งจาก Unilever ดังนี้

- 15.10 ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการย่อยสลายทางชีวภาพของส่วนผสมอินทรีย์ (ที่มีคาร์บอน) มีให้สำหรับ Unilever ตามวิธีการทดสอบที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD)
- 15.11 ส่วนผสมและสูตรผสมอินทรีย์ (ที่มีคาร์บอน) สามารถย่อยสลายได้ทางชีวภาพ 100%

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 15.12 แนวทางปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนและแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพ เช่น ที่อธิบายไว้ใน หลักการเกษตรปฏิรูปเพื่อการฟื้นฟู ( [Unilever's Regenerative Agriculture Principles \(RAP\)](#) ) ของ Unilever ระบุไว้ในกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องของทั้งหมดเพื่อจัดการกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ
- 15.13 มีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์ของวัสดุทางการเกษตร กล่าวคือมีการบังคับใช้หลักการปฏิบัติเพื่อการเกษตรที่ยั่งยืน ของ Unilever ( [Unilever's Sustainable Agriculture Code \(SAC\)](#) ) และโปรแกรมและมาตรฐานที่เทียบเท่ากับ หลักปฏิบัติ SAC
- 15.14 ซัพพลายเออร์ผู้จัดหาวัสดุการเกษตรจะระบุและดำเนินการตามแผนเพื่อจัดการความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศสำหรับการดำเนินงานในหรือใกล้กับพื้นที่อ่อนไหว

- 15.15 มีผลบังคับใช้กับซัพพลายเออร์ของวัสดุที่ขุดได้ กล่าวคือข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น ข้อกำหนดที่กำหนดไว้ใน หลักการขุดอย่างมีความรับผิดชอบ ( [Code for Responsible Extraction : CORE](#) ) หรือมาตรฐานอื่นที่เทียบเท่าจะถูกนำมาใช้
- 15.16 มีการทบทวนแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืนและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบอย่างสม่ำเสมอโดยได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญอิสระและการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นเพื่อพิจารณานโยบายและขั้นตอนที่เหมาะสมมีผลบังคับใช้หรือไม่
- 15.17 มีการวัดและเปิดเผยปริมาณน้ำทิ้งและการสร้างน้ำเสียต่อสาธารณะ
- 15.18 ในพื้นที่ที่มีความเค็มน้ำในระดับสูง จะมีการเพิ่มประสิทธิภาพน้ำเพื่อแก้ไขการรั่วไหลและการสูญเสียน้ำพร้อมกับดำเนินการบำบัดน้ำเสียขั้นสูง
- 15.19 มีการดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงความมั่นคงด้านน้ำ โดยจัดลำดับความสำคัญของพื้นที่ที่มีความเครียดจากน้ำผ่านการดำเนินการของ Alliance for Water Stewardship Standard (AWS)
- 15.20 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความหลากหลายทางชีวภาพและประสิทธิภาพของระบบนิเวศภายในและนอกขอบเขตของสถานที่ปฏิบัติงาน





## 16 การดำเนินการด้านสภาพอากาศ

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) จะลดลงตามเป้าหมายของความตกลงปารีส (Paris Agreement) และจำกัดภาวะโลกร้อนให้ต่ำกว่า 2 องศาเซลเซียส เมื่อเทียบกับระดับก่อนยุคอุตสาหกรรม

### ข้อกำหนดบังคับ

16.1 มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและการอนุญาตที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

### ข้อกำหนดบังคับในอนาคต

16.2 เมื่อได้รับการร้องขอ ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับผลิตภัณฑ์สำหรับวัสดุที่ขายให้แก่ Unilever จะถูกแบ่งปันเพื่อให้ Unilever ใช้ในการรายงานต่อสาธารณะและส่งต่อให้แก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกของ Unilever สิ่งนี้ควรทำผ่านวิธีการที่ตกลงกันและรวมถึงการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอก

16.3 มีการดำเนินการและปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นระยะเพื่อระบุและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

16.4 มีการกำหนดเป้าหมายสาธารณะและแผนงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายของข้อตกลงปารีสและข้อกำหนดของพิธีสารวาดยูกาซเรือนกระจกหรือมาตรฐานที่เทียบเท่า โดยมีกรรายงานความคืบหน้าต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละครั้ง เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกได้รับการอนุมัติโดยโครงการ Science Based Targets initiative (SBTi) คือโครงการเพื่อกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก ผ่าน <https://sciencebasedtargets.org>.

16.5 ซัพพลายเออร์ต้นทางมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั่วทั้งภาพรวมของกระบวนการของอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านการมีส่วนร่วมในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องของซึ่งขับเคลื่อนการดำเนินการร่วมกันในประเด็นสภาพอากาศ (ภายในขอบเขตของกฎหมายการแข่งขัน)

16.6 คาร์บอนเครดิตจะใช้สำหรับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เหลืออยู่เท่านั้น และหลังจากได้รับการพิสูจน์แล้วว่าการลดลงอย่างสมบูรณ์ตามการกำหนดเป้าหมายของ SBTi และจะรายงานแยกต่างหากจากการลดก๊าซเรือนกระจก



17



## โลกไร้ขยะ

การเกิดของเสียจะลดลงและทำให้มีของเสียเป็นศูนย์ในการฝังกลบ ลดการใช้พลาสติก และขยะเพื่อช่วยสร้างเศรษฐกิจหมุนเวียนที่โปร่งใสสำหรับพลาสติก

### ข้อกำหนดบังคับ

- 17.1 มีการปฏิบัติตามกฎหมายและใบอนุญาตที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ การจัดการ และการกำจัดของเสียโดยตรงหรือผ่านผู้รับเหมาช่วงของเสีย
- 17.2 ของเสียถูกจัดเก็บ จัดการ ขนส่ง และกำจัดในลักษณะที่ปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของผู้คน และยังปกป้องสิ่งแวดล้อมด้วย
- 17.3 มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา วัตถุดิบ พลาสติก การผลิตพลาสติก การจัดเก็บ การขนส่ง และการจัดการเมื่อสิ้นสุดอายุการใช้งาน
- 17.4 ชัฟฟลายเออร์ของพลาสติกที่ผ่านกระบวนการรีไซเคิล (Post Consumer Recycled (PCR)) จะดำเนินการทดสอบการโยกย้ายประจำปี (ตามวิธีการทดสอบมาตรฐานของ Unilever) เพื่อยืนยันว่าวัสดุที่จัดหาให้กับ Unilever นั้นอยู่ในขอบเขตที่ได้รับการอนุมัติสำหรับสารปนเปื้อน และบันทึกที่เหมาะสมของผลลัพธ์เหล่านี้จะได้รับการเก็บรักษาไว้ สารปนเปื้อนใด ๆ ที่ระบุเกินขีดจำกัดจะต้องได้รับการประเมินความเสี่ยงและแจ้งผลให้ Unilever ทราบ

### ระบบการจัดการบังคับ

- 17.5 มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงเป็นระยะเพื่อระบุและบรรเทาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการลดของเสีย

### มีผลบังคับใช้กับชัฟฟลายเออร์ที่ใช้พลาสติกในกระบวนการผลิตดังนี้

- 17.6 มีนโยบายและการควบคุมการจัดการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของคุณ เพื่อจัดการการผลิตพลาสติก การใช้งาน

และการจัดการเมื่อหมดอายุการใช้งาน และสิ่งเหล่านี้จะได้รับการปรับปรุงเป็นระยะ

- 17.7 มีกระบวนการระบุและจัดการผลกระทบและความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น (ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตพลาสติก การใช้งาน การลด การรวบรวม และการจัดการเมื่อสิ้นสุดอายุการใช้งาน) ที่เหมาะสมกับการดำเนินงานและกิจกรรมของคุณ มีการดำเนินการตามขั้นตอนและการควบคุมที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงที่ระบุ

### ข้อกำหนดบังคับในอนาคต

#### มีผลบังคับใช้กับชัฟฟลายเออร์ของบรรจุภัณฑ์พลาสติกดังนี้

- 17.8 ชัฟฟลายเออร์บรรจุภัณฑ์พลาสติกจะจัดหาเฉพาะพลาสติกที่ออกแบบมาให้ใช้ซ้ำได้ทั้งหมดรีไซเคิลได้ หรือย่อยสลายได้
- 17.9 ชัฟฟลายเออร์ของบรรจุภัณฑ์พลาสติกจะพัฒนาและเปิดเผยรายการสินค้าคงคลังพลาสติกเพื่อสนับสนุนความโปร่งใสและความพยายามในการตรวจสอบย้อนกลับ (ที่เกี่ยวข้องกับพลาสติก) ของ Unilever หรือคนอื่น ๆ ที่อยู่ปลายทาง ซึ่งรวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น เนื้อหาจากฟอสซิลบริสุทธิ์ เนื้อหารีไซเคิลหลังการบริโภค และรายละเอียดเกี่ยวกับความสามารถของพลาสติกที่จะนำกลับมาใช้ใหม่ รีไซเคิล หรือทำนุ้ยหมัก



Unilever

### แนวทางปฏิบัติชั้นนำ

- 17.10 ไม่มีการส่งของเสียที่ไม่เป็นอันตรายไปยังสถานที่ฝังกลบหรือการเผาโดยไม่มีการนำพลังงานกลับมาใช้ใหม่
- 17.11 ชัฟฟลายเออร์บรรจุภัณฑ์จะลดปริมาณการใช้พลาสติกบริสุทธิ์ลงครึ่งหนึ่งและปรับปริมาณพลาสติกกรีไซเคิลให้เหมาะสม
- 17.12 ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายท้องถิ่นในการจัดการของเสีย จะมีการดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการของเสีย (รวมถึงโดยผู้รับเหมาช่วงการจัดการของเสีย) เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับสากล
- 17.13 พันธมิตรทางธุรกิจกำหนดแผนระยะยาวเพื่อปฏิบัติตาม '5-R' ของการจัดการของเสียต่อไปนี้ การปฏิเสธ (Refuse) การลดการใช้ (Reduce) การใช้ซ้ำ (Reuse) การนำไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น (Repurpose) การนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)
- 17.14 หลักการเศรษฐกิจแบบวงกลมและแนวทางในการสร้างแบบจำลองธุรกิจแบบวงกลมจะได้รับการพัฒนา
- 17.15 สำหรับพันธมิตรทางธุรกิจที่ทั้งเศษอาหารเป็นวัสดุ มีคำมั่นสัญญาต่อสาธารณะว่าภายในปี 2030 พวกเขาจะลดเศษอาหารลงครึ่งหนึ่งในการดำเนินงานโดยตรง มีการกำหนดบรรทัดฐาน เป้าหมาย และแผนการจัดส่งและเปิดเผยข้อมูลผ่านดัชนีภายนอก
- 17.16 กลยุทธ์การใช้พลาสติกอย่างมีประสิทธิภาพ การลด การรวบรวม และการรีไซเคิลมีอยู่ในกระบวนการตั้งแต่การผลิตจนถึงการขนส่งสินค้า
- 17.17 ความร่วมมือและการเป็นหุ้นส่วนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ภายในขอบเขตของกฎหมายการแข่งขันทางการค้า) ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อคิดค้นวัสดุพลาสติกและปรับปรุงการจัดการเมื่อหมดอายุการใช้งานโดยมีจุดประสงค์เพื่อจัดการกับขยะพลาสติก ปรับปรุงและพัฒนาระบบอุตสาหกรรม เกณฑ์มาตรฐานและมาตรฐาน และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่เปิดใช้งาน



นโยบาย  
พันธมิตรทาง  
ธุรกิจที่มีความ  
รับผิดชอบ

เสาหลักที่ 3  
โลก



## การรายงานการละเมิด

1. การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดบังคับของนโยบาย RPP ของเราที่ซึ่งพันธมิตรทางธุรกิจตระหนักและไม่ได้รับการแก้ไขในกรอบเวลาที่เหมาะสมควรรายงานให้ Unilever ทราบโดยเร็วที่สุด หากไม่ทำเช่นนั้น จะเป็นการละเมิดนโยบาย RPP ของเรา
2. เราสนับสนุนวัฒนธรรมในการพูดถึงทั้งพันธมิตรทางธุรกิจและพนักงานของพวกเขาโดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ต่อผู้ที่รายงานการละเมิดที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่ามีการละเมิด
3. นรมิตรทางธุรกิจและพนักงานของพวกเขา ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อาจรายงานการละเมิดนโยบาย RPP ที่เกิดขึ้นจริงหรือที่น่าสงสัย (รวมถึงการไม่ปฏิบัติตามใด ๆ โดยพนักงานของ Unilever หรือใครก็ตามที่ดำเนินการในนามของ Unilever) ต่อ Unilever ทางโทรศัพท์หรือทางออนไลน์ สามารถส่งรายงานอย่างเป็นทางการและเป็นความลับและไม่เปิดเผยตัวตน (ตามที่กฎหมายอนุญาต) สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม คลิกที่ [Raise a Concern](#) หรือเข้าไปที่ [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com)
4. Unilever จะตรวจสอบข้อกังวลใด ๆ ที่เกิดขึ้นและหารือเกี่ยวกับข้อค้นพบกับพันธมิตรทางธุรกิจ พันธมิตรทางธุรกิจจะต้องช่วยเหลือในการสอบสวนดังกล่าวและให้การเข้าถึงข้อมูลใด ๆ ที่ร้องขออย่างสมเหตุสมผล
5. หากจำเป็นต้องมีการแก้ไข พันธมิตรทางธุรกิจจะสร้างและแจ้งให้ Unilever ทราบถึงการดำเนินการแก้ไขและแผนการดำเนินงานรวมทั้งลำดับเวลาเพื่อแก้ไขการละเมิดอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

## เคล็ดลับการใช้งาน

1. ทบทวนนโยบาย ขั้นตอน และหลักปฏิบัติปัจจุบันของคุณกับข้อกำหนดบังคับเพื่อให้แน่ใจว่าคุณไม่มีความเสี่ยงจากการละเมิด นโยบาย RPP ของเรา
2. พูดคุยกับผู้ติดต่อของ Unilever ของคุณเพื่อหารือเกี่ยวกับประเด็นที่คุณไม่เข้าใจหรือแบ่งปันกับเราถึงความท้าทายใด ๆ ที่คุณอาจมีในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของนโยบายนี้
3. ทำความคุ้นเคยกับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับ นโยบาย RPP ของเราและวิธีรายงานการละเมิดที่น่าสงสัยต่อ Unilever



## ภาคผนวก

นโยบาย  
พันธมิตรทาง  
ธุรกิจที่มีความ  
รับผิดชอบต่อ

หลักการ มาตรฐาน และข้อตกลงต่อไปนี้จะถูกนำมาใช้ในการจัดทำนโยบาย  
พันธมิตรที่มีความรับผิดชอบต่อ และอาจเป็นแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมที่มีประโยชน์ดัง

- [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)
- [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#)
- [Business Principles for Countering Bribery produced by Transparency International:](#)
- [International Chamber of Commerce Anti-Corruption Guide for SMEs](#)
- [United Nations Sustainable Development Goals](#)
- [Ethical Trading Initiative](#)
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) โดยระบุถึง
  - [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](#)

**หมายเหตุ** นโยบายพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อจะใช้แทนที่นโยบาย  
การจัดการที่มีความรับผิดชอบต่อ (Responsible Sourcing Policy (RSP)) และ  
นโยบายพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ (Responsible Business  
Partner Policy (RBPP)) ก่อนหน้านี้ของเรา การอ้างอิงใด ๆ ต่อนโยบาย  
พันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ (Responsible Partner Policy (RPP))  
นโยบายการจัดการที่มีความรับผิดชอบต่อ (Responsible Sourcing Policy (RSP))  
นโยบายพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ (Responsible Business  
Partner Policy (RBPP)) และ/หรือหลักจรรยาบรรณซัพพลายเออร์ของเราใน  
เอกสารหรือสัญญาใด ๆ กับซัพพลายเออร์นั้นมิวัตถุประสงค์เพื่ออ้างถึงนโยบาย  
พันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ  
รวมถึงอภิธานศัพท์และคำถามที่พบบ่อย โปรดไปที่ [Unilever.com/responsible-partner-policy](http://Unilever.com/responsible-partner-policy). หากคุณเป็นซัพพลายเออร์ คุณสามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ  
ลำดับเวลาข้อกำหนดบังคับในอนาคตได้ที่เว็บไซต์ต่อไปนี้ [www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](http://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier).