

# سياسة الشريك المسؤول ٢٠٢٢



Unilever



Unilever

## المحتويات

### ٣ مقدمة

تشرح ماهية سياسة الشريك المسؤول، ولماذا يتم تحديثها، وعلى من تطبيق، وما هو المطلوب وكيف سنتحقق مما إذا كان الشركاء يستوفون متطلباتنا

### ٨ المبادئ الأساسية

دليل سريع للركائز الثلاث وكل مبدأ من المبادئ الأساسية السبعة عشر مع خيار الوصول السريع لمساعدتك على التنقل والذهاب إلى كل منها

### ٩ المتطلبات

المتطلبات الإلزامية، وأنظمة الإدارة الإلزامية، والمتطلبات الإلزامية المستقبلية، بما في ذلك الممارسات الرائدة المتعلقة بكل مبدأ أساسي

### ٣٦ الإبلاغ عن الخروقات

متى وكيف يتم الإبلاغ عن الخروقات في سياسة الشريك المسؤول، بما في ذلك الإجراءات التي ستخذيها شركة يونيليفر وما نتوقعه من شركائنا

### ٣٧ ملحق

المراجع الرئيسية والوثائق الداعمة

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

مقدمة



Unilever

## مقدمة: سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا

### ٢٠٢٢ سياسة الشريك المسؤول

تجسد سياسة الشريك المسؤول (RPP) ومبادئها الأساسية التزامنا بالعمل المسؤول والواضح والمستدام. وهذا الالتزام في جوهر **بوصلة يونيليفر**، وإستراتيجية أعمالنا المستدامة، والتي تحدد كيف سنقدم أداءً فائقاً بكوننا شركة هادفة وملائمة للمستقبل. وتشرح البوصلة أيضاً نموذج أصحاب المصلحة المتعددين، الذي تم تصميمه لخدم جميع أصحاب المصلحة. نحن نعلم أنه لا يمكننا النجاح بمفردنا؛ لذا نحن ملتزمون بالعمل في شراكة.

تصف سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا ما تتطلبه شركة يونيليفر من شركاء الأعمال حتى يتمكن من العمل معاً بشكل مسؤول. يجل إصدار ٢٠٢٢ من سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا محل كلاً من سياسة التوريد المسؤول لعام ٢٠١٧ (RSP) وسياسة الشركاء التجاريين المسؤولين لعام ٢٠١٧ (RBPP). إنه مصمم لبناء أعمال أكثر مرونة من خلال تجاوز نموذج الامتثال إلى عملية التحسين المستمر. ويقر هذا النهج بطبيعة الأطراف الخارجية وسلاسل القيمة لدينا التي تتطور باستمرار، مع دفع نمو الأعمال وتحقيق أفضل النتائج للأشخاص وللوكوب.

ومن شركائنا في العمل موردي المواد وجميع أنواع الخدمات، بما في ذلك الوكالات الإبداعية والإعلامية، بالإضافة إلى الموزعين والعملاء التابعين لنا. نحن نسعى إلى العمل مع الذين يلتزمون بتحقيق المبادئ الأساسية لبرنامج سياسة الشريك المسؤول الخاص بنا داخل أعمالهم الخاصة وعبر سلاسل القيم الخاصة بهم.

### ترسيخ حقوق الإنسان والالتزام بمحاربة الفساد

نحن ملتزمون باحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، والتي نطبقها في جميع أعمالنا، تماشياً مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. نحن نبنى التزاماتنا وسياساتنا في مجال حقوق الإنسان، وذلك يشمل المبادئ الأساسية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا، على الشريعة الدولية لحقوق الإنسان والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. نحن ندعم إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات.

نحن نقود التطبيق العملي لاحترام حقوق الإنسان من خلال إجراءات العناية الواجبة بما في ذلك متطلبات نظام الإدارة الجديدة في إطار سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا.

نحن ملتزمون بممارسة الأعمال التجارية بنزاهة، وإظهار معايير عالمية عالية دائماً، وملتزمون بمحاربة الفساد بجميع أشكاله. وتوقع من شركائنا في العمل الالتزام بالقيم والمبادئ المتوافقة مع قيمنا ومبادئنا.

### حماية البيئة والحفاظ عليها

نحن ملتزمون بإدارة الأعمال عبر منهجية تبنى الاستدامة وتزيد من تأثيرنا الإيجابي على البيئة. وهذا يشمل إدارة عملياتنا، وتحديد مصادر منتجاتنا وتصنيعها وتوزيعها، وتوفير الخدمات بطرق تحمي البيئة وتسهم بالحفاظ عليها. تتوافق مبادئنا الأساسية للوكوب مع المجالات التي تمتلك فيها شركة يونيليفر أكبر فرصة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية. هنا نتناول الاستدامة البيئية الشاملة، مع التركيز على المناخ والمياه والنفايات والتنوع البيولوجي وحماية الغابات وقضية البلاستيك..

نحن ملتزمون بالعمل مع شركائنا في العمل لتحقيق المبادئ الأساسية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا وندرك مسؤولياتنا الخاصة في ذلك. ونفهم أن تقديم سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا يعتمد على أكثر من مجرد التعاون مع شركائنا التجاريين: فهو يتطلب جهداً كاملاً على مستوى الصناعة. نحن نطمح أن تتمكن شركة يونيليفر وشركائها التجاريين من تمكين هذا التعاون وإحداث التغيير.

ويليم يوجين	كيم مورغان فيرلييك	كوني برامز
رئيس قسم المشتريات	رئيس مسؤولي نزاهة الأعمال	الرئيس الرقمي والتجاري



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

مقدمة



## العناصر المختلفة لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا

يوفر كل مبدأ أساسي من مبادئ سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا إرشادات عن ما نتوقعه شركة يونيليفر من شركائنا التجاريين المسؤولين والمستدامين.

- **المتطلبات الإلزامية:** الحد الأدنى من المتطلبات التي يجب أن تفي بها لكي تكون شريكاً لشركة يونيليفر.
- **أنظمة الإدارة الإلزامية:** السياسات والعمليات والإجراءات المناسبة التي يجب أن تقرأها وتنفذها من أجل تحقيق المتطلبات الإلزامية والحفاظ عليها. يعتمد نوع وتعقيد أنظمة الإدارة المطلوبة على حجم ونوع وطبيعة مخاطر عملك، مع مراعاة شدة تأثير تلك المخاطر.
- **المتطلبات الإلزامية المستقبلية:** هي متطلبات ولكنها ليست إلزامية بعد للعمل معنا، ولكنها ستكون إلزامية في المستقبل. نضع هذه المتطلبات هنا لإشعارك مسبقاً لأننا ندرك أن تحقيقها قد يستغرق وقتاً. ويمكن العثور على جدولنا الزمني لتنفيذ هذه المتطلبات، ومن يتقدمون إليه، على <https://www.unilever.com/suppliers/> **/becoming-a-unilever-supplier**. سنقوم بتحديث هذه المعلومات بينما نعمل معاً على التنفيذ، لذلك قد تتغير الجداول الزمنية ويتم تسريعها أو تمديدتها.
- **الممارسات الرائدة:** هذه بعض الممارسات التي يمكن للشركات العمل عليها خلال التحسين المستمر.

تتلخص المبادئ الأساسية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا في ثلاث ركائز رئيسية:

- نزاهة العمل والأخلاقيات
- حقوق الانسان
- الكوكب

ندرك أن هذه الركائز الثلاث مترابطة وتتداخل بشكل متزايد، وبالتالي عليك النظر فيها جميعها معاً لتلبية المتطلبات.

عندما تشمل مواصفات عقدك أو منتجك مع يونيليفر مطلباً للوفاء بمعيار أعلى من سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا، فإن هذا المعيار الأعلى يكون له الأسبقية على سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا.

بصفته شريكاً تجارياً ليونيليفر، قد تكون هناك دول معينة تزودها بسلع أو خدمات، أو تقوم بأعمال تجارية فيها، والتي تتطلب منك تلبية معايير إلزامية إضافية معينة، أو الوفاء بالالتزامات القانونية الأخرى المتعلقة بنزاهة العمل والأخلاق وحقوق الإنسان والكوكب. يجب عليك الامتثال لهذه المتطلبات الإضافية والالتزامات القانونية والنظر إليها كمتطلبات إلزامية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا. تم تحديد هذه المتطلبات والالتزامات في وثيقة إرشادات التنفيذ الخاصة بنا، والمرققة بسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا.

### إرشادات التنفيذ

من المتوقع منك أن تحدد الخطوات المطلوبة لمؤسستك وتتحمل مسؤوليتها لتكون قادراً على تلبية المتطلبات الإلزامية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا أو تجاوزها. توفر لك إرشادات التنفيذ أمثلة على الخطوات الفعالة ومعلومات إضافية عن الأساليب التي تساعدك على تحقيق المتطلبات الإلزامية والحفاظ عليها. يجب قراءة هذا الدليل جنباً إلى جنب مع سياسة الشريك المسؤول.

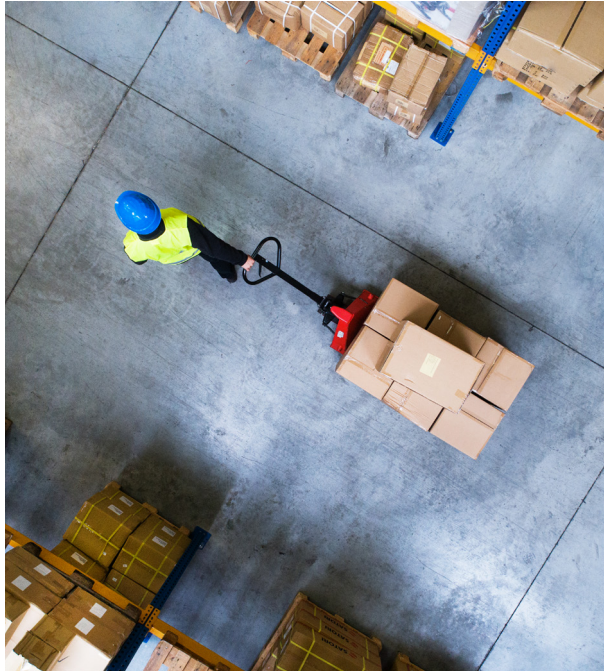


Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

مقدمة

بخلاف ما هو مذكور أعلاه، نتوقع منك تمرير متطلبات مكافحة عبر سلسلة التوريد الخاصة بك من خلال القيام بال العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان والبيئة. هذا لتحديد كيف تعالج وتدير الآثار السلبية الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان والوكب وكيف تمنعها وتخففها وتعطي تفسيراً لها، وهذه الآثار السلبية ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتك أو منتجاتك أو خدماتك من خلال علاقاتك التجارية، وكذلك قد تؤثر فيها أو تساهم فيها من خلال أنشطتك الخاصة.



### ما نوع الأعمال؟

- كل الأعمال بغض النظر عن نوعها وحجمها وعدد موظفيها

### من في الأعمال؟

- كل من في شركتك، وهذا يشمل:
- جميع موظفي شركتك
- جميع أقسام شركتك وقطاعاتها وعملياتها
- جميع شركات المجموعة
- العمال المتعاقدون أو الخدمات التي توظفها شركات مجموعتك لتمكين إدارة شركتك (على سبيل المثال: العمال المتعاقدون للتصنيع والأمن والتمويل وخدمات الحراسة وخدمات أخرى)

- الأشخاص الذين تقدم لهم عملاً من الباطن، بما في ذلك:

- المقاولون من الباطن للخدمات الذين يقومون بالعمل الفعلي الذي يتم إصدار فواتير شركة يونيليفر عنه، بما في ذلك العاملين لحسابهم الخاص أو الأشخاص في "اقتصاد العمل المؤقت"
- المقاولون من الباطن للمواد الخام أو البضائع التي توفرها يونيليفر، بما في ذلك ما يجري توفيره عبر التجار و/أو السماسرة و/أو الوكلاء

طوال سياسة الشريك المسؤول، نشير عمومًا إلى "شركاء الأعمال". في الأماكن التي تشير فيها سياسة الشريك المسؤول تحديدًا إلى "الموردين"، لا تنطبق هذه الأقسام على شركاء الأعمال الآخرين.

### على من تنطبق سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا؟

#### سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا تشمل من؟

- جميع موردي "المستوى الأول"، المُعرّفين على أنهم يصدرون فاتورة لشركة يونيليفر عن سلع أو خدمات
- الشركات في أي مستوى التي تقوم بالعمل الذي تتعاقد به شركة يونيليفر من مورد من المستوى الأول
- أي مورد خارج المستوى الأول ولديه عقد مع شركة يونيليفر، أو عينته يونيليفر صراحةً لتوفير سلع أو خدمات لمورد المستوى الأول، حتى في حالة عدم إصداره فاتورة مباشرة لشركة يونيليفر
- الشركات التي تقوم بالتوزيع و/أو البيع نيابة عن يونيليفر، بما في ذلك الوكلاء وأصحاب الامتياز والمستوردون
- العملاء وشركاء الأعمال الذين تتعاقد معهم شركة يونيليفر مباشرة لتقديم منتجاتنا إلى مستهلكي يونيليفر حول العالم، بما في ذلك تجار التجزئة وبانعي التجارة الرقمية
- الجمعيات الخيرية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الاجتماعية التي تتلقى تمويلًا أو تبرعات بالمنتجات من شركة يونيليفر



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

مقدمة

## سياساتك وليست سياساتنا!

- تمثل المتطلبات الإلزامية الحد الأدنى من المتطلبات من أجل القيام بأعمال تجارية مع شركة يونيليفر.
- لا يجب عليك "الاشتراك" في برنامج سياسة الشريك المسؤول التابعة لشركة يونيليفر، بل أن تثبت لشركة يونيليفر أنه يمكنك تلبية المتطلبات الإلزامية أو تجاوزها من خلال تطبيق السياسات والممارسات الخاصة بك.
- بناءً على حجم شركتك والمخاطر المتعلقة بها، يجب أن يكون لديك سياسات، وتدريب، وإدارة، وبرامج امتثال معمول بها لضمان أنها معروفة ويجري تنفيذها بالكامل داخل مؤسستك، وأن الموظفين والعاملين يعرفون سياسات شركتك ويحترمونها ويراعونها.
- إذا لم يكن لديك سياسات بعد، فأنت حر في الاستفادة من سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا في إنشاء سياساتك الخاصة وتصميمها وفقاً لنطاق العمل والأنشطة التي تقوم بها. ولا يوجد لدينا حقوق ملكية في سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا لهذا السبب.
- لست مضطراً إلى إبلاغ يونيليفر في حالة قمت بتغيير سياساتك أو ممارساتك، إلا إذا كانت هذه التغييرات تعني أنك لم تعد قادراً على تلبية المتطلبات الإلزامية.
- المتطلبات الإلزامية متجذرة في المعايير واللوائح والاتفاقيات الدولية التي يتم استخدامها على نطاق واسع وتتوافق مع توقعات الشركات الأخرى المماثلة.





Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

مقدمة



لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا. في حالة عدم وجود تدقيق للمرافق كجزء من قانون الزراعة المستدامة أو المعايير المكافئة المعيارية لقانون الزراعة المستدامة لمنشأتهم، ستطلب المواقع عالية المخاطر تدقيقاً للتحقق من التوافق مع سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا

تتضمن العناية الواجبة في يونيليفر وسائل أخرى للتقييم مثل تقييمات الأثر والمخاطر. تهدف هذه إلى تحديد أي آثار سلبية على نزاهة الأعمال التجارية أو حقوق الإنسان أو البيئة ومنعها، لا سيما على الفئات المعرضة للخطر بصورة أكبر - مثل الأطفال والنساء والعمال المهاجرين والشعوب الأصلية والمجتمعات - ومعالجة أي مشاكل. نتوقع من شركائنا في العمل القيام بالشيء نفسه.

ننصحك بالاتصال بفريق يونيليفر إذا واجهت أي مشاكل في تلبية متطلباتنا خلال تنفيذ منهجياتك الخاصة. سنسعى لتقديم الدعم والتوجيه. وننصحك أيضاً بمشاركة أي رؤى من شأنها أن تساعدنا في تحسين برنامج أعمال يونيليفر المسؤولة وكيفية إدارتنا له ومراقبته ضمن سلسلة القيمة الخاصة بنا. نحن نتحلى بروح المشاركة في المجالات التي يمكننا فيها التعاون في بيئة لا تقبل المنافسة لمعالجة المسائل المتعثرة في صناعاتنا.

إذا كان لديك أي أسئلة أو تعليقات، يرجى إرسال بريد إلكتروني إلى:

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

## كيف نجري العناية الواجبة وكيف نتحقق من التوافق مع سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا

نتحقق من التوافق مع المتطلبات الإلزامية وأنظمة الإدارة الإلزامية الخاصة بسياسة الشريك المسؤول وتحقيقها من خلال استخدام الإعلان الذاتي وفحوصات العناية الواجبة والتقييمات عبر الإنترنت والتحقق بشكل مستقل عن طريق تدقيق الجهات الخارجية في المواقع عالية الخطورة. ويعتمد تقييم المخاطر على حجم الأعمال التجارية وأنواع السلع أو الخدمات التي يتم توفيرها والبلد الذي تجري فيه العمليات، باستخدام بيانات من منظمات خبرة خارجية.

تشمل عمليات التحقق عن طريق تدقيق أطراف خارجية باستخدام طرق مناسبة لنوع وحجم عملك، وطبيعة السلع و/أو الخدمات التي تقدمها.

تستخدم يونيليفر منهجيات تدقيق رائدة في الصناعة وتعمل مع الشركات المثيلة لتحسين وتقليل تنوع المنهجيات المستخدمة، مما يزيد من إمكانية الاعتراف المتبادل. يتيح الاعتراف المتبادل بعمليات التدقيق التركيز على معالجة أي قضايا محددة، بدلاً من مطالبة الموردين بأداء منهجيات تدقيق مختلفة متعددة. تلتزم يونيليفر بالاعتراف المتبادل بصفتها عضو في [منتدى إيم بروغرس](#) كما أننا ندعم [مبادرة سلسلة التوريد المستدامة لمنتدى السلع الاستهلاكية](#).

يمكن إيجاد معلومات أكثر عن متطلبات التدقيق الخاصة بنا وعن شركات التدقيق وأي شركات تدقيق مقبولة على

<https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier>

وفيما يتعلق بموردي المواد الزراعية الرئيسية، يتم تحديد متطلباتنا في [مدونة الزراعة المستدامة التابعة لشركة يونيليفر \(SAC\)](#) وقواعد مخطط قانون الزراعة المستدامة المصاحبة. عندما يخضع موردو المواد الخام الزراعية لعمليات تدقيق وفقاً لمعايير قانون الزراعة المستدامة أو قانون الزراعة المستدامة المكافئة المعيارية لمنشأتهم، فإن هذا يعتبر بمثابة تحقيق كافٍ



Unilever

سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا

مبادئ أساسية

## الركيزة الأولى نزاهة الأعمال والأخلاقيات



١. الامتثال القانوني ومكافحة الفساد  
على شركاء العمل الامتثال للقوانين واللوائح ذات الصلة وتبني منهجية عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال الفساد.



٢. حماية المعلومات والممتلكات  
يقوم شركاء العمل بحماية المعلومات وجمع البيانات الشخصية ومعالجتها وتخزينها ونقلها والتخلص منها بشكل مسؤول.



٣. التوريد وتصنيع المنتجات  
تُجلب المنتجات والمواد الموردة إلى يونيليفر بشكل مناسب وتخضع لاختبار ويتم التحقق من تلبيتها المواصفات المتفق عليها.

## الركيزة الثانية حقوق الإنسان



٤. شروط توظيف جرى الاتفاق عليها  
يجري العمل على أساس شروط توظيف موثقة ومتفق عليها بحرية.



٥. خالية من التمييز  
يُعامل جميع العمال بمساواة واحترام وكرامة دون أي شكل من أشكال التمييز.



٦. خالية من المضايقات  
يجب أن لا يتعرض العمال لأي مضايقة أو سوء معاملة.



٧. العمل طوعي  
يجب قبول الوظيفة وأن يجري العمل بشكل طوعي.



٨. السن المناسب  
أن يكون جميع العمال في سن مناسب وأن تتوفر الحماية للعمال الصغار.



٩. الأجور عادلة  
أن يتلقى جميع العمال أجوراً عادلة.



١٠. ساعات العمل معقولة  
أن تكون ساعات العمل لجميع العمال معقولة.



١١. حرية تكوين الجمعيات  
يتمتع جميع العمال بحرية ممارسة حقهم في تشكيل النقابات و/أو الانضمام إليها، والقدرة على المفاوضة الجماعية.



١٢. الصحة والسلامة  
يعمل جميع العمال في بيئة عمل آمنة وصحية تحدد المخاطر وتقلل منها؛ لمنع الحوادث والإصابات والأمراض.



١٣. الوصول إلى آليات التظلم وسبل الانتصاف  
يتمتع جميع العمال بحق الوصول إلى آليات التظلم بإجراءات وسبل انتصاف عادلة.



١٤. حقوق الأرض  
احترام حقوق وسندات الملكية والأراضي للأفراد والمجتمعات المحلية.

## الركيزة الثالثة الكوكب



١٥. حماية الطبيعة وتجديدها  
تجري الأعمال التجارية بطريقة تحمي الطبيعة وتحفظها وتجدها، بما في ذلك التنوع البيولوجي.



١٦. اتخاذ الإجراءات بشأن المناخ  
يجري تخفيض انبعاثات غازات الدفيئة (GHG) بما يتماشى مع أهداف اتفاقية باريس.



١٧. عالم خالي من النفايات  
يجري تقليل إنتاج النفايات واتباع سياسة "لا نفايات تُدفن في مكب النفايات".





Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا

# المتطلبات

متطلبات إلزامية  
أنظمة إدارة إلزامية  
متطلبات إلزامية مستقبلية  
والممارسات الرائدة



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

الرؤية الأولى  
نزاهة الأعمال والأخلاقيات

## الامتثال القانوني ومكافحة الفساد

يجب الامتثال لجميع القوانين واللوائح ذات الصلة، وتبني منهجية عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال الفساد.



### متطلبات إلزامية

#### الامتثال للقوانين

1.1 يتم الامتثال لجميع القوانين واللوائح والاحتفاظ بالتراخيص المطلوبة للدول التي يعمل فيها الشريك التجاري، وكذلك جميع القوانين واللوائح الدولية المعمول بها.

#### مكافحة الرشوة والفساد

1.2 تُحظر جميع أشكال الفساد، بما في ذلك الرشوة والابتزاز والاختلاس وتمنع من خلال إجراءات كافية ومتناسبة. ويشمل هذا الحظر رشوة الموظفين العموميين أو مسؤولي المؤسسات الخاصة وكذلك دفعات التسهيل وأشكال الفساد الأخرى (على سبيل المثال الاحتيال أو السرقة). ويجب الإفصاح عن أي خرق لهذا الشرط فيما يتعلق بأعمال يونيليفر إلى شركة يونيليفر على الفور

1.3 يُحظر على شريك العمل تقديم أي شيء ذي قيمة لموظفي يونيليفر من أجل الحصول على أعمال أو إبقاءها بشكل غير صحيح

1.4 يُحظر على موظفي يونيليفر طلب أي مزايا غير لائقة من شركائنا في العمل. يجب على شريك العمل الإبلاغ عن أي محاولة يقوم بها موظفي يونيليفر لطلب رشوى من شركاء الأعمال من خلال قنوات الحديث الخاصة بنا على [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com)

#### الهيايا والضيافة

1.5 لا تهدف الهيايا أو الضيافة المقدمة لموظفي يونيليفر إلى التأثير على القرارات المتعلقة بكيفية تقييم يونيليفر للأداء أو منح الأعمال المستقبلية. فهي شرعية ومتناسبة وتحترم السياسات الداخلية لشركة يونيليفر والتي تحد كثيراً من قبول الهيايا والضيافة.

### تجنب تضارب المصالح

1.6 يجب أن تكون جميع المعاملات التجارية خالية من تضارب المصالح. عند وجود أي ملكية مادية أو مصلحة نفعية في شركة شريك الأعمال لمسؤول عام، أو ممثل لحزب سياسي، أو موظف يونيليفر أو أقاربهم يجب أن تُبلَّغ يونيليفر قبل بدء أي علاقة تجارية معها حتى تتمكن يونيليفر من اتخاذ الإجراءات المناسبة.

1.7 أي تضارب آخر في المصالح في أي تعاملات تجارية مع يونيليفر، والذي يدركه الشريك التجاري، يجب أن يُعلن ليونيليفر لإعطاء يونيليفر الفرصة لاتخاذ الإجراءات المناسبة.





Unilever

سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا

الريكة الأولى  
نزاهة الأعمال والأخلاقيات

## يجب الاحتفاظ بسجلات دقيقة، ومكافحة غسل الأموال والامتثال للعقوبات الاقتصادية

- ١,٨ يجب تنفيذ جميع الأعمال والمعاملات التجارية بشفافية وتسجيلها بدقة في الوقت المحدد.
- ١,٩ لا تُستخدم المعلومات السرية التي في حيازة شريك الأعمال فيما يتعلق بيونيليفر أو أي شركة أخرى للمشاركة في التداول الداخلي أو دعمه.
- ١,١٠ يجب الالتزام بجميع العقوبات الاقتصادية، وتشريعات وقواعد مكافحة غسل الأموال ومكافحة التهرب الضريبي. يجب الإبلاغ عن أي شكوك حول حدوث أي من هذه القضايا أثناء إجراء المعاملات مع يونيليفر على الفور ويتم اتخاذ خطوات فعالة لتخفيف المخاطر.

## أنظمة إدارة إجبارية

### لجميع المتطلبات الإلزامية:

- ١,١١ تهدف الأنظمة إلى التواصل بانتظام فيما يتعلق بنزاهة الأعمال والأخلاقيات ومواضيع الامتثال للموظفين، التي يفودها كبار القادة.
- ١,١٢ تهدف العمليات إلى تحديد وتقييم المخاطر الرئيسية وتمكين القيام بالإجراءات المناسبة استجابة لها، مع الأخذ في الاعتبار حجم الشركة، وبلد التشغيل، وأنشطة الأعمال، والبيئة الخارجية.
- ١,١٣ وُضعت السياسات والإرشادات الداخلية، بناء على المخاطر الرئيسية، وتم إيصالها للموظفين حسب الاقتضاء، بناء على حجم الشركة.
- ١,١٤ يهدف التدريب إلى التخفيف من المخاطر الرئيسية وتشجيع ثقافة النزاهة.

## خاص بالسجلات الدقيقة، والامتثال لمكافحة غسل الأموال والعقوبات الاقتصادية:

- ١,١٥ تضمن الإجراءات المالية التسجيل السليم لجميع المعاملات المالية، وتسهيل تحديد أي عملية غسل للأموال والتهرب الضريبي، وخرق أنشطة العقوبات الاقتصادية.
- ١,١٦ لا يجب إنشاء حساب أو صندوق أو أصول مخفية أو غير مسجلة أو الإبقاء عليها.

## المتطلبات الإلزامية المستقبلية

### الامتثال للقوانين

- ١,١٧ يجب الالتزام بجميع القوانين ذات الصلة لأنها تصبح ملزمة لشركاء الأعمال العاملين في الدول المعمول بها.

### الممارسات الرائدة

- ١,١٨ يتم شغل المناصب العامة لتعزيز نزاهة الأعمال والمشاركة في إجراءات تعاونية عند الاقتضاء.
- ١,١٩ يجب إجراء تقييمات للمخاطر ومراجعة الحسابات بشكل مستقل، ويجب تحديد أي فجوات ومعالجتها.
- ١,٢٠ يُصمم التواصل والتدريب للموظفين على المخاطر المحددة والحالات السابقة. وتُقاس فعالية التدريب.



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الأولى  
نزاهة الأعمال والأخلاقيات



## حماية المعلومات والممتلكات

يجب حماية المعلومات، سواء كانت هذه المعلومات مستمدة من يونيليفر أو من منافسيها، ويجب جمع البيانات الشخصية ومعالجتها وتخزينها ونقلها والتخلص منها بشكل مسؤول.

### المتطلبات الإلزامية

#### حماية معلومات يونيليفر وممتلكاتها

٢,١ يجب احترام المعلومات السرية ليونيليفر، أو لأي طرف آخر، والدراسة بالملكية الفكرية وحمايتها.

٢,٢ تعتبر جميع المعلومات التي تقدمها يونيليفر أو يقدمها طرف آخر، سرية وتستخدم فقط للغرض المقصود والمخصص حتى وإن كانت غير متاحة للعامة.

#### معلومات المنافس

٢,٣ يجب الحصول على جميع معلومات المنافس واستخدامها بشكل شرعي وبالامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها.

٢,٤ لا يجب الكشف ليونيليفر، أو إلى أي طرف آخر، أي معلومات حساسة تجارية أو سرية عن منافسيها أو منافسي شركاء الأعمال.

٢,٥ لا يجب استخدام المعلومات الحساسة أو السرية تجارياً لأغراض العمل الأخرى أو مشاركتها مع أي طرف ثالث ما لم تسمح يونيليفر بذلك صراحةً.

### أخلاقيات البيانات والخصوصية

٢,٦ يتم جمع البيانات الشخصية ومعالجتها وتخزينها ونقلها والتخلص منها بما يتماشى مع القوانين المعمول بها وبمراعاة حماية الخصوصية كحق إنساني.

٢,٧ يُنظر في الخطر على الأفراد عند استخدام بياناتهم الشخصية ويجب اتخاذ خطوات للتخفيف من هذه المخاطر وتقييد جمع البيانات الشخصية أو استخدامها فقط للغرض الذي يتم جمعه فقط.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

#### حماية معلومات يونيليفر وممتلكاتها

٢,٨ يجري اتخاذ إجراءات وآليات لضمان أن جميع المعلومات السرية، سواء كانت ذات صلة بالأعمال أو المنتج، يجري تخزينها بأمان مع منح وصول محدود لها من أجل الحاجة المعرفية فقط.

٢,٩ هناك إجراءات وآليات معمول بها لضمان الحصول على الموافقة المناسبة قبل الكشف عن معلومات، خاصة بيونيليفر أو بطرف آخر، حساسة تجارياً أو سرية بالنسبة لأطراف ثالثة، أو خاصة بأطراف ثالثة ليونيليفر.

## الممارسات الرائدة

### أخلاقيات البيانات والخصوصية

٢.١٠ توجد معايير وعمليات وإدارة مخصصة لضمان الاستخدام الأخلاقي لكل من البيانات الشخصية وتقنيات الذكاء الاصطناعي.

٢.١١ أن يتصف شركاء الأعمال بالشفافية فيما يتعلق بكيفية جمع البيانات الشخصية وسبب جمعها ومعالجتها وتخزينها ونقلها والتخلص منها، بطريقة يفهمها الناس لاتخاذ خيارات مستنيرة.

٢.١٢ يجب على شركاء الأعمال، عند اتخاذ قرارًا آليًا قد يؤثر على حياة الناس، تقديم تفسيرًا منطقيًا وأخلاقيًا واضحًا لهذا القرار.

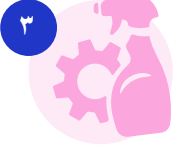




Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

الرؤية الأولى  
نزاهة الأعمال والأخلاقيات



## التوريد وتصنيع المنتجات

يجب توريد المنتجات والمواد، التي يتم تزويد يونيليفر بها، بشكل مناسب واختبارها والتحقق من تلبية المواصفات المتفق عليها.

### مواصفات المنتج والجودة

### التوريد المسؤول

- ٣.١ تلبية المنتجات والمواد والخدمات المواصفات المتفق عليها (حيث يتم تغطية السلع أو الخدمات بمواصفات) ومعايير صناعة الجودة والسلامة لهذه العناصر، بالإضافة لمعايير الجودة والسلامة الأخرى كما هو متفق عليها. ويجب أن تمتثل لجميع المتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها.
- ٣.٢ يتحمل موردو يونيليفر المسؤولية عن تلبية هذه المواصفات، ومعايير الجودة والسلامة، وعن الامتثال القانوني والتنظيمي سواء كانوا يوفرون السلع أو الخدمات مباشرة إلى يونيليفر أو يقدموها من الباطن إلى طرف ثالث.
- ٣.٣ يُجري شركاء الأعمال أنشطة البحث والتطوير بمسؤولية، ويتبعون الاختبارات السريرية الجيدة والمبادئ العلمية والتكنولوجية والأخلاقية المقبولة بشكل عام، حيثما كان ذلك مناسباً
- ٣.٤ يجري الكشف عن أي اختبارات حيوانية تم إجراؤها مسبقاً على المنتجات الحالية أو مكونات المنتج أو المواد المقدمة إلى يونيليفر، أو إلى الشركات المصنعة المتعاونة مع يونيليفر من أجل أعمال يونيليفر.
- ٣.٥ أي اختبارات حيوانية أجريت مسبقاً على منتجات جديدة أو مكونات منتج أو مواد بنوون تزويد يونيليفر بها، أو تزويد الشركات المصنعة المتعاونة مع يونيليفر من أجل أعمال يونيليفر. ويشمل ذلك المنتجات الموجودة مسبقاً ومكونات المنتج والمواد، وكذلك تلك التي تم تطويرها حديثاً.
- ٣.٦ يجب الحصول على موافقة من يونيليفر قبل إجراء أي اختبارات حيوانية مستقبلية على المنتجات الجديدة أو الحالية أو مكونات المنتج أو المواد التي سيتم تزويد يونيليفر بها، أو تزويد الشركات المصنعة المتعاونة مع يونيليفر من أجل أعمال يونيليفر.
- ٣.٧ إن مدونة قواعد سلوك شريك الأعمال والإرشادات والسياسات و/أو التدريب متوفرة ومتاحة بسهولة للعمال لتمكين الشريك التجاري من تلبية المتطلبات الإلزامية لسياسة الشريك المسؤول أو تجاوزها.
- ٣.٨ يمتلك شركاء الأعمال سياسة التوريد المسؤول الخاصة بهم أو نظام المورد أو سياسة الطرف الثالث أو سياسة مماثلة تغطي المبادئ المكافئة للمتطلبات الإلزامية لسياسة الشريك المسؤول لشركائهم التجاريين. تضع سياسات شريك العمل متطلبات مماثلة على شركاء الأعمال الخاصين بها.
- ٣.٩ عندما يتم التعاقد من الباطن مع طرف آخر على تقديم السلع أو الخدمات التي تقوم شركة يونيليفر بتزويدها، يكون لدى الشريك التجاري مدونة لقواعد السلوك أو سياسة توريد مسؤولة لهؤلاء الموردين، بما يتماشى مع متطلبات سياسة الشريك المسؤول. وبالإضافة إلى ذلك، هناك آلية لايصال ذلك ومراقبة امتثال هؤلاء الموردين.
- ٣.١٠ يبنى الشريك التجاري حقوق الإنسان والعناية بالبيئة ويظهر ذلك. وينبغي أن يحدد ذلك الكيفية التي يعالج بها الآثار الضارة المحتملة والفعلية ويمنعها ويخففها ويأخذ في الحسبان تلك التي قد يسببها أو يسهم فيها من خلال أنشطته، أو التي قد ترتبط مباشرة بعملياته أو منتجاته أو خدماته بعلاقاته التجارية.

### رعاية الحيوان



Unilever

## أنظمة الإدارة الإلزامية

### مواصفات المنتج وجودته

**٣,١١** يجب تنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان إخطار يونيليفر دون تأخير بأي مخاوف تتعلق بجودة المنتج أو سلامته التي تنشأ عند الشريك التجاري، أو سلسلة التوريد الخاصة به.

**٣,١٢** يجب على شركاء التوريد والتصنيع اتخاذ إجراءات للوفاء بمتطلبات يونيليفر للتصديق الخارجي، عند إبلاغهم بذلك قبل التعاقد.

### رعاية الحيوان

**٣,١٣** توجد إجراءات لضمان إخطار شركة يونيليفر قبل اختبار أي منتجات أو مكونات أو مواد على الحيوانات - سواء كانت منتجات حالية أو مستقبلية أو مكونات منتج أو مواد.

### معادن النزاع

**٣,١٤** يتم تطبيق إجراءات العناية في سلسلة التوريد وإعداد التقارير فيما يتعلق بالمعادن التي قد تأتي من مناطق نزاع أو المناطق عالية الخطورة، حيثما ينطبق ذلك على أنشطة التوريد، بما في ذلك المجالات التي تنص القوانين المعمول بها على متطلبات إعداد التقارير و/أو الاستخدام، أو قيود الاستيراد أو التصدير (ما يسمى بـ "معادن النزاع").

## المتطلبات الإلزامية المستقبلية

### رعاية الحيوان

**٣,١٥** سيعمل شركاء الأعمال الذين يوردون البيض أو مكونات البيض على توريد البيض من مصادر البيض الخالية من الأقفاس فقط.

### الممارسات الرائدة

### رعاية الحيوان

**٣,١٦** تُستخدم العلوم والتكنولوجيا الحديثة غير الحيوانية لتقييم المنتج ومكوناته ولتقييم المواد والامتثال التنظيمي، والتمسك بمبدأ أن أي اختبار على الحيوانات هو الملاذ الأخير.

**٣,١٧** يتمثل نشاط الدفاع عن الحيوان في المجال العام في الترويج لاستخدام العلوم غير الحيوانية والمشاركة في اتحادات تعمل من أجل التغيير التنظيمي لإنهاء التجارب على الحيوانات.

### التوريد المسؤول

**٣,١٨** لدى جميع شركاء الأعمال مدونة قواعد سلوك أو سياسة توريد مسؤولة لسلسلة التوريد الخاصة بهم، وتكون متفقة مع متطلبات سياسة الشريك المسؤول على أقل تقدير. بالإضافة إلى ذلك، هناك آلية لإبصال ذلك من خلال سلسلة التوريد الخاصة بهم ومراقبة الامتثال.

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

الرؤية الأولى  
نزاهة الأعمال والأخلاقيات



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

حقوق الإنسان  
الركيزة الثانية

٤



## شروط التوظيف المتفق عليها بحرية يجري العمل على أساس شروط توظيف موثقة ومتفق عليها بحرية.

### المتطلبات الإلزامية

٤,١ يتم تزويد جميع العمال، الدائمين والمؤقتين، بوثائق التوظيف التي يُتفق عليها وتحترم حقوقهم القانونية والتعاقدية على أقل تقدير.

٤,٢ يتفق العامل وبأريحية على البنود الرئيسية للعلاقة بين صاحب العمل والعامل، بما في ذلك الساعات والعمل الإضافي والأجور والمزايا والإجازات والأنظمة التأديبية والتظلم. وتوثق كتابياً ويعترف بها رسمياً صاحب العمل والعامل قبل بدء العمل.

٤,٣ تُكتب شروط وأحكام التوظيف بلغة يفهمها العامل، ويتم شرحها شفهيًا أو بيانيًا إذا لزم الأمر، وتكون متاحة طوال فترة التوظيف.

٤,٤ يتلقى جميع العمال نسخة من شروط وأحكام التوظيف الخاصة بهم بلغة يفهمونها لسجلاتهم وهذه النسخة تتطابق مع تلك التي يحتفظ بها صاحب العمل في ملف.

٤,٥ يوافق كل من العامل وصاحب العمل على أي تغييرات تطرأ على شروط وأحكام التوظيف.

٤,٦ يجري تعيين عمال مؤقتين أو غير رسميين أو عمال وكالة كموظفين دائمين حيثما يقتضي القانون، حيث يكون العمل المعني ذا طبيعة منتظمة ويكون مطلوبًا على مدار السنة.

٤,٧ يحق للعمال الحصول على إجازة الأمومة أو الأبوة أو التبني أو حماية الوالدين أو الإجازة والمزايا التي يقتضيها القانون.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

٤,٨ إن وظائف الإدارة الرئيسية مثل التوظيف والتعاقد وإدارة التظلمات والانضباط والترقية وإنهاء التوظيف لها أطر سياسية واضحة وإجراءات للتنفيذ وتدريب المسؤولين عن تنفيذها، مع الاحتفاظ بالوثائق المناسبة.

٤,٩ يوجد نظام واضح وصريح للتواصل بين العمال والإدارة. على الموظفين تزويد أي معلومات متعلقة بأي قرار يغير شروط توظيفهم أو يؤثر عليها ولهم الحق في إجراء حوار فعال مع الإدارة.

### الممارسات الرائدة

٤,١٠ يجب تعيين جميع العمال، العاملين على المدى القصير أو العاملين بشكل مؤقت أو العاملين في الوكالات، كموظفين دائمين حيث يكون العمل المعني ذا طبيعة منتظمة ويكون مطلوبًا على مدار السنة، بغض النظر عن المتطلبات القانونية.

٤,١١ يجب توفير التدريب المستمر لجميع العمال لصقل مهاراتهم وتطويرها حتى يتقدموا في عملهم.

٤,١٢ يجب وضع سياسات الإجازة العائلية، التي تعترف بجميع أنواع الأسرة، وتطبيقها.





Unilever

## خالية من التمييز

يعامل جميع العمال على قدم المساواة وباحترام وكرامة دون أي شكل من أشكال التمييز. ويولى اهتمام خاص لحقوق العمال الأكثر عرضة لخطر التمييز.



### المتطلبات الإلزامية

٥,٨ يتم تدريب المسؤولين عن تعيين العمال ودفع أجورهم وتدريبهم وترقيتهم وتأديبهم وفصلهم عن عملهم، على تجنب التمييز أثناء ممارسة واجباتهم.

٥,٩ يجري تدريب جميع العمال، وخاصة المديرين والمشرفين وأفراد أمن الموقع، على تجنب التمييز.

### الممارسات الرائدة

٥,١٠ يجب اختبار فعالية التدريب والسياسات وتحديد مجالات التمييز المحتملة.

٥,١١ يجب وضع سياسات وأهداف محددة وقابلة للقياس لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع وتنفيذها. يجب تطبيق البرامج التي تلبي احتياجات العمال الأكثر عرضة لخطر التمييز (على سبيل المثال، المجتمعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، والنساء أو الأشخاص ذوي الإعاقة). وقد يجري تغطية مجالات مثل توفير جداول زمنية مرنة، ورعاية الأطفال والمُعالمين وبرامج التوجيه.

٥,١٢ يجب تضمين معايير التنوع في اختيار الموردين الجدد.

٥,١ يجب ألا يوجد تمييز في الوظيفة (بما في ذلك التوظيف قصير الأمد)، أو أي جانب من جوانب التدريب، أو التطوير الشخصي والمهني، أو التعويض، أو التقدم، أو الضبط، أو إنهاء العمل أو التقاعد.

٥,٢ يُمنع التمييز على أساس العرق، والإثنية، والعمر، والدور، والجنس، والهوية الجنسية، واللون، والدين، وبلد المنشأ، والتوجه الجنسي، والحالة الاجتماعية، والحمل، والمُعالمين، والإعاقة، والطبقة الاجتماعية، والعضوية النقابية، والخصائص الشخصية، والمرض، والحالة الصحية والآراء السياسية، أو أي أسس أخرى ينص عليها القانون المحلي.

٥,٣ يُحظر التمييز ويحظر دعمه أو قبوله.

٥,٤ اختبار الحمل، وأشكال الفحص الصحية الأخرى التي قد تؤدي إلى التمييز، واستخدام وسائل منع الحمل الإلزامي غير مقبولة. وعندما تكون الاختبارات الصحية إلزامية بموجب القوانين المحلية، لا يجب استخدام النتائج لطرد العمال أو التمييز ضدهم أو معاملتهم بشكل غير مناسب.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

٥,٥ السياسات والإجراءات المعمول بها تحظر التمييز بأي شكل أثناء التوظيف أو التعويض أو التدريب أو الترقيّة أو إنهاء العمل أو إجراءات التقاعد ويتم إبلاغها بشكل واضح ومنتظم لجميع العمال، بما في ذلك الإدارة.

٥,٦ معايير الاختيار لجميع قرارات الموارد البشرية موضوعية وشفافة وتوجد ضوابط لضمان اتباع هذه المعايير.

٥,٧ توجد إجراءات لضمان عدم وصف الوظائف الشاغرة بعبارات يمكن أن تستبعد مجموعة أو مجموعات من الناس، إلا أن تكون قائمة على المهارات أو المتطلبات المهنية أو التدريب اللازم لأداء العمل.



Unilever

سياسة الشرك  
المسؤول الخاصة بنا

حقوق الإنسان  
الركيزة الثانية



## خالية من المضايقات

لا يتعرض أي من العمال للمضايقات وسوء المعاملة. لا يتعرض أي عامل لأي مضايقات جسدية أو جنسية أو نفسية أو لفظية أو إساءة أو أي شكل آخر من أشكال التخويف.

### المتطلبات الإلزامية

### الممارسات الرائدة

- ٦.١ يُعامل العمال بكرامة واحترام. يجب ألا يتعرضوا للإيذاء الجسدي أو الجنسي أو اللفظي أو النفسي، وأي شكل من أشكال المضايقة وألفاظ الكراهية والترهيب والتسلط والعنف والعقاب البدني ولا يجب التسامح في أي منها.
- ٦.٢ يجب أن تكون الإجراءات التأديبية متناسبة ولا تشمل العقاب البدني أو العقلي.
- ٦.٣ يخضع جميع العمال، وتحديدًا المديرين والمشرفين وأفراد أمن الموقع الذين يُعرضون العمال للمضايقة أو الإساءة، للإجراءات التأديبية المناسبة.
- ٦.٤ لا تسامح مطلقًا مع أي انتهاك أو تهديدات أو ترهيب أو أعمال انتقامية ضد المدافعين عن حقوق الإنسان.
- ٦.٥ يجب تبني السياسات والإجراءات التي تحظر أي شكل من أشكال المضايقات أو الإساءة ويتم إبلاغها بوضوح لجميع العمال، مع التدريب المنتظم على كيفية التعرف على المضايقات وغيرها من أشكال التخويف ومنعها.
- ٦.٦ يجب إشهار الإجراءات التأديبية المكتوبة وشرحها بوضوح لجميع العمال ويجب توثيق سجلات بجميع الإجراءات التأديبية للمدة التي يتطلبها القانون.
- ٦.٧ إنشاء وتنفيذ برامج لزيادة سلامة النساء وتقليل العنف القائم على التصنيف الاجتماعي لكل من العاملين والنساء في المجتمع.
- ٦.٧ يتم إجراء التقييمات، مع أخذ منع التحرش في الاعتبار عند تكوين الفرق، بما في ذلك مراعاة أهمية الأدوار الإشرافية. ويشمل ذلك توفير تدريب خاص بالمواضيع ذات الحساسية العالية للمديرين أو المشرفين الذين يعتمدون على الخصائص الديموغرافية (على سبيل المثال الجنس والعرق) للقوى العاملة.
- ٦.٧ توفر إجراءات خاصة للقضايا التي تنطوي على التحرش الجنسي أو الاعتداء. تأخذ هذه الإجراءات في الحسبان الصدمات والمخاطر المحتملة التي تنطوي عليها وتوفر المشورة وغيرها من أشكال الدعم للضحايا، حسب الحاجة.

### أنظمة الإدارة الإلزامية





Unilever

العمل طوعي



يجب قبول التوظيف والعمل على أساس طوعي.

## المتطلبات الإلزامية

## أنظمة الإدارة الإلزامية

- ٧,١ لن يُطبق العمل الجبري تحت أي ظرف من الظروف، سواء كان ذلك على شكل عمالة مُتجر بها، أو العمل بالسخرة، أو الاستعباد أو غير ذلك من الأشكال بما في ذلك الإكراه العقلي والبدني، والرق.
- ٧,٢ يدخل العمال إلى العمل بحرية ولا يُطلب منهم تسليم أي أوراق هوية أو أوراق شخصية أو دفع وديعة فيما يتعلق بعملهم.
- ٧,٣ للعمال الحرية في إنهاء عملهم بعد فترة إشعار معقولة دون عقوبة، كما هو متفق عليه في شروط وأحكام التوظيف.
- ٧,٤ يتمتع العمال بحرية الحركة ولا يجب تقييدهم في أماكن الشرك التجاري، بما في ذلك المهاجع أو المساكن المُقَدَّمة.
- ٧,٥ العمال غير مطالبين بدفع رسوم أو وديعة للحصول على عمل، سواء لصاحب العمل أو لأي شخص أو شركة أو وكالة تشارك في عملية التوظيف.
- ٧,٦ أرباب العمل مسؤولون عن دفع جميع الرسوم والنفقات لإجراءات حصول عامل على عمل أو ما يتكبده العامل فيما يتعلق بأدائه لواجباته. وإذا دفع العمال أي رسوم، فيجب أن يسدها صاحب العمل.
- ٧,٧ يحظر تطبيق العمل في السجون إلا في الظروف التي تدعم فيها شروط وأحكام التوظيف المتطلبات الإلزامية لهذه السياسة ويمكن التحقق منها.
- ٧,٨ توجد سياسات توظيف وموظفون مدربون على تنفيذ إجراءات الموارد البشرية لضمان دخول العمال إلى العمل بحرية وعدم منعهم من المغادرة إذا رغبوا في ذلك.
- ٧,٩ يجب إطلاع العمال الذين ينتقلون للحصول على وظيفة، سواء على المستوى الدولي أو المحلي، على الشروط والأحكام وعلى حقوقهم، عن طريق تدريبات قبل المغادرة وتدريبات بعد الوصول أو غيرها من الوسائل المقبولة، بلغة يفهمونها.
- ٧,١٠ توضع عمليات فعالة وواضحة لضمان تمتع العمال بحرية الحركة وعدم تقييدهم في مباني المنشأة، بما في ذلك سكن العمال وتنقلهم من أو إلى مكان العمل (حيث يُوفَّر أي منهما). تشمل هذه العمليات دور موظفي الأمن ومسؤولياتهم، حيثما كان ذلك موجودًا.
- ٧,١١ توضع سياسات وإجراءات ويتم تنفيذها لتحديد ومنع ومعالجة أي حالات محتملة لرسوم التوظيف التي يدفعها العمال، بما في ذلك من خلال اختيار ومراقبة وكالات التوظيف أو سمسرة العمل.

## الممارسات الرائدة

٧,١٢ المشاركة في المبادرات على نطاق القطاعات لتعزيز التوظيف الأخلاقي.

٧,١٣ دعم مبادرات دعم الناجين من الاتجار بالبشر.

سياسة الشرك  
المسؤول الخاصة بناحقوق الإنسان  
الركيزة الثانية



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الثانية  
حقوق الإنسان



## العمر المناسب

يجب أن يكون جميع العمال في سن مناسبة ويجب حماية العمال صغار السن.

### متطلبات الزامية

٨,١ لا يُسمح، تحت أي ظرف من الظروف، بتوظيف الأفراد دون سن ١٥ عامًا أو بسن أقل من الحد الأدنى القانوني المحلي لسن العمل أو التعليم الإلزامي، يُطبق أيهما كان أعلى.

٨,٢ تُنفذ التدابير المناسبة المسؤولة فورًا عندما يتم رصد أي عمال تقل أعمارهم عن ١٥ عامًا. وتشمل هذه الإجراءات إبعاد الطفل فورًا عن جميع الأعمال والتأكد من وجوده في بيئة آمنة. يجب توفير رعاية للطفل وتعليمه جنبًا إلى جنب مع تأمين نفس الدخل للأسرة.

٨,٣ في جميع الظروف، يجب مراعاة صحة العمال الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عامًا) وضمان وسلامتهم. يجب أن تمنعهم هذه الحماية من القيام بأنواع معينة من العمل، مثل العمل الخطر أو العمل الليلي، وتتطلب عناية والتزامًا إضافيين، وتضمن عدم قيامهم بعمل خطير أو ضار عقليًا أو جسديًا أو اجتماعيًا أو أخلاقيًا.

٨,٤ استيفاء الأهداف والمتطلبات المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بأسوأ أشكال عمل الأطفال.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

٨,٥ تُطبق سياسة توظيف (التي تغطي جميع العمال، بما في ذلك أولئك الذين جرى تعيينهم بشكل مباشر أو عن طريق وكالة أو طرف ثالث)، ويحدد الحد الأدنى لسن جميع العمال بالإضافة إلى تدابير تصحيحية إذا جرى اكتشاف حالة لعمالة الأطفال والتي تشمل الرعاية والتعليم واستبدال الدخل. يجب أن تحدد السياسة أيضًا الشروط التي يمكن بموجبها توظيف العمال الشباب.

٨,٦ أن توجد عملية فعالة للتحقق من العمر، والتي تتضمن توثيقًا مناسبًا وأنظمة لحفظ السجلات، في مكان العمل.

٨,٧ يجب تدريب جميع العمال المعنيين على احترام الأحكام الخاصة بالعمال الشباب، بما في ذلك المبتدئين والمتدربين، خصوصًا فيما يتعلق بساعات العمل، والمناوبات الليلية، وساعات العمل أثناء فترات الدراسة والعمل الشاق أو الخطير.

### الممارسات الرائدة

٨,٨ دعم أنشطة بناء المجتمع التي تساعد على الحد من العقبات التي تحول دون الوصول إلى التعليم. وتشمل هذه الأنشطة العمل مع الحكومة المحلية لتوفير مدارس أكثر، وتزويد العمال ببديل للنفقات المدرسية، وتمويل النفقات المدرسية، ودعم النقل الآمن إلى المدارس، وتوفير التدريب المهني.



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

حقوق الإنسان  
الركيزة الثانية

٩

## أجور عادلة يتلقى جميع العمال أجورًا عادلة.

### المتطلبات الإيجابية

- ٩,٨ يجري إيداع جميع الاقتطاعات الإلزامية قانونًا، مثل الضرائب والتأمين الاجتماعي أو الصحي، كل فترة دفع في الحسابات أو الوكالات المشترطة قانونًا ووفقًا لما يقتضيه القانون.
- ٩,٩ يؤخذ التأمين ليعطي العمال في حالة حدوث أي إصابات أو حوادث أو مرض أو عجز أو وفاة مرتبطة بالعمل وفقًا لقوانين تعويض العمال المحلية، كحد أدنى.

٩,١ يجب تزويد جميع العمال بحزمة تعويضات إجمالية لأسبوع عمل قياسي وهذا يتضمن الأجور وأجور العمل الإضافي والمزايا وإجازة مدفوعة الأجر والتي تلبى الحد الأدنى من المعايير القانونية أو تتجاوزها.

٩,٢ يجب تنفيذ شروط التعويض المنصوص عليها في اتفاقيات المفاوضات الجماعية الملزمة قانونًا والالتزام بها.

٩,٣ يجب دفع الأجور في مواعيدها بانتظام وبالكامل.

٩,٤ يتلقى العمال قسيمة راتب لكل فترة دفع، والتي تشير بوضوح إلى بنود التعويض، بما في ذلك المبالغ الدقيقة للأجور، مذكور فيها ساعات العمل العادية والعمل الإضافي (حيث يتم دفع أجور العمال على أساس الساعة) والمزايا والحوافز/المكافآت وأي خصومات متفق عليها.

٩,٥ عندما يُدفع للعامل على أساس حجم الإنتاج أو بالقطعة أو بحصص أو ما شابه، فإن معدل الأجور يجب أن يمكن العامل من أن يكسب ما يعادل، على الأقل، الحد الأدنى للأجر أو أجر الاتفاق الجماعي، أيهما كان أعلى يُطبق، خلال ساعات العمل العادية.

٩,٦ يجب الدفع لجميع الأعمال الإضافية أو العمل في أيام العطل الرسمية بمعدل أقساط مناسب وفقًا للمتطلبات القانونية المحلية و/أو اتفاقيات المفاوضات الجماعية.

٩,٧ بخلاف الاستقطاعات الإلزامية قانونيًا، تجري جميع الخصومات الأخرى من الأجور فقط بموافقة صريحة ومكتوبة من العمال وبلغة يفهمونها.





Unilever

## أنظمة الإدارة الإلزامية

٩.١٦ يتم توزيع متطلبات الأجور و/أو الدخل المعيشي على الموردين وسلسلة التوريد الخاصة بهم.

٩.١٠ وجود سياسة مكتوبة فيما يتعلق بالأجور والتعويضات وتكون واضحة ومشروحة لجميع العمال بلغة يفهمونها.

٩.١٧ يتجاوز التأمين على العمال الحوادث المتعلقة بالعمل والعجز ليشمل البطالة والأمومة والصحة والتقاعد.

٩.١١ تُوضع وتُنفذ عملية لفهم المتطلبات القانونية للأجور وأجور العمل الإضافي والمزايا والإجازات والخصومات ولمراقبة أي تغييرات تطرأ عليها.

٩.١٢ يجب الاحتفاظ بالسجلات التي توضح أن العمال يتلقون أجورًا دقيقة مقابل ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافية، بناءً على نظام ساعات وأجور المناسب.

## المتطلبات الإلزامية المستقبلية

٩.١٣ يجب أن يكسب جميع العمال لدى شركاء الأعمال، الذين يقدمون السلع والخدمات مباشرة لشركة يونيليفر، أجرًا معيشيًا أو دخلًا معيشيًا يغطي تكاليف معيشتهم على الأقل. يجب أن يكون أجر المعيشة مقابل ساعات العمل العادية (لا يشمل العمل الإضافي)، سواء تم الدفع للعمال على أساس الراتب الشهري أو بالساعة أو على أساس حجم الإنتاج/معدل القطعة/الوحدة.

٩.١٤ يجب تطبيق منهجية أجر المعيشة وتحديثها سنويًا لضمان استلام جميع العمال أجرًا (أو جزء مناسب من الدخل) تساوي أجر المعيشة المحلي أو تتجاوزه على النحو المحدد في إحدى المنهجيات المعترف بها على صفحة ويب أجر معيشة يونيليفر.

## الممارسات الرائدة

٩.١٥ يوجد نظام تعويض عادل لأفضل الممارسات لجميع العمال ويصنفهم وفقًا للمؤهلات والمهارة والخبرة؛ ويعترف بهم ويكافئهم على الأداء عن طريق المزايا و/أو الحوافز المتعلقة بالأجور وغير المتعلقة بالأجور؛ ويقوم بتقييم وتعديل الأجور بانتظام وفقًا لمعايير السوق ذات الصلة وأداء الأعمال والمشاركة في حوار اجتماعي منتظم حول أسئلة التعويض.



حقوق الإنسان  
الركيزة الثانية

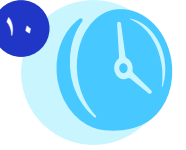
سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الثانية  
حقوق الإنسان



## ساعات العمل معقولة ساعات العمل لجميع العمال معقولة.

### متطلبات إلزامية

- ١٠,١ لا يُطلب من العمال العمل أكثر من ساعات العمل الرسمية والإضافية وفقاً للمتطلبات القانونية المحلية. يجب ألا يتجاوز إجمالي ساعات العمل الأسبوعية بما في ذلك العمل الإضافي ٦٠ ساعة للعمال غير الإداريين حتى لو كان القانون المحلي يسمح بخلاف ذلك، من أجل منع الإجهاد البدني والعقلي.
- ١٠,٢ يعتبر كل العمل الإضافي تطوعي. إذا كان عقد العمل يسمح بالعمل الإضافي التعاقدية، فإن العمال يوافقون عليه صراحة.
- ١٠,٣ يحق للعمال توفير ما لا يقل عن ٢٤ ساعة متتالية من الراحة لهم في كل سبعة أيام، وأخذ إجازة سنوية قانونية.
- ١٠,٤ إذا طُلب من العمال العمل في يوم راحة بسبب ضرورة استمرار الإنتاج أو الخدمة، فيجب أن يحصل العمال على فترة راحة تعويضية تليها مباشرة لضمان راحة لا تقل عن يومين في كل ١٤ يوماً.
- ١٠,٥ يحق للعمال الحصول على وجبات معقولة وفترات راحة، والتي، على الأقل، يجب أن تمتثل للقوانين المعمول بها.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

- ١٠,٦ وُضعت سياسات مكتوبة سارية لساعات العمل العادية والعمل الإضافي؛ وتنص بوضوح على أن العمل الإضافي طوعي.
- ١٠,٧ يتم إيصال ساعات وجدول العمل المتوقعة إلى جميع العمال باللغة والشكل الذي يفهمونه.
- ١٠,٨ تُوثق موافقة العمال على أداء العمل الإضافي.
- ١٠,٩ توجد آليات محددة وفعالة لتسجيل وتوثيق ومراقبة ساعات العمل والعمل الإضافي لجميع العمال، بغض النظر عن نظام الأجور (على سبيل المثال، الدفع بالقطعة) أو نوع العقد.

### الممارسات الرائدة

- ١٠,١٠ لا يتجاوز جميع العمال، بما في ذلك ذوي الأدوار الإدارية، ساعات العمل الأسبوعية البالغة ٦٠ ساعة في الأسبوع وهذا يشمل العمل الإضافي.
- ١٠,١١ يُستشار العمال حول طرق تقليل ساعات العمل، دون المساس بقدرتهم على كسب حد أدنى من الأجر المعيشي على الأقل.
- ١٠,١٢ تسمح ترتيبات العمل للعمال بتلبية المتطلبات العائلية والشخصية (على سبيل المثال، إجازة للمواعيد الطبية ومرور وأريحية ساعات العمل/تغطية الورديات) دون التعرض للعقاب.



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

حقوق الإنسان  
الركيزة الثانية



## حرية تكوين الجمعيات يتمتع جميع العمال بحرية ممارسة حقهم في تشكيل و/أو الانضمام إلى النقابات والقدرة على إجراء المفاوضة الجماعية.

### المتطلبات الإلزامية

١١,٨ توجد قواعد واضحة تحكم أنشطة النقابات العمالية المعترف بها في مكان العمل

#### الممارسات الرائدة

١١,٩ عند تطوير سياسات وإجراءات جديدة، يتم إشراك ممثلي العمال لتقديم وجهات نظرهم حيثما أمكن ذلك.

١١,١٠ يتم ترتيب الحوار الاجتماعي والتدريب المشترك مع النقابات العمالية أو ممثلي العمال لتعزيز علاقات العمل البناءة (على سبيل المثال، التدريب على الصحة والسلامة؛ التدريب لمنع التحرش الجنسي).

١١,١١ يتم إجراء تقييم لتحديد المخاطر المحتملة على حق العمال في حرية تكوين الجمعيات، وإذا تم تحديدها، يتم اتخاذ تدابير لمعالجة هذه القضية.

١١,١ يمكن لجميع العمال ممارسة حقهم بحرية في الانضمام لنقابة من اختيارهم أو تكوين واحدة، والسعي لتمثيلهم وإجراء المفاوضة الجماعية وأن يستطيعوا القيام بذلك دون خوف أو مضايقة أو اشتراط الحصول على موافقات مسبقة، ما لم يكن ذلك مطلوبًا من الناحية القانونية.

١١,٢ يعرف العمال حقوقهم ويفهمونها، بما في ذلك الحق القانوني في الإضراب. لا يوجد عامل آخر أو مدير أو ممثل شركة آخر يمنعهم من التمتع بهذه الحقوق.

١١,٣ يتم الدخول في مفاوضات المساومة الجماعية بحسن نية عندما يُطلب ذلك من أي مجموعة تمثيلية للعمال معترف بها قانونيًا ويجري إبرام الاتفاقات الجماعية وتنفيذها.

١١,٤ يُمنع التمييز ضد ممثلي العمال، ويجب منع ممارسات العمل غير العادلة بحقهم بسبب دورهم كممثلين للعمال. لديهم حق وصول لأداء وظائفهم التمثيلية في مكان العمل.

١١,٥ عندما يضع القانون المحلي قيودًا على الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، يُسمح بأشكال بديلة لتمثيل العمال وتكوين الجمعيات والمفاوضة.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

١١,٦ توجد سياسات وعمليات واضحة تتعلق بحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية في العمليات اليومية وتوضح أن اختيار العامل لتشكيل نقابة عمالية أو الانضمام إليها لن يضر بمعاملته العادلة (بما في ذلك المعاملة عند التوظيف والتأديب أو الترقية أو الأجور أو الساعات أو المظالم أو إنهاء العمل).

١١,٧ يجري تدريب منتظم للعمال والمديرين وحراس أمن الموقع لضمان حق العامل في تكوين الجمعيات بحرية ولضمان حقه الفعال في المفاوضة الجماعية وممارسة العلاقات الصناعية الجيدة (بما في ذلك التشاور والتفاوض).





Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

حقوق الإنسان  
الركيزة الثانية



## الصحة والسلامة

يعمل جميع العمال في بيئة عمل آمنة وصحية تُحدد المخاطر وتقلل منها لمنع الحوادث والإصابات والأمراض.

### المتطلبات الإلزامية

١٢,٩ إيجاد لجنة فعالة للصحة والسلامة، ذات أدوار يفهماها العمال والمديرين بوضوح، بما يتناسب مع حجم ومخاطر موقع العمل. ويجب على اللجنة تحديد ومراقبة وضمان تنفيذ خطط التحسين لتقليل مخاطر الصحة والسلامة، من أجل حماية العمال من حوادث العمل والإصابات والمرض.

١٢,١٠ يُعين عضو ذو منصب عالي في الإدارة لإدارة خطة السلامة لكل موقع عمل والإشراف عليها.

١٢,١١ تُختبر فعالية خطط السلامة بانتظام من خلال التدريبات والوسائل الأخرى

١٢,١٢ تُقيّم السلامة الهيكلية والسلامة من الحرائق لمواقع العمل بشكل خاص ومنظم، ويجري التطرق للقضايا المحددة.

١٢,١٣ تُقيّم العمليات بانتظام فيما يتعلق بقضايا السلامة، بما في ذلك مناطق المعدات وسكن العمال، عند توافرها.

١٢,١ توفير مكان عمل صحي وآمن للوقاية من الحوادث والإصابات، أو المرض (سواء الجسدي أو العقلي) الناجم عن العمل أو المرتبط به أو الذي يحدث أثناءه، أو نتيجة لعمليات صاحب العمل.

١٢,٢ إبلاغ جميع العمال والأشخاص الذين يدخلون المباني التجارية بشكل واضح بالأخطار الكامنة في مكان العمل ويتم تزويدهم بالمعرفة الكافية ومعدات الحماية الشخصية لتجنب مثل هذه المخاطر، وتقدم لاقتات أو معلومات واضحة ومناسبة حول كيفية الإخلاء في حالة الطوارئ.

١٢,٣ يتم تدريب جميع العمال والزوار والأشخاص الذين يدخلون المبنى لتقديم أي خدمات تشغيلية أو للتعامل مع المنتجات بشكل صحيح وإبلاغهم بالإجراءات المناسبة التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث يتعلق بالصحة والسلامة.

١٢,٤ يُزود جميع العمال بمياه مجانية صالحة للشرب.

١٢,٥ تُوفر مرابح نظيفة مع خدمة كاملة، وتحتوي على مرافق غسل الأيدي بالماء والصابون، ويمكن لجميع العاملين الوصول إليها.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

١٢,٦ وجود سياسات وإجراءات واضحة وفعالة للصحة والسلامة المهنية ويتم تحديثها بانتظام.

١٢,٧ يتم نشر سياسات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية على نطاق واسع وإيصالها بشكل فعال إلى جميع أفراد المنظمة، مع استعمال آلية لضمان توفير المعلومات ذات الصلة لجميع الزوار.

١٢,٨ يتم عمل تدريب السلامة بشكل منتظم ومتكرر بما في ذلك تدريبات الإخلاء لجميع العمال، بما في ذلك المديرين والمشرفين والعمال المتعاقدين وحراس الأمن.



Unilever

### الممارسات الرائدة

١٢,١٤ تُراقب الأهداف على مستوى الشركة لمنع الحوادث بشكل كامل والإبلاغ عنها، وتشجيع الإبلاغ باستمرار عن أي حوادث تحدث.

١٢,١٥ وضع خطة لإدارة الأزمات، بما في ذلك التخطيط للطوارئ وتحديد أولويات صحة العمال وسلامتهم.

١٢,١٦ يوقّر أرباب العمل ممارسات الصحة والسلامة الجيدة ويُنصح العمال بتبنيها وممارستها بشكل مستمر ويجب أن تُغطي الصحة العقلية والبدنية.



الركيزة الثانية  
حقوق الإنسان

سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا



Unilever

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الثانية  
حقوق الإنسان

١٣



الوصول إلى آليات التظلم وسبل الانتصاف

لجميع العمال حق الوصول إلى آليات التظلم بإجراءات وسبل انتصاف عادلة.

## متطلبات الزامية

## أنظمة الإدارة الإلزامية

١٣,٦ وجود عملية واضحة وموثقة لمعالجة أي شكوى بشكل يضمن السرية (ما لم يمنح المشتكي الإذن بالكشف إلى شخص معين).

١٣,٧ تبني سياسة عدم انتقام تجاه العمال أو المبلغين عن المخالفات الذين يبلغون عن المظالم، مع تدابير محددة لحماية المشتكين من الانتقام.

١٣,٨ يجري تدريب جميع الموظفين على سياسة وإجراءات التعامل مع المظالم ويجري تدريب المديرين على وجه التحديد لتجنب تبادل الاتهامات والانتقام

## الممارسات الرائدة

١٣,٩ يجري الاحتفاظ بالبيانات مجهولة المصدر على الإيصالات المتعلقة بالشكاوى وتحليلها لضمان فعالية آليات التظلم.

١٣,١٠ تُحدّد الأسباب الأساسية للشكاوى والتظلمات وأي أسباب ذات صلة، من أجل إجراء تحسينات عملياتية عند الاقتضاء.

١٣,١١ يجري تسهيل التواصل مع آليات التظلم بشكل واسع والوصول إليها من أجل تمكين المجتمعات المحلية من إبلاغ الشركة عن أي قضية، بما يتماشى مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

١٣,١ يُزود جميع العمال بإجراءات واضحة وعادلة وسرية تؤدي إلى حل سريع وغير متحيز ومنصف للقضايا التي قد تنشأ كجزء من علاقة العمل الخاصة بهم.

١٣,٢ تتماشى آليات التظلم مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتُوصَل بشكل جيد ويُمكن الوصول إليها من أجل تمكين العمال من الإبلاغ عن أي مشكلة.

١٣,٣ تضمن آليات التظلم سرية أي مُقدم شكوى ما لم يأذن مُقدم الشكوى بالكشف عنه لشخص معين.

١٣,٤ يجب ألا تُتخذ إجراءات انتقامية من أولئك الذين يبلغون عن شكوى أو يشاركون في أي تحقيق في شكوى.

١٣,٥ تُعالج التظلمات بشكل كامل وبطريقة فعالة وفي الوقت المناسب وبطريقة محترمة، ويقوم بتصعيدها والإشراف عليها المستوى الإداري المناسب.



Unilever

سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا

حقوق الإنسان  
الركيزة الثانية

## حقوق الأرض



احترام حقوق وسندات ملكية أرض الأفراد والمجتمعات المحلية، بما في ذلك السكان الأصليون. لا يوجد أي تسامح على الإطلاق مع أي استيلاء على الأراضي.

### المتطلبات الإلزامية

### أنظمة الإدارة الإلزامية

تنطبق هذه المتطلبات فقط على شركاء الأعمال المشاركين في حيازة الأراضي أو تأجيرها أو التخلص منها و/أو عند تغيير طرق استخدام الأراضي، مما قد يؤثر على حقوق الأفراد أو المجتمعات.

تنطبق هذه المتطلبات فقط على شركاء الأعمال المشاركين في حيازة الأراضي أو تأجيرها أو التخلص منها و/أو عند تغيير طرق استخدام الأراضي، مما قد يؤثر على حقوق الأفراد أو المجتمعات.

١٤,٧ هناك سياسات مكتوبة تنص على احترام حقوق الأراضي لجميع مالكي الأراضي الشرعيين المتأثرين بعمليات الشركاء التجاري، وهذا يشمل عدم التسامح مطلقاً مع الاستيلاء على الأراضي.

١٤,١ يجب ألا يكون هناك أي شكل من أشكال الاستيلاء على الأراضي ويجب اعتماد منهجية عدم التسامح بشكل مطلق مع الذين يستولون على الأراضي عند الحصول عليها أو تأجيرها أو استخدامها.

١٤,٨ يتم تنفيذ العناية الواجبة التشغيلية المستمرة لتحديد ومنع وتخفيف وحساب أي انتهاكات لحقوق الأرض في عمليات شركاء الأعمال وكيفية معالجتها والتعامل معها.

١٤,٢ احترام الحقوق المشروعة للأفراد والمجتمعات والسكان الأصليين في حيازة الأراضي، بما في ذلك الحقوق العرفية وغير الرسمية، وبذل العناية الواجبة لدعم حقوقهم الراسخة في الملكية والأراضي واستخدام الأراضي.

١٤,٩ يتم تعيين المسؤولية ورصد الموارد الكافية لإدارة قضايا حقوق الأرض وإشراك الشركة والمجتمع.

١٤,٣ عندما يتم التخطيط لأي تغيير في استخدام الأراضي، يتم تقييم الأثر البيئي والاجتماعي ومعالجته بشكل مناسب بمشاركة المجتمعات المتأثرة ونشره في شكل ولغة يمكن الوصول إليها عن طريق المجتمعات المتأثرة.

١٤,١٠ يتم تدريب الأفراد المسؤولين عن حيازة الأراضي، أو التغييرات في استخدام الأراضي بشكل دوري، على الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة وعليهم أن يفهموا تمامًا كيفية تحديد وتقييم تأثير عمليات الاستحواذ أو التغييرات هذه.

١٤,٤ يتم إدارة حيازة الأراضي وتخطيط استخدام الأراضي والتغيير وتطوير الأراضي بطريقة تتوافق مع القوانين الوطنية وتحترم حقوق الإنسان، بما في ذلك الحقوق العرفية للأراضي والموارد، أيهما يوفر حماية أكبر.

١٤,٥ يجب الاعتراف بحق المرأة في ملكية الأرض والحصول عليها واحترام ذلك.

١٤,٦ يسعى شركاء الأعمال بشكل مستمر إلى تنفيذ الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة (FPIC) وتوثيقها في كل مرة قد يؤثر فيها حيازة الأرض، أو التخطيط لاستخدام الأراضي وتغييرها أو تطوير الأراضي، على حقوق حيازة الأراضي المشروعة للمجتمعات المحلية أو يؤثر على الأراضي الخاضعة لحيازة الأراضي الجماعية المشروعة.



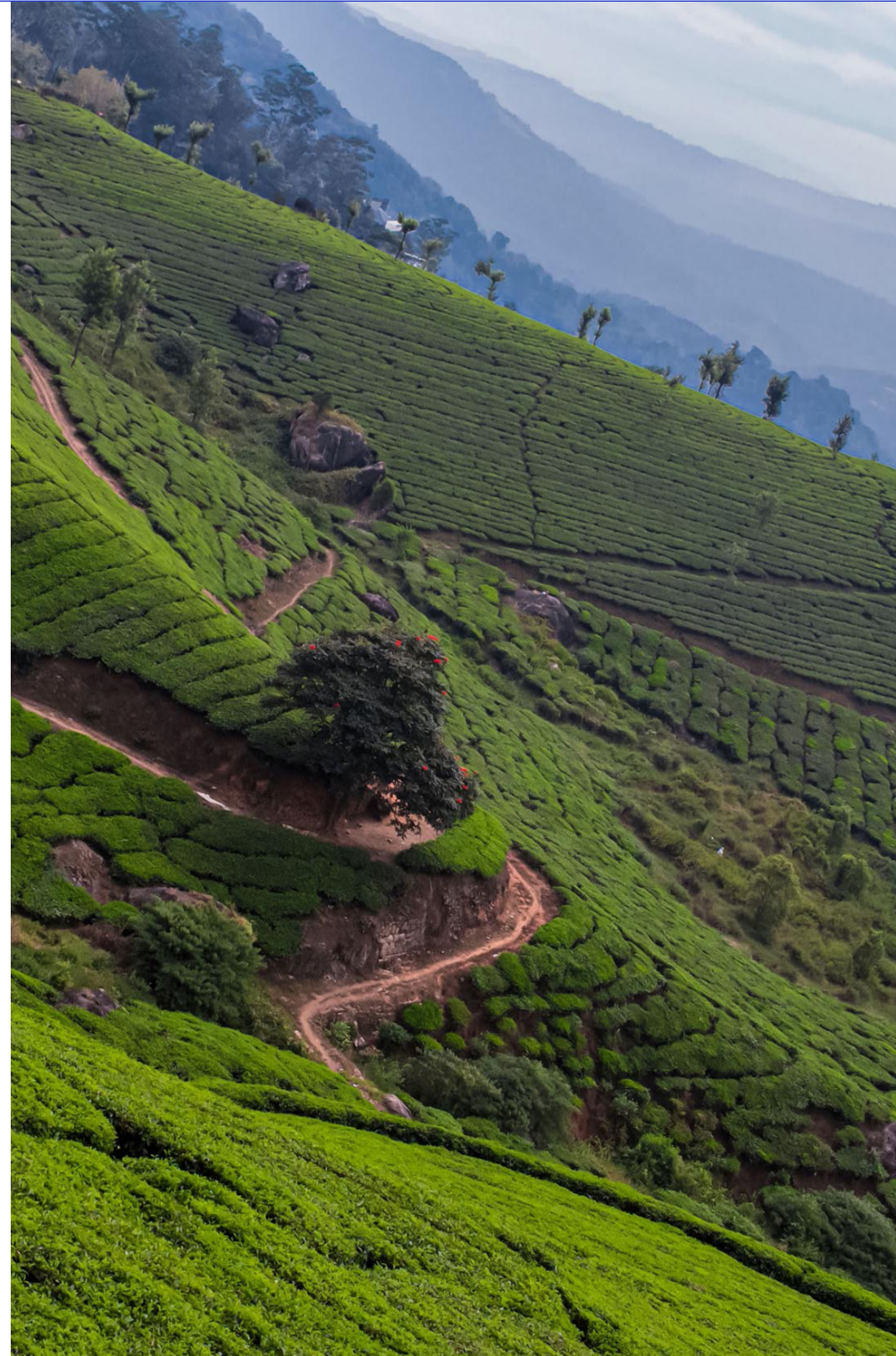
Unilever

## الممارسات الرائدة

١٤,١١ بيانات تقييمات الأثر مصنفة حسب الجنس أو الجنسية أو القبيلة أو الطبقة الاجتماعية

١٤,١٢ هناك التزام عام بتقديم الدعم الفعال للاستثمارات الزراعية المسؤولة وإمكانية التتبع الكامل وللمبادئ التوجيهية الطوعية للأمم المتحدة بشأن الإدارة المسؤولة للحيازة.

١٤,١٣ لا يتم الانخراط في الدعاوى القضائية الإستراتيجية ضد المشاركة العامة (SLAPPs) المستخدمة لإسكات المدافعين عن حقوق الإنسان والبيئة، ولا تشارك منظمات المجتمع المدني التي تدعم أصحاب الحقوق المتضررين في النشاط المشروع.



سياسة الشرك  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الثانية  
حقوق الإنسان



Unilever

تجري العمليات والتوريد والتصنيع وتوزيع المنتجات وتوفير الخدمات بهدف حماية البيئة والحفاظ عليها.

على شركاء الأعمال اتباع نهج قائم على تحليل المخاطر لتحديد القضايا البيئية التي تمثل أكبر مصدر للتأثير السلبي فيما يتعلق بأعمالهم. يُحدد المبدأ الأساسي ١٥ المتطلبات الإلزامية للإدارة البيئية الشاملة من أجل حماية الطبيعة وتجديدها، ويتبعه مبدآن أساسيان إضافيان يعالجان القضايا البيئية حيث تمتلك يونيليفر أكبر فرصة لتقليل الآثار السلبية وتعظيم التأثير الإيجابي في مجالات المناخ والمياه، النفايات، والحفاظ على الغابات وحل مشكلة البلاستيك. ويمكنك أيضًا تحديد مجالات أخرى ذات صلة بأعمالك



سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الثالثة  
التكوير



Unilever

سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الثالثة  
الكوكب

## حماية الطبيعة وتجديدها



تجري الأعمال التجارية بطريقة تحمي الطبيعة وتحافظ عليها وتجدها (بما في ذلك التنوع البيولوجي) وتضمن الحفاظ على الغابات أو عدم حدوث تغييرات فيما يتعلق بتوريد زيت النخيل وفول الصويا والورق والكرتون والشاي ومواد الكاكاو. ويتم تقليل استهلاك المياه، خصوصاً في المناطق ذات الإجهاد المائي المرتفع، ويعمل على إدارة تصريف المياه العادمة بشكل مناسب.

### المتطلبات الإلزامية

يجب وضع أنظمة الإدارة العامة التالية من أجل تلبية المتطلبات الإلزامية لكل مبدأ أساسي في بند ركيزة الكوكب.

١٥,٥ توضع سياسات وإجراءات الإدارة البيئية وتُنفذ للقضايا التي تمثل مخاطر بيئية كبيرة تتعلق بعملياتك.

١٥,٦ توضع سياسات وإجراءات العناية الواجبة ذات الصلة بمتطلبات التوريد الوطنية والدولية ويجري تنفيذها على النحو المطلوب بموجب القوانين واللوائح المعمول بها، ووفقاً لما تنصح به يونيليفر أو تطلبه قبل الشراء، أو على النحو المتفق عليه في العقد.

١٥,٧ يُوفر التدريب لجميع العمال المعنيين لضمان معرفتهم وامتثالهم لجميع التصاريح القانونية اللازمة.

١٥,٨ تجري مشاركة جميع البيانات المطلوبة مع يونيليفر عند الحاجة حتى تتمكن شركة يونيليفر من استخدام تلك البيانات (على أساس مجهول الهوية، حيث تسمح التقارير أو المتطلبات بعدم الكشف عن الهوية) للامتثال لمتطلبات الإبلاغ والإفصاح لجميع حقوق الإنسان ذات الصلة ولحماية البيئة وقوانين العناية الواجبة لسلسلة التوريد.

١٥,٩ يتم إيصال السياسات والإجراءات ذات الصلة في جميع أنحاء مؤسستك، مع توفير التدريب المناسب.

١٥,١ يتم الاحتفاظ بتصاريح جارية وصالحة وبالمتطلبات المتعلقة بالتخطيط والتطوير والعمليات التجارية، فيما يتعلق بحماية البيئة والطبيعة والتنوع البيولوجي، والامتثال لها.

١٥,٢ الامتثال للقوانين والتصاريح المعمول بها المتعلقة بالمياه - بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر استخراج المياه واستخدام المياه وإدارة المياه السطحية وتصريف النفايات السائلة.

١٥,٣ يقوم الموردون المباشرون للمواد الموجودة في النطاق، وكما هو محدد في [إرشادات سياسة الأشخاص والطبيعة](#)، ببيع المواد التي يتم جمعها من أماكن تم التأكد من أنه لا تجري فيها إزالة الغابات وتحويل الأراضي إلى شركة يونيليفر، بناءً على تاريخ الانتهاء المطبق وفقاً لمتطلبات [سياسة الناس والطبيعة](#).

### أنظمة الإدارة الإلزامية

١٥,٤ يوجد نظام إدارة بيئي يجري تحديثه دورياً لتحديد وتخفيف المشكلات المتعلقة بإدارة المياه وتصريف مياه الصرف الصحي.



Unilever

## المتطلبات المستقبلية الإلزامية

ينطبق على موردي المكونات والتركيبات المستخدمة في منتجات الرعاية المنزلية والتجميل ومنتجات العناية الشخصية، عند إبلاغ شركة يونيليفر بما يلي:

- ١٥,١٧ تُقاس عمليتي استخراج المياه وتوليد المياه العادمة وتُعرض للعمامة.
- ١٥,١٨ في المناطق التي تعاني من إجهاد عالي للمياه، يُحدد الاستخدام الأمثل للمياه لمعالجة التسربات وإهدار المياه وتنفيذ معالجة مياه الصرف الصحي المتقدمة.
- ١٥,١٩ يجري العمل الجماعي لتحسين الأمن المائي، مع إعطاء الأولوية لمناطق الإجهاد المائي من خلال تنفيذ مبدأ التحالف للإشراف على المياه.
- ١٥,٢٠ يشارك أصحاب المصلحة عبر سلسلة القيمة في تحسين التنوع البيولوجي وأداء النظام الإيكولوجي داخل حدود الموقع وخارجها.

١٥,١٠ يتم تزويد شركة يونيليفر بالبيانات الخاصة بقابلية المواد العضوية (المحتوية على الكربون) للتحلل البيولوجي وفقاً لطرق اختبار منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المعترف بها دولياً.

١٥,١١ المكونات والمواد العضوية (المحتوية على الكربون) قابلة للتحلل البيولوجي بنسبة ١٠٠٪.

## الممارسات الرائدة

١٥,١٢ تم تضمين ممارسات الاستدامة وخطط تحسين الأداء، مثل تلك الموضحة في مبادئ الزراعة المتجددة لشركة يونيليفر (RAP)، في جميع أنشطة الأعمال ذات الصلة من أجل معالجة القضايا البيئية المادية.

١٥,١٣ ينطبق على موردي المواد الزراعية: تنفذ مدونة الزراعة المستدامة (SAC) التابعة لشركة يونيليفر والبرامج والمعايير المعيارية المكافئة لمدونة الزراعة المستدامة (SAC).

١٥,١٤ يقوم موردي المواد الزراعية بوضع خطط وتنفيذها لإدارة مخاطر التنوع البيولوجي والأنظمة الإيكولوجية للعمليات في المناطق الحساسة أو بالقرب منها.

١٥,١٥ ينطبق على موردي المواد المُستخرجة: يتم تنفيذ متطلبات مثل تلك المحددة في مدونة الاستخراج المسؤول (CORE) أو أي معايير أخرى مُطبقة.

١٥,١٦ تُجرى مراجعة منهجية لممارسات الاستدامة وأنظمة الإدارة البيئية بشكل منتظم بدعم من خبراء مستقلين وبمشاركة المجتمعات المحلية لتحديد ما إذا كانت السياسات والإجراءات المناسبة مطبقة وفعالة.

سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا

الركيزة الثالثة  
الكوب





Unilever

## العمل المناخي



يتم تقليل انبعاثات غازات الدفيئة (GHG)، تماشيًا مع أهداف اتفاقية باريس، ويتم الحد من ظاهرة الاحتباس الحراري إلى أقل بدرجتين منويتين مقارنة بمستويات ما قبل العصر الصناعي.

## المتطلبات الإلزامية

١٦,١ الامتثال لجميع المتطلبات القانونية المعمول بها ويتم الاحتفاظ بالتراخيص فيما يتعلق بإدارة انبعاثات غازات الدفيئة والحد منها.

## المتطلبات الإلزامية المستقبلية

١٦,٢ تُشارك بيانات البصمة لانبعاثات غازات الدفيئة على مستوى المنتج للمواد المباعة إلى يونيليفر عند الطلب لكي تستخدمها يونيليفر في التقارير العامة وللسلطات المعنية بأهداف يونيليفر للحد من غازات الدفيئة. يجب أن يتم ذلك من خلال منهجية متفق عليها ويجب أن يشمل التحقق من طرف ثالث.

١٦,٣ وجود نظام إدارة بيئي لخفض انبعاثات غازات الدفيئة، ويتم تنفيذه وتحديثه بشكل دوري لتحديد انبعاثات غازات الدفيئة والتخفيف من حدتها.

## الممارسات الرائدة

١٦,٤ يتم وضع هدف عام وخارطة طريق لتقليل انبعاثات غازات الدفيئة بما يتماشى مع أهداف اتفاقية باريس ومتطلبات بروتوكول غازات الدفيئة أو المعيار المعادل، مع الإبلاغ عن التقدم علنًا على أساس سنوي على الأقل. تمت الموافقة على أهداف الحد من غازات الدفيئة خلال مبادرة الأهداف القائمة على العلم (SBTi)، من خلال: <https://sciencebasedtargets.org>

١٦,٥ يعمل موردو عمليات الإنتاج على الحد من انبعاثات غازات الدفيئة عبر سلسلة القيمة، إما بشكل مباشر أو من خلال المشاركة في مجموعات الصناعة ذات الصلة التي تدفع العمل التعاوني بشأن قضايا المناخ (ضمن حدود قانون المنافسة).

١٦,٦ تُستخدم أرصدة الكربون فقط لانبعاثات غازات الدفيئة المتبقية وبعد تأكيد التخفيضات المطلقة بما يتماشى مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم ويتم الإبلاغ عنها بشكل منفصل عن تخفيضات غازات الدفيئة.





Unilever

## عالم خال من النفايات



يتم تقليل إنتاج النفايات وصولاً إلى لا نفايات تدفن في المكب. يتم تقليل استخدام البلاستيك ونفاياته للمساعدة في خلق اقتصاد واضح للبلاستيك.

### المتطلبات الإلزامية

### المتطلبات الإلزامية المستقبلية

#### ينطبق على موردي العبوات البلاستيكية:

- ١٧,٨ يقوم مورّدو العبوات البلاستيكية بتوريد البلاستيك المُصمّم ليكون قابلاً لإعادة استخدامه بالكامل أو لإعادة تدويره أو تحويله إلى سماد.
- ١٧,٩ يقوم مورّدو العبوات البلاستيكية بتطوير مخزون البلاستيك والكشف عنه لدعم جهود الشفافية وإجراءات التتبع (المتعلقة بالبلاستيك) لشركة يونيليفر أو الأطراف الأخرى. يشمل ذلك البيانات ذات الصلة مثل المحتوى القائم على الأحافير البكر، والمحتوى المعاد تدويره بعد المستهلك ومعلومات عن القدرة على إعادة استخدام البلاستيك أو إعادة تدويره أو تحويله إلى سماد.

١٧,١ الامتثال للقوانين والتصاريح المعمول بها المتعلقة بتخزين النفايات والتعامل معها والتخلص منها بشكل مباشر أو عبر مقاولي النفايات من الباطن.

١٧,٢ تُخزن النفايات وتعالج وتنقل ويتم التخلص منها بطريقة تحمي صحة الناس وسلامتهم وتحمي البيئة أيضاً.

١٧,٣ يتم الامتثال لجميع المتطلبات القانونية المعمول بها فيما يتعلق بمصادر المواد الأولية البلاستيكية، وإنتاج البلاستيك، والتخزين، والنقل، وإدارة نهاية العمر الافتراضي.

١٧,٤ يُجري مورّدو البلاستيك المعاد تدويره بعد الاستهلاك (PCR) اختبارات الترحيل السنوية (وفقاً لطريقة الاختبار القياسية لشركة يونيليفر) لتأكيد أن المواد المقدمة إلى يونيليفر تقع ضمن الحدود المعتمدة للملوثات ويُحتفظ بالسجلات المناسبة لهذه النتائج. يجب تقييم أي ملوث تم تحديده على أنه فوق الحد الأقصى للمخاطر وإبلاغ شركة يونيليفر بالنتيجة.

### أنظمة الإدارة الإلزامية

١٧,٥ يوجد نظام إدارة بيئي قائم ويجري تحديثه دورياً لتحديد المشكلات المتعلقة بإدارة النفايات وتخفيفها والحد منها.

### ينطبق على الموردين الذين يستخدمون البلاستيك في عمليات الإنتاج الخاصة بهم:

١٧,٦ وضع سياسات وضوابط إدارية واضحة وفعالة مناسبة لعملياتك في إدارة إنتاج البلاستيك واستخدامه ومعالجته في نهاية العمر، ويتم تحديثها بشكل دوري.

١٧,٧ إيجاد عملية لتحديد وإدارة الآثار البيئية السلبية المحتملة والمخاطر (المرتبطة بإنتاج البلاستيك واستخدامه وتقليله وجمعه وإدارة نهاية العمر الافتراضي) المناسبة لعملياتك وأنشطتك. يتم تنفيذ الإجراءات والضوابط المناسبة لتقليل المخاطر المحددة.

الركيزة الثالثة



Unilever

## الممارسات الرائدة

١٧,١٠ لا يتم إرسال نفايات غير خطيرة إلى مواقع دفن النفايات أو الحرق دون استعادة طاقة.

١٧,١١ يقوم موردو العبوات بخفض كمية البلاستيك البكر المستخدم إلى النصف وزيادة كمية البلاستيك المُعاد تدويره.

١٧,١٢ في حالة عدم وجود قوانين محلية لإدارة النفايات، يتم اتخاذ خطوات لضمان أن إدارة النفايات (بما في ذلك عن طريق المقاولين الفرعيين لإدارة النفايات) تسير بما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية.

١٧,١٣ يضع شركاء العمل خطة طويلة الأجل لممارسة عناصر إدارة النفايات الخمسة: الرفض، والتقليل، وإعادة الاستخدام، إعادة الاستخدام لغرض آخر، وإعادة التدوير.

١٧,١٤ تطوير مبادئ ومناهج الاقتصاد الدائري لبناء نماذج أعمال دائرية.

١٧,١٥ بالنسبة لشركاء الأعمال حيث تكون نفايات الطعام جوهريّة، هناك التزام عام بأن يتم خفض استهلاك الطعام إلى النصف بحلول عام ٢٠٣٠ في عمليات مباشرة. ويجري تحديد خطوط الأساس والأهداف وخطط التسليم ويتم الكشف عن البيانات عبر مؤشرات خارجية.

١٧,١٦ توجد إستراتيجيات فعالة لاستخدام البلاستيك وتقليله وجمعه وإعادة تدويره عبر سلسلة القيمة.

١٧,١٧ إقامة التعاون والشراكات مع أصحاب المصلحة (ضمن حدود قانون المنافسة) للابتكار في صناعة المواد البلاستيكية وتحسين إدارة نهاية العمر بهدف معالجة النفايات البلاستيكية، ومواءمة وتطوير أنظمة الصناعة، والمعايير ومقاييس الأداء، والاستفادة من تمكين التقنيات.



الركيزة الثالثة



Unilever

## نصائح التنفيذ

## الإبلاغ عن المخروقات

١. يجب إبلاغ شركة يونيليفر عن أي إخفاق في تلبية المتطلبات الإلزامية لسياسة الشركة المسؤول الخاصة بنا، والتي يعلم بها شريك العمل، ولم يتم تصحيحها في إطار زمني معقول. يُعتبر عدم القيام بذلك خرقاً لسياسة الشركة المسؤول الخاصة بنا.
٢. نحن ندعم وبقوة ثقافة إبداء الآراء لكل من شركاء الأعمال والعاملين لديهم دون خوف من الانتقام ضد أولئك الذين يبلغون عن انتهاكات مؤكدة أو مشتبه بها.
٣. يحق لشركاء الأعمال والعاملين والمجتمعات وأصحاب المصلحة الآخرين الإبلاغ عن انتهاكات مؤكدة أو مشتبه بها لسياسة الشركة المسؤول الخاصة بنا (بما في ذلك أي فشل من جانب أحد العاملين في يونيليفر أو أي شخص يتصرف نيابة عن يونيليفر) إلى يونيليفر عبر الهاتف أو عبر الإنترنت. ويمكن تقديم التقارير بشكل سري ومجهول (حيثما يسمح القانون بذلك). لمزيد من المعلومات، انقر فوق [الإدلاء بمخاوف](http://www.unilevercodesupportline.com) أو ادخل إلى: [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com).
٤. ستقوم شركة يونيليفر بالتحقيق في أي مخاوف يتم طرحها ومناقشة النتائج مع شريك العمل. يجب على شريك العمل المساعدة في أي تحقيق من هذا القبيل وتسهيل الوصول إلى أي معلومات مطلوبة بشكل مناسب.
٥. إذا تطلب الأمر إجراءً تصحيحياً، فسيقوم شريك العمل بإبلاغ يونيليفر بالإجراءات التصحيحية وخطط التنفيذ والجدول الزمني لحل الخرق بشكل فعال وسريع.



سياسة الشركة  
المسؤول الخاصة بنا

الإبلاغ عن المخروقات



Unilever

## ملحق

أستخدمت المبادئ والمعايير والاتفاقيات التالية في إعداد سياسة الشريك المسؤول وقد تكون مصدرًا مفيدًا للمعلومات الإضافية:

- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز \(الاستخدام والمهنة\)](#)
- [إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة](#)

- [مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان](#)
- [إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات](#)
- [مبادئ العمل لمكافحة الرشوة الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية:](#)
- [دليل غرفة التجارة الدولية لمكافحة الفساد للشركات الصغيرة والمتوسطة](#)
- [أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة](#)

### مبادرة التجارة الأخلاقية

منظمة العمل الدولية: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) مع رجوع إلى الصفحات التالية تحديداً:

- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري](#)

ملاحظة: تحل سياسة الشريك المسؤول هذه محل سياسة التوريد المسؤول السابقة وسياسة شريك العمل المسؤول وتبطلها. أي إشارة إلى سياسة الشريك المسؤول، RPP، و/أو سياسة التوريد المسؤول، RSP، و/أو سياسة شريك العمل المسؤول، RBPP و/أو مدونة المورد الخاصة بنا في أي وثائق أو عقود مع المورد تهدف إلى الرجوع إلى سياسة الشريك المسؤول هذه.

لمزيد من المعلومات حول سياسة الشريك المسؤول بما في ذلك مسرد المصطلحات والأسئلة المتداولة، يرجى زيارة [unilever.com/responsible-partner-policy](http://unilever.com/responsible-partner-policy). إذا كنت مورداً، فيمكنك العثور على معلومات أكثر حول الجداول الزمنية المستقبلية للمتطلبات الإلزامية على الموقع الإلكتروني التالي

[/https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier)

سياسة الشريك  
المسؤول الخاصة بنا

