

Politique de Partenariat Responsable

2022



Unilever





Unilever

Contenu

3 Introduction

Explique ce qu'est la RPP, pourquoi elle est mise à jour, à qui elle s'applique, ce qui est requis et comment nous vérifierons si nos partenaires répondent à nos exigences.

8 Principes fondamentaux

Un guide rapide des trois piliers et de chacun des 17 principes fondamentaux avec un accès rapide pour vous aider à naviguer et à sauter à chacun d'entre eux

9 Exigences

Exigences Impératives, Méthodes et Contrôles Impératifs, Futures Exigences Impératives, et y compris les pratiques de pointe relatives à chaque principe fondamental.

36 Rapports sur les violations

Quand et comment signaler les violations de la Politique de Partenariat Responsable, y compris les actions qu'Unilever prendra et ce que nous attendons de nos partenaires

37 Annexe

Références clés et documents d'appui



Unilever

Introduction : Notre politique de Partenariat Responsable

Politique de
Partenariat
Responsable

2022 Politique de Partenariat Responsable

Notre Politique de Partenariat Responsable (RPP) et ses principes fondamentaux incarnent notre engagement en faveur d'une activité responsable, transparente et durable. Cet engagement est au cœur d'[Unilever Compass](#), notre stratégie commerciale durable, qui définit la manière dont nous allons réaliser des performances supérieures en étant une entreprise orientée vers un but précis et adaptée à l'avenir. Notre boussole explique également notre modèle multipartite, conçu pour apporter de la valeur à toutes les parties prenantes. Nous savons que nous ne pouvons pas y parvenir seuls : nous nous sommes engagés à travailler en partenariat.

Notre RPP décrit ce qu'Unilever exige de ses partenaires commerciaux afin que nous puissions faire des affaires ensemble de manière responsable. Cette version 2022 de notre RPP remplace à la fois notre politique d'approvisionnement responsable (RSP) de 2017 et notre politique de partenariat commercial responsable (RBPP) de 2017. Elle est conçue pour construire des entreprises plus résilientes en allant au-delà d'un modèle de conformité vers un processus d'amélioration continue. Cette approche reconnaît la nature évolutive de nos tiers et de nos chaînes de valeur, tout en favorisant la croissance de l'entreprise et l'amélioration des résultats pour les personnes et la planète.

Nos partenaires commerciaux englobent les fournisseurs en amont de matériaux et de tous types de services, y compris les agences de création et de médias, ainsi que nos distributeurs et clients en aval. Nous cherchons à travailler avec ceux qui s'engagent à respecter les principes fondamentaux de notre RPP, au sein de leur propre entreprise et à travers leurs chaînes de valeur.

Intégrer les droits de l'homme et s'engager à lutter contre la corruption

Conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, que nous intégrons dans l'ensemble de nos activités, nous nous engageons à respecter les droits de l'homme reconnus au niveau international. Nous fondons nos engagements et notre politique en matière de droits de l'homme, y compris les principes fondamentaux de notre RPP, sur la Charte internationale des droits de l'homme et les principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail. Nous soutenons les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Nous encourageons la mise en œuvre pratique du respect des droits de l'homme par le biais de processus de diligence raisonnable, y compris les nouvelles exigences Méthodes et Contrôles Impératifs dans notre RPP.

Nous nous engageons à faire des affaires avec intégrité, en démontrant constamment des normes mondiales élevées, et en combattant la corruption sous toutes ses formes. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent à des valeurs et des principes conformes aux nôtres.



Unilever

Introduction : Notre politique de Partenariat Responsable

Politique de
Partenariat
Responsable

Protéger et préserver l'environnement

Nous nous engageons à mener nos activités en adoptant une approche qui favorise la durabilité et accroît notre impact positif sur l'environnement. Cela inclut la gestion de nos opérations, l'approvisionnement, la fabrication et la distribution de nos produits, ainsi que la fourniture de services, de manière à protéger et préserver l'environnement. Nos principes fondamentaux pour la planète correspondent aux domaines dans lesquels Unilever a le plus de chances de minimiser les impacts négatifs et de maximiser les impacts positifs. Nous abordons ici la durabilité environnementale globale, en mettant l'accent sur le climat, l'eau, les déchets, la biodiversité, la non-déforestation et le plastique.

Nous nous engageons à travailler avec nos partenaires commerciaux pour atteindre les principes fondamentaux de notre RPP et nous reconnaissons nos propres responsabilités à cet égard. Nous sommes également conscients que la mise en œuvre de notre RPP ne se limite pas à la coopération avec nos partenaires commerciaux : elle nécessite un effort complet de l'ensemble du secteur. Notre ambition est qu'Unilever et ses partenaires commerciaux permettent cette collaboration et ce changement.

Willem Uijen

Chef de
l'Approvisionnement

Kim Morgan-Verlaque

Chef de l'intégrité des
affaires

Conny Braams

Chef des
affaires
numériques et
commerciales

Introduction





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Introduction

Les différents éléments de notre RPP

Chaque principe fondamental de notre RPP fournit des indications sur ce qu'Unilever attend de ses partenaires commerciaux responsables et durables.

- **Exigences Impératives:** Les exigences minimales que vous devez remplir pour être un partenaire commercial d'Unilever.
- **Méthodes et Contrôles Impératifs:** Les politiques, processus et procédures appropriés que vous devez mettre en place et appliquer afin d'atteindre et de maintenir les Exigences Impératives. Le type et la complexité des systèmes de gestion requis dépendront de la taille, du type et du profil de risque de votre entreprise, en tenant compte de la gravité de l'impact de ces risques.
- **Méthodes et Contrôles Impératifs:** Il s'agit d'exigences qui ne sont pas encore impératives pour faire des affaires avec nous, mais qui le deviendront à l'avenir. Nous incluons ces exigences ici pour vous donner un préavis car nous reconnaissons que leur mise en œuvre peut prendre du temps. Vous trouverez notre calendrier de mise en œuvre de ces exigences, ainsi que les personnes concernées, à l'adresse <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/>. Nous mettrons à jour ces informations au fur et

à mesure que nous travaillerons ensemble à la mise en œuvre, de sorte que les délais peuvent changer et être accélérés ou prolongés.

- **Pratiques de pointe:** Il s'agit d'exemples de pratiques que les entreprises peuvent mettre en œuvre dans le cadre de l'amélioration continue.

Les principes fondamentaux de notre RPP sont organisés en trois piliers principaux:

- **Intégrité et éthique des affaires**
- **Droits de l'homme**
- **Planète**

Nous reconnaissons que ces trois piliers sont de plus en plus interconnectés et interdépendants et que nous devons donc les considérer ensemble pour répondre aux exigences.

Lorsque votre contrat ou vos spécifications de produit avec Unilever incluent une exigence de respect d'une norme plus élevée que notre RPP, cette norme plus élevée aura la priorité sur notre RPP.

En tant que partenaire commercial d'Unilever, certains pays auxquels vous pouvez fournir des biens ou des services, ou dans lesquels vous faites des affaires, exigent que vous respectiez des normes obligatoires supplémentaires

et spécifiques ou que vous remplissiez d'autres obligations légales relatives à l'intégrité et l'éthique des affaires, aux droits de l'homme et à la planète. Ces exigences et obligations légales supplémentaires doivent également être respectées en tant qu'Exigences Impératives de notre RPP. Ces Exigences sont énoncées dans notre document d'orientation sur la mise en œuvre, qui accompagne notre RPP.

Guide de mise en œuvre

On attend de vous que vous déterminiez et assumiez la responsabilité des mesures nécessaires pour que votre organisation puisse atteindre ou dépasser les Exigences Impératives de notre RPP. Le guide de mise en œuvre vous fournit des exemples d'étapes efficaces et des informations supplémentaires sur les approches qui vous aideront à atteindre et à maintenir les Exigences Impératives. Ce guide doit être lu en parallèle de notre RPP.





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Introduction

À qui s'applique notre RPP ?

Qui est concerné par notre RPP ?

- Tous les fournisseurs de niveau 1, définis comme ceux qui facturent des biens ou des services à Unilever.
- Les sociétés de n'importe quel niveau qui effectuent le travail qu'Unilever commande à un fournisseur de niveau 1.
- Tout fournisseur au-delà du niveau 1 qui a un contrat avec Unilever, ou que Unilever a expressément désigné pour fournir des biens ou des services au fournisseur de niveau 1, même s'il ne facture pas directement Unilever.
- Les sociétés qui distribuent et/ou vendent au nom d'Unilever, y compris les agents, les franchisés et les importateurs.
- Les clients et les partenaires commerciaux avec lesquels Unilever passe directement des contrats pour fournir ses produits aux consommateurs d'Unilever dans le monde entier, y compris les détaillants et les vendeurs de commerce numérique.
- Les organisations caritatives, les ONG et les entreprises sociales qui reçoivent des fonds ou des dons de produits de la part d'Unilever.

• Quel type d'entreprise ?

- ALL types of business, regardless of size and number of employees

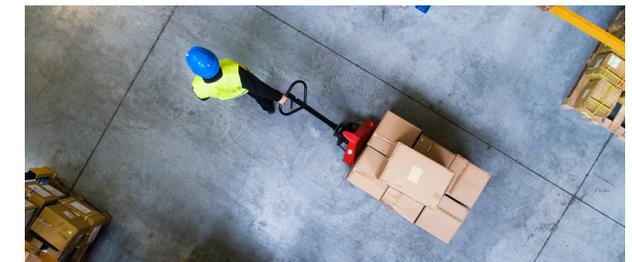
Qui dans l'entreprise ?

- Tout le monde dans votre entreprise, y compris : All employees of your company
 - Tous les employés de votre société
 - Toutes les parties de votre société, divisions et opérations
 - Toutes les sociétés du groupe
 - Les travailleurs sous contrat ou les services employés par les sociétés de votre groupe pour permettre le fonctionnement de votre société (par exemple, les travailleurs sous contrat pour la fabrication, la sécurité, la restauration, le nettoyage et autres services).
- Les personnes à qui vous sous-traitez des travaux, notamment :
 - Les sous-traitants de services effectuant le travail réel pour lequel Unilever est facturé, y compris les travailleurs indépendants ou les personnes appartenant à l'économie parallèle (gig-economy)

- Les sous-traitants de matières premières ou de biens qu'Unilever se procure, y compris par l'intermédiaire de négociants, de courtiers et/ou d'agents.

Dans l'ensemble de notre RPP, nous faisons généralement référence aux "partenaires commerciaux". Dans les cas où notre RPP fait spécifiquement référence aux "fournisseurs", ces sections ne s'appliquent pas aux autres partenaires commerciaux.

Au-delà de celles énumérées ci-dessus, nous attendons de vous que vous transmettiez des exigences équivalentes au sein de votre chaîne d'approvisionnement en effectuant une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement. Il s'agit d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont vous traitez et gérez les impacts négatifs potentiels et réels sur les droits de l'homme et la planète qui sont directement liés à vos opérations, produits ou services par vos relations commerciales, ainsi que ceux que vous pouvez causer ou auxquels vous pouvez contribuer par vos propres activités.





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Vos politiques, pas les nôtres !

- Les Exigences Impératives représentent le seuil minimum que vous devez atteindre pour faire des affaires avec Unilever.
- On ne s'attend pas à ce que vous vous « inscriviez » au RPP d'Unilever, mais plutôt à ce que vous confirmiez à Unilever que vous pouvez atteindre ou dépasser les Exigences Impératives par l'application de vos propres politiques et pratiques.

- En fonction de la taille et du risque, vous êtes censé avoir mis en place vos propres politiques, formations, programmes de gouvernance et de conformité afin de garantir qu'ils sont connus et pleinement mis en œuvre au sein de vos organisations, et que les employés et les travailleurs connaissent, respectent et observent les politiques de votre société.
- Si vous n'avez pas encore mis en place vos propres politiques, vous êtes libre d'utiliser notre RPP pour créer vos propres politiques adaptées à la portée du travail et des activités que vous réalisez. Pour cette raison,

nous ne disposons pas de droits d'auteur sur notre RPP.

- Vous n'avez pas besoin d'informer Unilever si vous modifiez vos propres politiques ou pratiques, à moins que ces modifications ne vous empêchent de respecter les Exigences Impératives.

Les Exigences Impératives sont ancrées dans les normes, réglementations et conventions internationales qui sont largement utilisées et alignées sur les attentes similaires d'autres sociétés.





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Introduction

Comment nous effectuons la diligence raisonnable et comment nous vérifions l'alignement avec notre RPP

Nous vérifions l'alignement et le respect des Exigences Impératives et des **Méthodes et Contrôles Impératifs** de nos RPP par le biais d'autodéclarations, d'analyses de diligence raisonnable, d'évaluations en ligne et de vérifications indépendantes par des audits tiers sur les sites à haut risque. L'évaluation des risques est basée sur la taille de l'entreprise, sur les types de biens ou de services fournis et sur le pays d'exploitation, en utilisant des données provenant d'organisations expertes externes.

Les processus de vérification par le biais d'audits tiers englobent des méthodes adaptées au type et à la taille de votre entreprise, ainsi qu'aux biens et/ou services que vous fournissez.

Unilever utilise des méthodologies d'audit à la pointe du secteur et travaille avec des sociétés homologues pour améliorer et réduire la variété des méthodologies utilisées, augmentant ainsi le potentiel de reconnaissance mutuelle. La reconnaissance mutuelle des audits permet de se concentrer sur la résolution des problèmes identifiés, plutôt que d'exiger des fournisseurs qu'ils appliquent plusieurs méthodologies d'audit différentes. En tant que membre d'[AIM-Progress](#), Unilever s'est engagé à la reconnaissance mutuelle et nous

soutenons également la [Sustainable Supply Chain Initiative](#) du [Consumer Goods Forum](#).

Vous trouverez des informations sur nos exigences en matière d'audit et sur les audits et les sociétés d'audit qui sont acceptés à l'adresse www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier

Pour les fournisseurs de matières agricoles clés, nos exigences sont définies dans l'[Unilever's Sustainable Agriculture Code](#) (SAC) et les règles du système SAC qui l'accompagnent. Lorsque les fournisseurs de matières premières agricoles ont fait l'objet d'audits de leurs installations dans le cadre du SAC ou de normes équivalentes comparables au SAC, cela est considéré comme une vérification suffisante de notre RPP. Lorsqu'il n'y a pas d'audit des installations dans le cadre du SAC ou de normes équivalentes comparables au SAC, les sites à haut risque devront faire l'objet d'un audit pour vérifier leur conformité à notre RPP.

Le processus de diligence raisonnable d'Unilever comprend également d'autres moyens d'évaluation tels que les évaluations d'impact et de risque. Celles-ci visent à identifier et à prévenir tout impact négatif sur l'intégrité de l'entreprise, les droits de l'homme ou l'environnement, en particulier sur les personnes les plus exposées - par exemple les enfants, les femmes, les travailleurs migrants, les peuples et communautés indigènes - et à remédier

à tout problème. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils fassent de même.

Nous vous encourageons à contacter l'équipe d'Unilever si vous rencontrez des difficultés à satisfaire nos exigences en mettant en œuvre vos propres approches. Nous nous efforcerons de vous apporter soutien et conseils. Nous vous encourageons également à partager toute idée qui pourrait nous aider à améliorer le programme pour un commerce responsable d'Unilever et la manière dont nous le gouvernons et le contrôlons au sein de notre chaîne de valeur. Nous embrassons l'esprit de partenariat dans les domaines où nous pouvons collaborer dans un environnement précompétitif pour aborder les problèmes endémiques de nos industries.

Si vous avez des questions ou des commentaires, veuillez envoyer un courriel : Responsible.Business@Unilever.com





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Principes fondamentaux

Pilier 1 Intégrité et éthique des affaires



1. Conformité juridique et lutte contre la corruption

Les partenaires commerciaux se conforment aux lois et règlements en vigueur et adoptent une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption.



2. Protection des informations et des biens

Les partenaires commerciaux protègent les informations et collectent, traitent, stockent, transfèrent et éliminent les données personnelles de manière responsable.



3. Produits d'approvisionnement et de fabrication

Les produits et matériaux fournis à Unilever proviennent de sources appropriées, sont testés et répondent aux spécifications convenues.

Pilier 2 Droits de l'homme



4. Conditions d'emploi librement consenties

Le travail est effectué sur la base de conditions d'emploi librement convenues et documentées.



5. Libre de toute discrimination

Tous les travailleurs sont traités de manière égale, avec respect et dignité, sans aucune forme de discrimination.



6. Libre de tout harcèlement

Tous les travailleurs sont à l'abri du harcèlement et des abus.



7. Le travail est volontaire

L'emploi est accepté et le travail est effectué sur une base volontaire.



8. Âge approprié

Tous les travailleurs sont d'un âge approprié et les jeunes travailleurs sont protégés.



9. Salaires équitables

Tous les travailleurs reçoivent un salaire équitable.



10. Heures de travail raisonnables

Les horaires de travail de tous les travailleurs sont raisonnables.



11. Liberté d'association

Tous les travailleurs sont libres d'exercer leur droit de former des syndicats et/ou d'y adhérer et de négocier collectivement.



12. Santé et sécurité

Tous les travailleurs évoluent dans un environnement de travail sûr et sain qui identifie et réduit les risques afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies.



13. Accès aux mécanismes de réclamation et aux voies de recours

Tous les travailleurs ont accès à des mécanismes de réclamation avec des procédures et des recours équitables.



14. L Droits fonciers

Les droits et titres de propriété et fonciers de l'individu et des communautés locales sont respectés.

Pilier 3 Planète



15. Protection et régénération de la nature

Les activités sont menées de manière à protéger, préserver et régénérer la nature, y compris la biodiversité.



16. Action climatique

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont réduites conformément aux objectifs de l'accord de Paris.



17. Monde sans déchets

La production de déchets est réduite et l'objectif de zéro déchet mis en décharge est atteint.



Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Exigences

Exigences Impératives
Méthodes et Contrôles Impératifs
Futures Exigences Impératives
et Pratiques de pointe

Politique de Partenariat
Responsable



1 Conformité juridique et lutte contre la corruption

Toutes les lois et réglementations pertinentes sont respectées et il existe une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de corruption.

Exigences Impératives

Conformité avec les lois

- 1.1 Toutes les lois et réglementations sont respectées et les permis requis sont détenus, pour les pays où le partenaire commercial opère, ainsi que pour toutes les autres lois et réglementations internationales applicables

Anti-corruption et corruption

- 1.2 Toutes les formes de corruption, y compris les pots-de-vin, l'extorsion et le détournement de fonds, sont interdites et prévenues par des procédures adéquates et proportionnées. La corruption d'agents publics ou d'agents d'organisations privées ainsi que les paiements de facilitation et autres formes de corruption (par exemple la fraude ou le vol) sont tous couverts par cette interdiction. Toute violation de cette exigence en rapport avec les activités d'Unilever est rapidement divulguée à Unilever.
- 1.3 Il est interdit à un partenaire commercial d'offrir quoi que ce soit de valeur à des employés d'Unilever afin d'obtenir ou de conserver des affaires de manière inappropriée.
- 1.4 Il est interdit aux employés d'Unilever de solliciter des avantages indus auprès de nos partenaires commerciaux. Un partenaire commercial doit signaler toute tentative d'un employé d'Unilever de solliciter des pots-de-vin de la part de ses partenaires commerciaux par le biais de nos [speak-up channels](#) à l'adresse www.unilevercodesupportline.com.

Cadeaux et libéralités

- 1.5 Les cadeaux ou les libéralités offerts aux employés d'Unilever n'ont pas pour but d'influencer les décisions sur la manière dont Unilever évalue les performances ou attribue les affaires futures. Ils sont légitimes, proportionnés et respectueux des politiques internes d'Unilever qui limitent considérablement l'acceptation de cadeaux et d'invitations.

Éviter les conflits d'intérêts

- 1.6 Toutes les transactions commerciales sont exemptes de conflits d'intérêts. Toute propriété matérielle ou tout intérêt bénéficiaire dans la société d'un partenaire commercial par un fonctionnaire, un représentant d'un parti politique, un employé d'Unilever ou leurs proches sont déclarés à Unilever avant toute relation commerciale avec Unilever afin qu'Unilever puisse prendre les mesures appropriées..
- 1.7 Tout autre conflit d'intérêts dans le cadre des relations commerciales avec Unilever, dont le partenaire commercial a connaissance, est déclaré à Unilever afin de permettre à Unilever de prendre les mesures appropriées.





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pilier 1
Intégrité et éthique des affaires

Registres exacts, lutte contre le blanchiment d'argent et conformité aux sanctions économiques

- 1.8 Toutes les transactions commerciales et d'affaires sont effectuées de manière transparente et enregistrées avec précision et en temps voulu.
- 1.9 Les informations confidentielles en possession du partenaire commercial concernant Unilever ou toute autre société ne sont pas utilisées pour commettre ou soutenir un délit d'initié.
- 1.10 Toutes les lois et règles relatives aux sanctions économiques, à la lutte contre le blanchiment d'argent et à la lutte contre l'évasion fiscale doivent être respectées. Tout soupçon d'occurrence de l'un de ces problèmes en relation avec des transactions avec Unilever nous est rapidement signalé et des mesures efficaces sont prises pour atténuer les risques.

Méthodes et Contrôles Impératifs

Pour toutes les Exigences Impératives :

- 1.11 Les systèmes sont en place pour communiquer régulièrement aux employés sur les sujets d'intégrité, d'éthique et de conformité de l'entreprise, sous la direction des cadres supérieurs.
- 1.12 Les processus sont en place pour identifier et évaluer les risques clés et permettre des actions pour y répondre, en prenant en compte la taille de la société, le pays d'opération, les activités commerciales et l'environnement externe.
- 1.13 Les politiques et les directives internes sont conçues, en fonction des risques clés, et communiquées aux employés de manière appropriée, compte tenu de la taille de la société.

- 1.14 Une formation est en place pour atténuer les principaux risques et intégrer une culture d'intégrité.

Spécifique aux registres précis, à la lutte contre le blanchiment d'argent et à la conformité aux sanctions économiques :

- 1.15 Les procédures financières garantissent l'enregistrement correct de toutes les transactions financières et facilitent l'identification de toute activité suspectée de blanchiment d'argent, d'évasion fiscale et de violation des sanctions économiques.
- 1.16 Aucun compte, fonds ou actif non divulgué ou non enregistré n'est établi ou maintenu.

Futures Exigences Impératives

Conformité avec les lois

- 1.17 Toutes les lois pertinentes sont respectées au fur et à mesure qu'elles deviennent contraignantes pour les partenaires commerciaux opérant dans les juridictions applicables ou fournissant ces dernières

Pratiques de pointe

- 1.18 Les positions publiques sont prises pour faire progresser l'intégrité des entreprises et s'engager dans des actions de collaboration le cas échéant.
- 1.19 Les évaluations des risques et les audits indépendants sont réalisés, et les lacunes éventuelles sont identifiées et corrigées.
- 1.20 La communication et la formation des employés sont adaptées aux risques identifiés et aux cas passés. L'efficacité de la formation est mesurée.



Unilever



Protection des informations et des biens

Les informations sont protégées, qu'elles proviennent d'Unilever ou de ses concurrents, et les données personnelles sont collectées, traitées, stockées, transférées et éliminées de manière responsable.

Exigences Impératives

Protection des informations et des biens d'Unilever

- 2.1 Les informations confidentielles, le savoir-faire et la propriété intellectuelle d'Unilever ou de toute autre partie sont respectés et sauvegardés.
- 2.2 Toutes les informations fournies par Unilever ou une autre partie qui ne sont pas dans le domaine public sont considérées comme confidentielles et ne sont utilisées qu'aux fins prévues et désignées.

Informations sur les concurrents

- 2.3 Toutes les informations sur les concurrents sont obtenues et utilisées de manière légitime et dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables.
- 2.4 Aucune tentative n'est faite pour divulguer à Unilever, ou à toute autre partie, des informations commercialement sensibles ou confidentielles sur leurs concurrents ou les concurrents du partenaire commercial.
- 2.5 Les informations commercialement sensibles ou confidentielles d'Unilever ne sont pas utilisées à d'autres fins commerciales ou partagées avec un tiers, sauf autorisation expresse d'Unilever.

Éthique et confidentialité des données

- 2.6 Les données personnelles sont collectées, traitées, stockées, transférées et éliminées conformément aux lois applicables et dans le respect de la protection de la vie privée en tant que droit de l'homme.
- 2.7 Les risques encourus par les individus lors de l'utilisation de leurs données personnelles sont toujours pris en compte et des mesures sont prises pour atténuer ces risques et limiter la collecte ou l'utilisation des données personnelles aux seules fins pour lesquelles elles sont collectées.

Méthodes et Contrôles Impératifs

Protection des informations et des biens d'Unilever

- 2.8 Les procédures et les mécanismes sont en place pour garantir que toutes les informations confidentielles, qu'elles soient liées aux affaires ou aux produits, sont stockées en toute sécurité avec des droits d'accès limités sur la base du besoin d'en connaître uniquement.
- 2.9 Les procédures et mécanismes en place permettent de s'assurer que le consentement approprié a été obtenu avant de divulguer les informations commercialement sensibles ou confidentielles d'Unilever ou d'une autre partie à des tiers, ou celles de tiers à Unilever.



Unilever

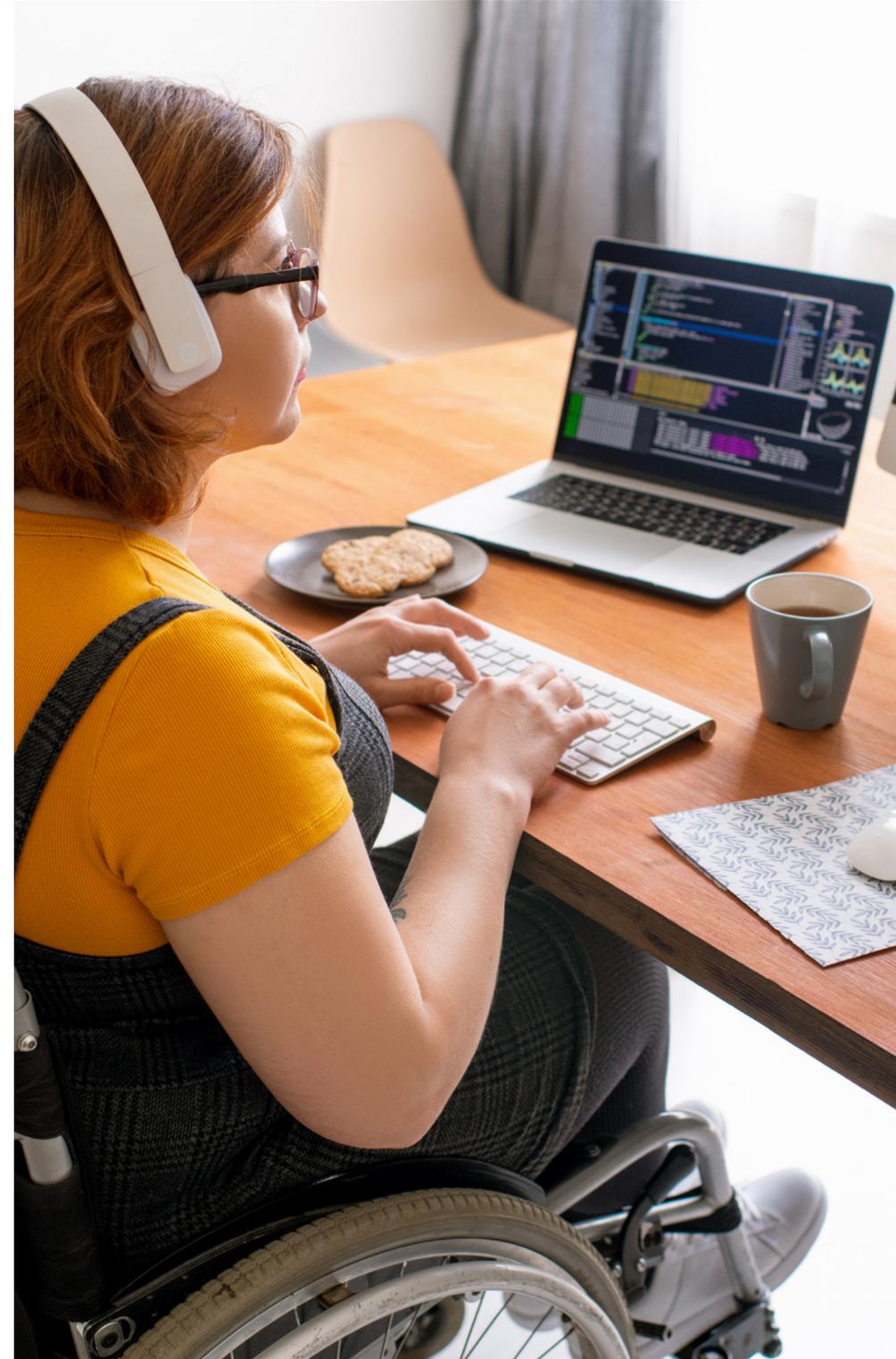
Politique de
Partenariat
Responsable

Pilier 1 Intégrité et éthique des affaires

Pratiques de pointe

Éthique des données et vie privée

- 2.10** Des normes, des processus et une gouvernance sont en place pour l'utilisation éthique des données personnelles et des technologies d'intelligence artificielle.
- 2.11** Les partenaires commerciaux sont transparents sur la façon dont ils collectent, traitent, stockent, transfèrent et éliminent les données à caractère personnel et sur les raisons de cette collecte, d'une manière compréhensible pour que les personnes puissent faire des choix éclairés.
- 2.12** Les partenaires commerciaux peuvent démontrer que lorsqu'une décision automatisée est prise et qu'elle peut avoir un impact sur la vie des personnes, il existe une justification explicable et éthique de ces décisions.





Unilever



3 Approvisionnement et fabrication des produits

Les produits et matériaux fournis à Unilever proviennent de sources appropriées et responsables, sont testés et répondent aux spécifications convenues.

Exigences Impératives

Spécifications et qualité des produits

- 3.1 Les produits, matériaux et services répondent aux spécifications convenues (lorsque les produits ou services sont couverts par une spécification) et aux normes de qualité et de sécurité de l'industrie pour de tels articles, ainsi qu'aux autres normes de qualité et de sécurité convenues entre nous. Ils sont également conformes à toutes les exigences légales et réglementaires applicables.
- 3.2 Les fournisseurs d'Unilever sont responsables du respect de ces spécifications, normes de qualité et de sécurité et de la conformité légale et réglementaire, qu'ils fournissent directement les biens ou services à Unilever ou qu'ils aient sous-traité la fourniture à un tiers
- 3.3 Le cas échéant, les partenaires commerciaux mènent des activités de recherche et de développement de manière responsable, suivent les bonnes pratiques cliniques et les principes scientifiques, technologiques et éthiques généralement acceptés.

Bien-être des animaux

- 3.4 Toute expérimentation animale menée précédemment sur des produits existants, des ingrédients de produits ou des matériaux fournis à Unilever, ou aux fabricants collaborant avec Unilever pour les activités d'Unilever, est divulguée
- 3.5 Toute expérimentation animale réalisée antérieurement sur

de nouveaux produits, ingrédients de produits ou matériaux qu'ils ont l'intention de fournir à Unilever, ou aux fabricants collaborant avec Unilever pour les activités d'Unilever, est divulguée. Cela inclut les produits, ingrédients de produits et matériaux préexistants, ainsi que ceux nouvellement développés.

- 3.6 L'accord d'Unilever est obtenu avant de procéder à toute expérimentation animale future sur des produits, des ingrédients de produits ou des matériaux nouveaux ou existants qui seront ou sont fournis à Unilever ou aux fabricants collaborant avec Unilever pour les activités d'Unilever.

Approvisionnement responsable

- 3.7 Le code de conduite, les directives, les politiques et/ou la formation du partenaire commercial sont en place et facilement accessibles aux travailleurs pour permettre au partenaire commercial de respecter ou de dépasser les Exigences Impératives du RPP.
- 3.8 Les partenaires commerciaux disposent de leur propre politique d'approvisionnement responsable, de leur code de conduite des fournisseurs, de leur politique à l'égard des tiers ou d'une politique similaire qui couvre les principes équivalents aux Exigences Impératives du RPP pour leurs propres partenaires commerciaux. Les politiques du partenaire commercial imposent des exigences comparables à ses propres partenaires commerciaux.
- 3.9 Lorsque la fourniture de biens ou de services fournis par Unilever est sous-traitée à une autre partie, le partenaire commercial a mis en place un code de conduite ou une



Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pilier 1
Intégrité et éthique des affaires

politique d'approvisionnement responsable pour ces fournisseurs, conformément aux exigences du RPP. En outre, il existe un processus de communication et de contrôle de la conformité de ces fournisseurs.

- 3.10 Le partenaire commercial exerce et démontre une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement. Cela doit permettre d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont il traite et gère les impacts négatifs potentiels et réels qu'il peut causer ou auxquels il peut contribuer par ses propres activités, ou qui peuvent être directement liés à ses opérations, produits ou services par ses relations commerciales.

Méthodes et Contrôles Impératifs

Spécifications et qualité des produits

- 3.11 Les procédures sont en place pour garantir que tout problème de qualité ou de sécurité des produits provenant du partenaire commercial, ou de sa chaîne d'approvisionnement, est notifié à Unilever sans délai
- 3.12 Les partenaires d'approvisionnement et de fabrication ont mis en place des procédures pour répondre aux exigences d'Unilever en matière de certification externe, lorsqu'ils en sont informés avant la signature du contrat.

Bien-être animal

- 3.13 Les procédures sont en place pour garantir qu'Unilever est informé avant que tout produit, ingrédient de produit ou matériau ne soit testé sur des animaux - qu'il s'agisse de produits existants ou futurs, d'ingrédients de produits ou de matériaux.

Minéraux de conflit

- 3.14 Lorsque cela s'applique aux activités d'approvisionnement, des procédures de diligence et de rapport de la chaîne d'approvisionnement sont en place en ce qui concerne les

minéraux qui peuvent provenir de zones affectées par des conflits ou à haut risque, y compris les zones pour lesquelles les lois applicables prévoient des exigences de rapport et/ou des restrictions d'utilisation, d'importation ou d'exportation (ce que l'on appelle les " minéraux de conflit ").

Futures Exigences Impératives

Bien-être des animaux

- 3.15 Les partenaires commerciaux qui fournissent des œufs ou des ingrédients à base d'œufs ne s'approvisionneront qu'auprès de sources d'œufs sans cage.

Pratiques de pointe

Le bien-être des animaux

- 3.16 La science et la technologie modernes ne faisant pas appel aux animaux sont utilisées pour évaluer la sécurité des produits, des ingrédients de produits et des matériaux, ainsi que pour la conformité réglementaire, en respectant le principe selon lequel toute expérimentation animale est un dernier recours.
- 3.17 L'entreprise s'engage dans des actions de sensibilisation dans le domaine public, en promouvant l'utilisation de la science non animale et en participant à des consortiums visant à modifier la réglementation pour mettre fin à l'expérimentation animale.

Approvisionnement responsable

- 3.18 Tous les partenaires commerciaux ont mis en place un code de conduite ou une politique d'approvisionnement responsable pour leur propre chaîne d'approvisionnement, au moins conforme aux exigences du RPP. En outre, il existe un processus de communication de ce code dans l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement et de contrôle de sa conformité.



4

Conditions d'emploi librement consenties

Le travail est effectué sur la base de conditions d'emploi librement convenues et documentées.

Exigences Impératives

- 4.1 Tous les travailleurs, qu'ils soient permanents ou occasionnels, reçoivent des documents de travail librement convenus et qui, au minimum, respectent leurs droits légaux et contractuels.
- 4.2 Les éléments clés de la relation employeur-travailleur, y compris les horaires, les heures supplémentaires, la rémunération, les avantages sociaux, les congés et les systèmes disciplinaires et de règlement des griefs, sont librement convenus par le travailleur, consignés par écrit et reconnus officiellement par l'employeur et le travailleur avant le début de l'emploi.
- 4.3 Les conditions d'emploi sont rédigées dans une langue comprise par le travailleur, sont expliquées verbalement ou sous forme de diagramme si nécessaire, et sont disponibles tout au long de l'emploi.
- 4.4 Tous les travailleurs reçoivent une copie de leurs conditions d'emploi dans une langue qu'ils comprennent, pour leur dossier, qui correspond à celui de l'employeur.
- 4.5 Toute modification des conditions d'emploi est convenue par écrit par le travailleur et l'employeur.
- 4.6 Lorsque la loi l'exige, les travailleurs à court terme, les travailleurs occasionnels ou les travailleurs intérimaires sont engagés en tant qu'employés permanents lorsque le travail en question est de nature régulière et qu'il est requis tout au long de l'année.

- 4.7 Les travailleurs ont droit à la protection, aux congés et aux prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou parentaux, conformément à la loi.

Systèmes de gestion obligatoires

- 4.8 Les principales fonctions de gestion, telles que l'embauche et l'établissement de contrats, la gestion des griefs, la discipline, la promotion et la cessation d'emploi, disposent de cadres politiques clairs, de procédures de mise en œuvre et de formation des personnes chargées de les appliquer, avec une documentation appropriée.
- 4.9 Il existe un système clair et transparent de communication entre les travailleurs et la direction. Les employés reçoivent des informations relatives à toute décision qui modifie ou affecte leurs conditions d'emploi et ont le droit à un dialogue efficace avec la direction.

Pratiques de pointe

- 4.10 Aous les travailleurs à court terme, occasionnels ou intérimaires sont embauchés en tant qu'employés permanents lorsque le travail concerné est de nature régulière et est requis tout au long de l'année, indépendamment des exigences légales.
- 4.11 Une formation continue est offerte à tous les travailleurs afin d'améliorer et d'élargir leurs compétences pour leur permettre de progresser dans leur emploi.
- 4.12 Les politiques de congé familial reconnaissant tous les types de famille sont créées et mises en œuvre.



Unilever



5 Libre de toute discrimination

Tous les travailleurs sont traités de manière égale, avec respect et dignité, sans aucune forme de discrimination. Une attention particulière est accordée aux droits des travailleurs les plus exposés à la discrimination.

Politique de
Partenariat
Responsable

Exigences Impératives

- 5.1 Il n'y a aucune discrimination en matière d'emploi (y compris à l'embauche), de tout aspect de la formation, du développement personnel et professionnel, de la rémunération, de l'avancement, de la discipline, de la cessation d'emploi ou de la retraite.
- 5.2 Toute discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'âge, le rôle, le sexe, l'identité sexuelle, la couleur, la religion, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, l'état civil, la grossesse, les personnes à charge, le handicap, la classe sociale, l'appartenance à un syndicat, les caractéristiques personnelles, la maladie, l'état de santé ou les opinions politiques, ou sur tout autre motif énoncé par la législation locale, est interdite.
- 5.3 Il est interdit de se livrer à la discrimination, de la soutenir ou de la tolérer
- 5.4 Les tests de grossesse, les autres formes de dépistage sanitaire susceptibles d'entraîner une discrimination et l'utilisation obligatoire de moyens de contraception ne sont pas tolérés. Lorsque des tests de santé sont obligatoires en vertu des lois locales, leurs résultats ne peuvent être utilisés pour licencier des travailleurs ou pour les discriminer ou les traiter de manière défavorable.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 5.5 Les politiques et procédures en place interdisent toute forme de discrimination lors des processus de recrutement, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de cessation d'emploi ou de départ à la retraite, et elles sont clairement et régulièrement communiquées à tous les travailleurs, y compris à la direction.

- 5.6 Les critères de sélection pour toutes les décisions relatives aux ressources humaines sont objectifs et transparents et des contrôles sont en place pour garantir le respect de ces critères.
- 5.7 Les procédures sont en place pour s'assurer que les offres d'emploi ne sont pas décrites en termes susceptibles d'exclure un ou plusieurs groupes de personnes, autrement que sur la base des compétences, des exigences professionnelles ou de la formation nécessaires pour effectuer le travail
- 5.8 Les personnes responsables du recrutement, de la rémunération, de la formation, de la promotion, de la discipline et du licenciement des travailleurs sont formées pour éviter toute discrimination dans l'exercice de leurs fonctions.
- 5.9 Tous les travailleurs, et en particulier les cadres, les superviseurs et les responsables de la sécurité du site, sont formés pour éviter la discrimination.

Pratiques de pointe

- 5.10 L'efficacité de la formation et des politiques et l'identification des domaines possibles de discrimination sont testées
- 5.11 Les politiques et les objectifs spécifiques et mesurables pour atteindre l'égalité des sexes et la diversité sont définis et mis en œuvre. Des programmes répondant aux besoins des travailleurs les plus exposés à la discrimination (par exemple, les communautés sous-représentées, les femmes ou les personnes handicapées) sont en place. Ils peuvent couvrir des domaines tels que les options de temps flexible, la garde des enfants et des personnes à charge et les programmes de mentorat.
- 5.12 Les critères de diversité sont inclus dans la sélection des nouveaux fournisseurs.



6 Libre de tout harcèlement

Tous les travailleurs sont à l'abri du harcèlement et des abus. Aucun travailleur ne fait l'objet de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal, d'abus ou de toute autre forme d'intimidation.

Exigences Impératives

- 6.1 Les travailleurs sont traités avec dignité et respect. Les abus physiques, sexuels, verbaux ou psychologiques, toute forme de harcèlement, les discours de haine, l'intimidation, les brimades, la violence et les châtiments corporels ne sont ni pratiqués ni tolérés.
- 6.2 Les mesures disciplinaires sont proportionnées et ne comprennent pas de punition physique ou mentale
- 6.3 Tous les travailleurs, et plus particulièrement les cadres, les superviseurs et les agents de sécurité du site, qui soumettent les travailleurs à des actes de harcèlement ou d'abus font l'objet de mesures disciplinaires appropriées.
- 6.4 Il existe une tolérance zéro pour tout abus, menace, intimidation ou représailles à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 6.5 Les politiques et procédures en place interdisent toute forme de harcèlement ou d'abus et sont communiquées clairement à tous les travailleurs, avec des formations régulières sur la manière de reconnaître et de prévenir le harcèlement et les autres formes d'intimidation.
- 6.6 Les procédures disciplinaires écrites sont communiquées et expliquées clairement à tous les travailleurs et les dossiers de toutes les actions disciplinaires sont documentés pour la durée applicable par la loi.

Pratiques de pointe

- 6.7 Les programmes visant à accroître la sécurité des femmes et à réduire la violence sexiste, tant pour les travailleurs que pour les femmes de la communauté, sont créés et mis en œuvre.
- 6.8 Les évaluations sont effectuées en tenant compte de la prévention du harcèlement lors de la constitution des équipes, et notamment de l'importance des rôles de supervision. Cela inclut la fourniture d'une formation spécifique de sensibilisation aux cadres ou aux superviseurs en fonction du profil démographique (par exemple le sexe et la race) de la main-d'œuvre.
- 6.9 Il existe des procédures distinctes pour les cas de harcèlement ou d'agression sexuelle. Ces procédures tiennent compte du traumatisme et des risques et prévoient des conseils et d'autres formes de soutien aux survivants, si nécessaire





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pilier 2
Droits de l'homme



7 Le travail est volontaire

L'emploi est accepté et le travail est effectué sur une base volontaire.

Exigences Impératives

- 7.1 En aucun cas, le travail forcé ne sera utilisé, que ce soit sous la forme de la traite des êtres humains, du travail sous contrat, de la servitude pour dettes ou d'autres formes, y compris la coercition mentale et physique, et l'esclavage.
- 7.2 Les travailleurs accèdent librement à l'emploi et ne sont pas tenus de remettre leurs papiers d'identité ou leurs documents personnels ni de verser une caution en rapport avec leur emploi.
- 7.3 Les travailleurs sont libres de mettre fin à leur emploi après une période de préavis raisonnable sans pénalité, comme convenu dans les conditions d'emploi.
- 7.4 Les travailleurs sont libres de leurs mouvements et ne sont pas confinés dans les locaux du partenaire commercial, y compris les dortoirs ou les logements fournis.
- 7.5 Les travailleurs ne sont pas tenus de payer des frais ou une caution en rapport avec l'obtention d'un emploi, à l'employeur ou à toute personne, société ou agence impliquée dans le processus de recrutement.
- 7.6 Les employeurs sont responsables du paiement de tous les frais et dépenses liés à l'obtention d'un emploi par un travailleur ou encourus dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Si les travailleurs ont payé des frais, ceux-ci doivent être remboursés par l'employeur.
- 7.7 Le recours à la main-d'œuvre carcérale est interdit, sauf dans les cas où les conditions d'emploi sont conformes aux Exigences Impératives de la présente politique et peuvent être vérifiées.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 7.8 Les politiques d'embauche sont en place et les employés sont formés aux procédures de ressources humaines afin de s'assurer que les travailleurs entrent dans l'emploi librement et qu'ils ne sont pas empêchés de le quitter s'ils le souhaitent.
- 7.9 Les travailleurs qui se déplacent pour un emploi, que ce soit au niveau international ou national, sont informés des termes et conditions ainsi que de leurs droits, par le biais de formations avant le départ et après l'arrivée ou d'autres moyens acceptables, dans une langue qu'ils comprennent.
- 7.10 Les processus efficaces et transparents sont mis en place pour garantir que les travailleurs aient la liberté de mouvement et ne soient pas confinés dans les locaux de l'établissement, y compris le logement des travailleurs et le transport vers ou depuis le lieu de travail (lorsque l'un ou l'autre est fourni). Ces processus s'étendent au rôle et à la responsabilité des employés chargés de la sécurité, lorsqu'ils sont présents.
- 7.11 Les politiques et les procédures sont en place et mises en œuvre pour identifier, prévenir et remédier à tout cas potentiel de frais de recrutement payés par les travailleurs, y compris par la sélection et la surveillance des agences de recrutement ou des courtiers en main-d'œuvre.

Pratiques de pointe

- 7.12 Participation à des initiatives sectorielles visant à promouvoir le recrutement éthique.
- 7.13 Les initiatives visant à soutenir les survivants de la traite des êtres humains sont soutenues.



Unilever



Âge approprié

Tous les travailleurs sont d'un âge approprié et les jeunes travailleurs sont protégés.

Politique de
Partenariat
Responsable

Exigences Impératives

- 8.1 En aucun cas, les individus ne sont employés avant l'âge de 15 ans ou avant l'âge minimum légal local pour le travail ou la scolarité obligatoire, le plus élevé des deux étant retenu.
- 8.2 Les mesures correctives responsables sont immédiatement mises en œuvre lorsque des travailleurs âgés de moins de 15 ans sont identifiés. Ces mesures comprennent le retrait immédiat de l'enfant de tout travail et la garantie qu'il se trouve dans un environnement sûr. La prise en charge et l'éducation de l'enfant doivent être assurées, ainsi que la garantie d'un revenu équivalent pour la famille.
- 8.3 En toutes circonstances, la santé et la sécurité des jeunes travailleurs (âgés de 15 à 18 ans) sont prises en compte et protégées. Cette protection doit les exclure de certains types de travail, tels que le travail dangereux ou le travail de nuit, et exige une attention et un engagement supplémentaires, garantissant qu'ils ne doivent pas effectuer un travail mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux ou nuisible.
- 8.4 Les objectifs et les exigences énoncés dans la convention de l'Organisation internationale du travail sur les pires formes de travail des enfants sont respectés.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 8.5 Une politique d'emploi (qui couvre tous les travailleurs, y compris ceux qui sont recrutés directement ou par l'intermédiaire d'une agence ou d'un tiers) est en place,

spécifiant l'âge minimum pour tous les travailleurs ainsi que les mesures correctives en cas d'incident lié au travail des enfants détecté, ce qui inclut les soins, l'éducation et le remplacement du revenu. La politique doit également préciser les conditions dans lesquelles les jeunes travailleurs peuvent être employés

- 8.6 Un processus efficace de vérification de l'âge, comprenant des systèmes de documentation et d'archivage appropriés, est en place sur le lieu de travail.
- 8.7 Tous les travailleurs concernés sont formés pour respecter les dispositions relatives aux jeunes travailleurs, y compris les apprentis et les stagiaires, notamment en ce qui concerne les heures de travail, les équipes de nuit, les heures de travail pendant les périodes scolaires et les travaux lourds ou dangereux.

Pratiques de pointe

- 8.8 Les activités de renforcement des communautés qui contribuent à réduire les obstacles à l'accès à l'éducation sont soutenues. Ces activités comprennent la collaboration avec les autorités locales afin d'augmenter le nombre d'écoles, l'octroi aux travailleurs d'une allocation pour les dépenses scolaires, le financement des dépenses scolaires, le soutien au transport sécurisé vers les écoles et la formation professionnelle.



Salaires équitables

Tous les travailleurs reçoivent un salaire équitable.

Exigences Impératives

- 9.1 Tous les travailleurs bénéficient d'une rémunération globale pour une semaine de travail normale, comprenant le salaire, la rémunération des heures supplémentaires, les avantages et les congés payés, qui respecte ou dépasse les normes minimales légales.
- 9.2 Les conditions de rémunération établies par des conventions collectives juridiquement contraignantes sont mises en œuvre et respectées.
- 9.3 Les salaires sont payés, à temps, régulièrement et intégralement.
- 9.4 Les travailleurs reçoivent un bulletin de salaire pour chaque période de paie, indiquant clairement les composantes de la rémunération, y compris les montants exacts des salaires, précisant les heures normales et supplémentaires travaillées (lorsque les travailleurs sont payés sur une base horaire) et les avantages, les incitations/bonus et toutes les déductions convenues.
- 9.5 Lorsqu'un travailleur est rémunéré sur la base d'un volume de production, d'un taux à la pièce, de quotas ou d'un système similaire, le taux de rémunération doit permettre au travailleur de gagner au moins l'équivalent du salaire minimum ou du salaire prévu par la convention collective, le plus élevé des deux, pendant les heures de travail normales.
- 9.6 Toutes les heures supplémentaires ou le travail effectué les jours fériés sont payés au taux majoré approprié, conformément aux exigences légales locales et/ou aux conventions collectives
- 9.7 En dehors des déductions obligatoires, toutes les autres déductions de salaire ne sont effectuées qu'avec le consentement exprès et écrit des travailleurs dans une langue qu'ils comprennent.
- 9.8 Toutes les déductions obligatoires, telles que les impôts et l'assurance sociale ou maladie, sont déposées à chaque période de paie sur les comptes ou dans les organismes prévus par la loi et conformément aux exigences légales.
- 9.9 Une assurance est contractée pour couvrir les travailleurs en cas de blessures, d'accidents, de maladies, d'invalidité et de décès liés au travail, conformément aux lois locales sur l'indemnisation des travailleurs, au minimum.





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pilier 2
Droits de l'homme

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 9.10 Une politique écrite sur les salaires et la rémunération est en place, transparente et expliquée à tous les travailleurs dans une langue qu'ils comprennent.
- 9.11 Un processus permettant de comprendre les exigences légales en matière de salaires, de rémunération des heures supplémentaires, d'avantages sociaux, de congés et de déductions, et de surveiller tout changement à cet égard, est en place et mis en œuvre.
- 9.12 Les registres sont tenus à jour et démontrent que les travailleurs sont payés correctement pour les heures normales et supplémentaires travaillées, sur la base d'un système d'heures et de salaires approprié.

Futures Exigences Impératives

- 9.13 Tous les travailleurs des partenaires commerciaux fournissant directement des biens et des services à Unilever doivent gagner au moins un salaire de subsistance ou un revenu de subsistance. Le salaire de subsistance doit pouvoir être atteint pendant les heures de travail normales (sans compter les heures supplémentaires), que le travailleur soit payé sur la base d'un salaire, d'un taux horaire ou d'un volume de production/de pièces/de quotas.
- 9.14 Une approche du salaire de subsistance est mise en œuvre et mise à jour annuellement afin de garantir que tous les travailleurs reçoivent un salaire (ou une partie appropriée du revenu) atteignant ou dépassant le salaire de subsistance local tel que défini par l'une des méthodologies reconnues sur l'[Unilever Living Wage web page](#)

Pratiques de pointe

- 9.15 Un système de rémunération équitable et conforme aux meilleures pratiques est en place pour tous les travailleurs, qui les classe en fonction de leurs qualifications, de leurs compétences et de leur expérience ; reconnaît et récompense leurs performances par des avantages et/ou des incitations salariales et non salariales ; évalue et ajuste régulièrement les salaires en fonction des références du marché et des performances de l'entreprise et engage un dialogue social régulier sur les questions de rémunération.s.
- 9.16 Les exigences en matière de salaire et/ou de revenu de subsistance sont transmises en cascade aux fournisseurs et à leur chaîne d'approvisionnement en amont.
- 9.17 L'assurance pour les travailleurs va au-delà des accidents du travail et de l'invalidité pour inclure le chômage, la maternité, la santé et la retraite.





Unilever

10



Heures de travail raisonnables

Les horaires de travail de tous les travailleurs sont raisonnables.

Exigences Impératives

- 10.1 Les travailleurs ne sont pas tenus de travailler plus que les heures normales et supplémentaires prévues par la législation locale. Le nombre total d'heures de travail hebdomadaires, heures supplémentaires comprises, ne doit pas dépasser 60 heures pour les travailleurs non cadres, même si la législation locale le permet, afin d'éviter une fatigue physique et mentale excessive.
- 10.2 Toutes les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire. Si le contrat de travail autorise les heures supplémentaires contractuelles, les travailleurs y consentent expressément.
- 10.3 Les travailleurs ont droit à au moins 24 heures de repos consécutives par période de sept jours, ainsi qu'à des congés annuels légaux.
- 10.4 Si les travailleurs sont tenus de travailler un jour de repos en raison d'un besoin réel de continuité de la production ou du service, ils doivent bénéficier d'une période équivalente de repos compensatoire immédiatement après, afin de garantir un minimum de deux jours de repos par période de 14 jours.
- 10.5 Les travailleurs ont droit à des pauses raisonnables pour le repas et le repos, qui doivent, au minimum, être conformes aux lois applicables.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 10.6 Les politiques écrites sont en place et appliquées pour les

heures de travail normales et les heures supplémentaires ; les politiques indiquent clairement que les heures supplémentaires sont volontaires.

- 10.7 Les heures de travail et les horaires prévus sont communiqués à tous les travailleurs dans une langue et un format qu'ils comprennent.
- 10.8 Le consentement des travailleurs à effectuer des heures supplémentaires est documenté.
- 10.9 Il existe des mécanismes définis et efficaces pour enregistrer, documenter et contrôler les heures de travail et les heures supplémentaires de tous les travailleurs, quel que soit le système de rémunération (par exemple, paiement à la pièce) ou le type de contrat.

Pratiques de pointe

- 10.10 Tous les travailleurs, y compris les cadres, ne dépassent pas un temps de travail hebdomadaire de 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires.
- 10.11 Les travailleurs sont consultés sur les moyens de réduire les heures de travail, sans compromettre leur capacité à gagner au moins un salaire décent.
- 10.12 L'aménagement du temps de travail permet aux travailleurs de répondre à leurs besoins familiaux et personnels (par exemple, des congés pour des rendez-vous médicaux et la flexibilité et l'agilité dans les heures de travail/la couverture des équipes) sans être pénalisés.



Unilever



Liberté d'association

Tous les travailleurs sont libres d'exercer leur droit de former des syndicats et/ou d'y adhérer et de négocier collectivement.

Exigences Impératives

- 11.1 Tous les travailleurs peuvent exercer librement leur droit de former ou d'adhérer à un syndicat de leur choix, de chercher à être représentés et de négocier collectivement, et ce sans craindre d'être intimidés, harcelés ou forcés d'obtenir des autorisations préalables, sauf si la loi l'exige.
- 11.2 Les travailleurs connaissent et comprennent leurs droits, y compris tout droit légal de grève. Aucun autre travailleur, dirigeant ou autre représentant de la société ne les empêche de jouir de ces droits.
- 11.3 Les négociations collectives sont engagées de bonne foi à la demande de tout groupe représentatif de travailleurs légalement reconnu et des conventions collectives sont conclues et appliquées.
- 11.4 Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discrimination, et les pratiques de travail déloyales ne se produisent pas à leur encontre en raison de leur rôle de représentants des travailleurs. Ils disposent d'un accès raisonnable pour exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- 11.5 Lorsque la législation locale fixe des restrictions au droit à la liberté d'association et à la négociation collective, des formes alternatives de représentation, d'association et de négociation des travailleurs sont autorisées.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 11.6 Les politiques et processus clairs relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective dans les

opérations quotidiennes sont en place et précisent que le choix d'un travailleur de former ou d'adhérer à un syndicat ne compromettra pas son égalité de traitement (y compris le traitement relatif au recrutement, à la discipline, à la promotion, aux salaires, aux horaires, aux griefs ou à la cessation d'emploi).

- 11.7 Une formation régulière des travailleurs, des cadres et des agents de sécurité du site est dispensée afin de garantir le droit d'un travailleur à s'associer librement et de garantir le droit effectif à la négociation collective et aux bonnes pratiques de relations industrielles (y compris la consultation et la négociation).
- 11.8 Les règles claires régissant les activités des syndicats reconnus sur le lieu de travail sont en place.

Pratiques de pointe

- 11.9 Lorsque de nouvelles politiques et procédures sont élaborées, les représentants des travailleurs sont invités à y contribuer dans la mesure du possible.
- 11.10 Un dialogue social et une formation conjointe avec les représentants des syndicats ou des travailleurs sont organisés pour promouvoir des relations de travail constructives (par exemple, une formation sur la santé et la sécurité ; une formation pour prévenir le harcèlement sexuel).
- 11.11 Une évaluation est entreprise pour identifier les risques potentiels pour le droit à la liberté d'association des travailleurs et, s'ils sont identifiés, des mesures sont prises pour résoudre le problème.



Unilever

12



Santé et sécurité

Tous les travailleurs évoluent dans un environnement de travail sûr et sain qui identifie et réduit les risques afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies.

Exigences Impératives

- 12.1 Un lieu de travail sain et sûr est fourni afin de prévenir les accidents et les blessures, ou les maladies (physiques ou mentales) résultant de, liés à ou survenant au cours du travail, ou résultant des opérations de l'employeur.
- 12.2 Tous les travailleurs et autres personnes qui pénètrent dans les locaux de l'entreprise sont clairement informés des dangers inhérents au lieu de travail et disposent de connaissances et d'équipements de protection individuelle adéquats pour éviter ces dangers, et une signalisation ou des informations claires et appropriées sont fournies sur la manière d'évacuer en cas d'urgence.
- 12.3 Tous les travailleurs, les visiteurs et les personnes qui entrent dans les locaux pour fournir des services opérationnels ou traiter des produits sont correctement formés et informés des actions appropriées à entreprendre si un incident de santé et de sécurité se produit.
- 12.4 Tous les travailleurs ont un accès facile à l'eau potable et gratuite.
- 12.5 Les toilettes sont propres et bien entretenues, comprennent des installations pour se laver les mains avec de l'eau courante et du savon, et sont accessibles à tous les travailleurs.
- 12.6 Les politiques et procédures claires et efficaces sont en place pour la santé et la sécurité au travail et sont régulièrement mises à jour.
- 12.7 Les politiques et procédures en matière de santé et de sécurité au travail sont largement communiquées et diffusées efficacement dans toute l'organisation, avec un mécanisme permettant de garantir que les informations pertinentes sont fournies à tous les visiteurs.
- 12.8 Une formation régulière et répétée à la sécurité, y compris des exercices d'évacuation, est dispensée à tous les travailleurs, y compris les cadres, les superviseurs, les travailleurs sous contrat et les agents de sécurité.
- 12.9 Un comité de santé et de sécurité efficace, dont les rôles sont clairement compris par les travailleurs et les cadres, proportionnellement à la taille et aux risques du site de travail, est en place. Le Comité doit identifier, surveiller et s'assurer que des plans d'amélioration sont mis en œuvre pour réduire les risques de santé et de sécurité, afin de protéger les travailleurs contre les accidents, les blessures et les maladies liés au travail.
- 12.10 Un membre senior de la direction est nommé pour administrer et superviser le plan de sécurité pour chaque site de travail.
- 12.11 L'efficacité des plans de sécurité est régulièrement testée par des exercices et autres moyens.
- 12.12 L'intégrité structurelle et la sécurité incendie des sites de travail sont spécifiquement et régulièrement évaluées, et les problèmes identifiés sont traités.
- 12.13 Les opérations sont régulièrement évaluées pour les questions de sécurité, y compris les zones d'équipement et de logement des travailleurs, le cas échéant.

Méthodes et Contrôles Impératifs



Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pratiques de pointe

- 12.14** Les objectifs à l'échelle de la société visant à atteindre le zéro accident font l'objet d'un suivi actif et de rapports, tout en continuant à encourager le signalement transparent de tout incident qui se produit.
- 12.15** Un plan de gestion de crise est en place, incluant la planification d'urgence et la priorisation de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- 12.16** Les employeurs fournissent, et les travailleurs sont encouragés à adopter et à maintenir, de bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité qui couvrent le bien-être mental et physique.



Pilier 2
Droits de l'homme

13



Accès aux mécanismes de réclamation et aux voies de recours

Tous les travailleurs ont accès à des mécanismes de réclamation avec des procédures et des recours équitables.

Exigences Impératives

- 13.1 Tous les travailleurs bénéficient de procédures transparentes, justes et confidentielles qui permettent une résolution rapide, impartiale et équitable des problèmes qui peuvent survenir dans le cadre de leur relation de travail.
- 13.2 Les mécanismes de réclamation sont conformes aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et sont bien communiqués et accessibles afin de permettre aux travailleurs de signaler tout problème.
- 13.3 Les mécanismes de règlement des griefs garantissent la confidentialité de tout plaignant, à moins que celui-ci n'autorise la divulgation à une personne donnée
- 13.4 Les personnes qui signalent un grief ou participent à une enquête sur un grief ne doivent pas faire l'objet de représailles.
- 13.5 Les griefs sont entièrement traités de manière efficace, opportune et respectueuse, et sont transmis au niveau de gestion approprié qui en assure la supervision.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 13.6 Il existe une procédure claire et documentée pour traiter tout grief qui garantit la confidentialité (sauf si le plaignant donne l'autorisation de le divulguer à une personne donnée).

- 13.7 Il existe une politique de non-rétorsion envers les travailleurs ou les dénonciateurs qui signalent des griefs, avec des mesures spécifiques pour protéger les plaignants contre les représailles.
- 13.8 Tous les employés sont formés à la politique et aux procédures de traitement des griefs et les cadres sont spécifiquement formés pour éviter les récriminations et les représailles.

Pratiques de pointe

- 13.9 Les données anonymisées sur la réception et le traitement des doléances sont conservées et analysées pour garantir l'efficacité des mécanismes de doléances.
- 13.10 Les causes profondes des plaintes et des griefs, ainsi que tout modèle sous-jacent connexe, sont identifiées afin d'apporter des améliorations opérationnelles, le cas échéant.
- 13.11 Les mécanismes de règlement des griefs sont largement communiqués et accessibles afin de permettre aux communautés locales de signaler à la société tout problème, conformément aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



Droits fonciers

Les droits et les titres de propriété et les terres de l'individu et des communautés locales, y compris les populations autochtones, sont respectés. Il existe une tolérance zéro pour l'accaparement des terres.

Exigences Impératives

Ces exigences s'appliquent uniquement aux partenaires commerciaux impliqués dans l'acquisition, la location ou la cession de terres et/ou lorsque l'utilisation des terres est modifiée, ce qui peut affecter les droits des individus ou des communautés.

- 14.1** Il ne doit y avoir aucune implication dans une quelconque forme d'accaparement de terres et il doit y avoir une approche de tolérance zéro à l'égard de l'accaparement de terres par d'autres en ce qui concerne toute terre acquise, louée ou utilisée.
- 14.2** Les droits fonciers légitimes des individus, des communautés et des populations autochtones, y compris les droits coutumiers et informels, sont respectés, et une diligence raisonnable est exercée pour faire respecter leurs droits établis à la propriété, à la terre et à l'utilisation des terres.
- 14.3** Lorsqu'un changement d'utilisation des terres est prévu, l'impact environnemental et social est évalué et traité de manière appropriée avec la participation des communautés affectées et publié dans un format et une langue accessibles à ces communautés.
- 14.4** L'acquisition de terres, la planification de l'utilisation des terres, le changement et le développement des terres sont gérés de manière à se conformer aux lois nationales et à respecter les droits de l'homme, y compris les droits coutumiers à la terre et aux ressources, selon ce qui offre la plus grande protection.
- 14.5** Le droit des femmes à la propriété et à l'accès à la terre doit être reconnu et respecté.

- 14.6** Les partenaires commerciaux recherchent activement et documentent la mise en œuvre effective du consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) chaque fois que l'acquisition de terres, la planification et la modification de l'utilisation des terres, ou le développement foncier peuvent affecter les droits fonciers légitimes des communautés locales ou affecter des terres autrement soumises à un régime foncier collectif légitime.

Méthodes et Contrôles Impératifs

Ces exigences s'appliquent uniquement aux partenaires commerciaux impliqués dans l'acquisition, la location ou la cession de terres et/ou lorsque l'utilisation des terres est modifiée, ce qui peut affecter les droits des individus ou des communautés.

- 14.7** Il existe des politiques écrites sur le respect des droits fonciers de tous les titulaires légitimes de droits fonciers affectés par les opérations du partenaire commercial, y compris une tolérance zéro pour l'accaparement des terres.
- 14.8** Un processus continu de diligence raisonnable opérationnelle est en place pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte efficacement de toute violation des droits fonciers dans le cadre des opérations du partenaire commercial et de la manière dont ces violations sont traitées et corrigées.
- 14.9** Les responsabilités et les ressources suffisantes sont affectées à la gestion des questions relatives aux droits fonciers et à l'engagement de la société auprès des communautés.
- 14.10** Les personnes responsables de l'acquisition de terres ou de changements d'affectation des terres sont périodiquement formées au CLPE et comprennent parfaitement comment identifier et évaluer l'impact de ces acquisitions ou changements.

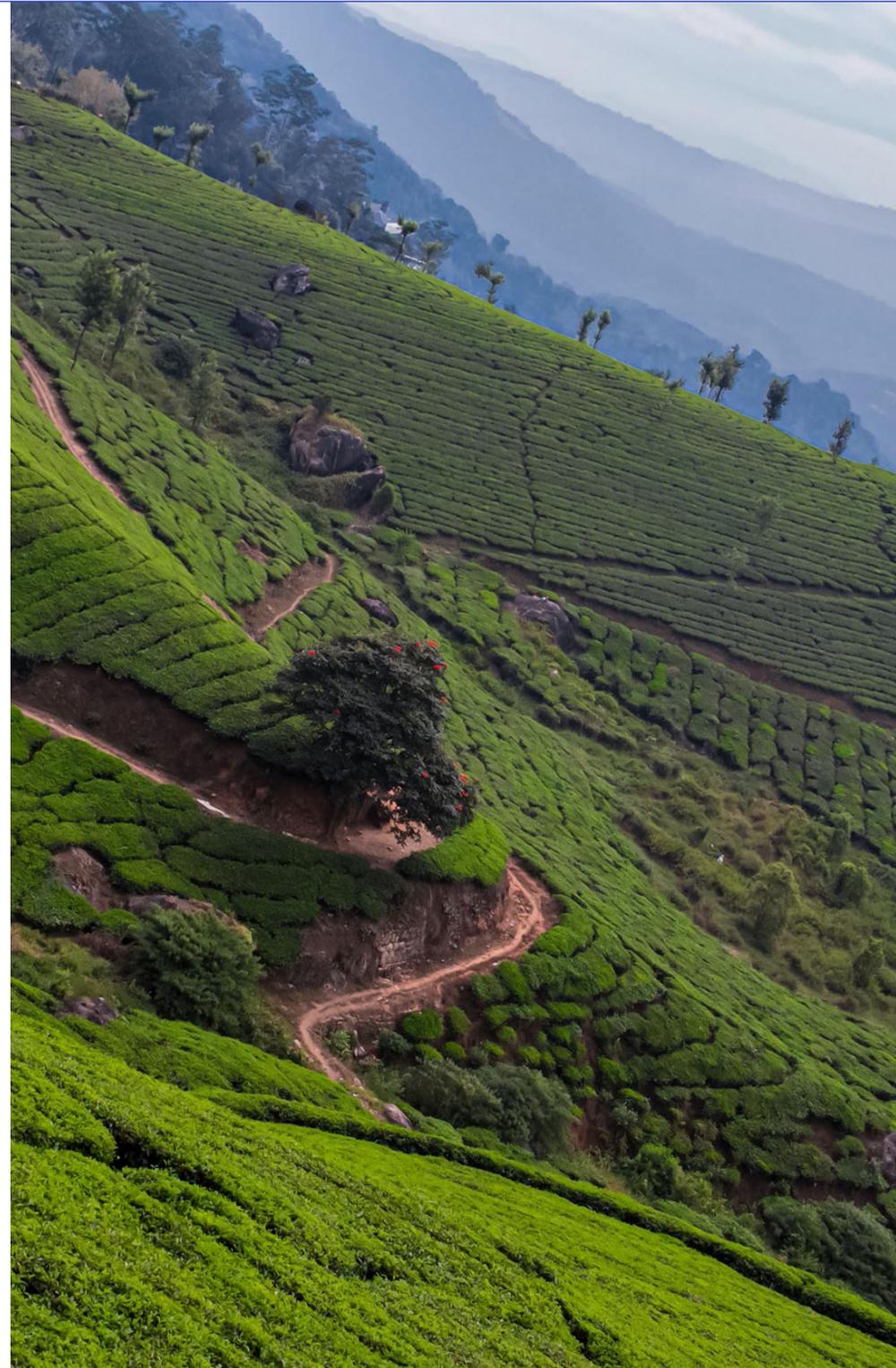


Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pratiques de pointe

- 14.11** Les données des évaluations d'impact sont ventilées par sexe, origine nationale, tribu ou caste.
- 14.12** Un engagement public est pris pour soutenir activement les investissements agricoles responsables, la traçabilité complète et les Directives volontaires des Nations Unies sur la gouvernance responsable des régimes fonciers.
- 14.13** Les poursuites stratégiques contre la participation publique (SLAPP) utilisées pour réduire au silence les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement et les organisations de la société civile qui soutiennent les détenteurs de droits affectés dans leur activisme légitime ne sont pas engagées.





Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Les opérations, l'approvisionnement, la fabrication, la distribution de produits et la fourniture de services sont menées dans le but de protéger et de préserver l'environnement.

Les partenaires commerciaux doivent adopter une approche fondée sur le risque pour déterminer les questions environnementales qui présentent le plus grand potentiel d'impact négatif dans le cadre de leurs activités. Le principe fondamental 15 décrit les Exigences Impératives pour une gestion environnementale holistique visant à protéger et à régénérer la nature. Il est suivi de deux autres principes fondamentaux qui traitent des questions environnementales sur lesquelles Unilever a le plus de chances de minimiser les impacts négatifs et de maximiser les impacts positifs dans les domaines du climat, de l'eau, des déchets, de la déforestation zéro et du plastique. Vous pouvez également identifier d'autres domaines qui sont pertinents pour vos activités.



Pilier 3
Planète

15



Protection et régénération de la nature

Les activités sont menées de manière à protéger, préserver et régénérer la nature (y compris la biodiversité) et à garantir qu'aucune déforestation ou conversion n'a lieu dans le cadre de l'approvisionnement en huile de palme, soja, papier et carton, thé et cacao. La consommation d'eau est réduite, en particulier dans les zones à fort stress hydrique, et les rejets d'eaux usées sont gérés de manière appropriée.

Exigences Impératives

- 15.1 Les autorisations et exigences légales actuelles et valides relatives à la planification, au développement et aux opérations commerciales, en ce qui concerne la protection de l'environnement, de la nature et de la biodiversité, sont détenues et respectées.
- 15.2 Les lois et permis applicables en matière d'eau - y compris, mais sans s'y limiter, le prélèvement d'eau, l'utilisation de l'eau, la gestion des eaux de surface et le rejet des effluents - sont respectés.
- 15.3 Les fournisseurs directs de matériaux du champ d'application, tel que défini dans [People & Nature Policy Guidelines](#) ne vendront à Unilever que des matériaux provenant de lieux dont il a été vérifié qu'ils sont exempts de déforestation et de conversion, sur la base de la date limite applicable conformément aux exigences de [People & Nature Policy](#).

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 15.4 Un système de gestion environnementale est en place, et mis à jour périodiquement, pour identifier et atténuer les problèmes liés à la gestion de l'eau et au rejet des eaux usées.

Les systèmes de gestion généraux suivants doivent être mis en place afin de satisfaire aux Exigences Impératives pour chaque Principe fondamental du pilier Planète.

- 15.5 Les politiques et procédures de gestion environnementale sont en place et mises en œuvre pour les questions qui présentent des risques environnementaux significatifs liés à vos activités.
- 15.6 Les politiques et processus de diligence raisonnable relatifs aux exigences nationales et internationales en matière d'approvisionnement sont en place et sont mis en œuvre comme l'exigent les lois et réglementations applicables, et comme le conseille ou le demande Unilever avant l'achat, ou comme convenu autrement dans le contrat.
- 15.7 Une formation est dispensée à tous les travailleurs concernés afin de garantir la connaissance et le respect de toutes les autorisations légales nécessaires.
- 15.8 Toutes les données requises sont partagées avec Unilever lorsque cela est nécessaire pour permettre à Unilever d'utiliser ces données (sur une base anonyme, lorsque les rapports ou les exigences permettent l'anonymat) afin de se conformer aux exigences en matière de rapports et de divulgation de toutes les lois pertinentes en matière de droits de l'homme, de protection de l'environnement et de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement.
- 15.9 Les politiques et procédures pertinentes sont largement communiquées au sein de votre organisation, et une formation appropriée est dispensée.



Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pilier 3
Planète

Futures Exigences Impératives

Applicable aux fournisseurs d'ingrédients et de formulations utilisés dans les produits de soins à domicile, de beauté et de soins personnels, lorsqu'ils sont informés par Unilever :

- 15.10** Les données sur la biodégradabilité des ingrédients organiques (contenant du carbone) sont mises à la disposition d'Unilever conformément aux méthodes d'essai de l'OCDE reconnues au niveau international.
- 15.11** Les ingrédients et formulations organiques (contenant du carbone) sont 100% biodégradables.

Pratiques de pointe

- 15.12** Les pratiques de développement durable et les plans d'amélioration des performances, tels que ceux décrits dans les [Unilever's Regenerative Agriculture Principles](#) (RAP), sont intégrés dans toutes les activités commerciales pertinentes afin de traiter les questions environnementales importantes.
- 15.13** Applicable aux fournisseurs de matières agricoles : [Unilever's Sustainable Agriculture Code](#) (SAC) et des programmes et normes équivalents au SAC sont mis en œuvre.
- 15.14** Les fournisseurs de matières agricoles identifient et mettent en œuvre des plans de gestion des risques liés à la biodiversité et aux écosystèmes pour les opérations menées dans ou à proximité de zones sensibles.
- 15.15** Applicable aux fournisseurs de matériaux minés : des exigences telles que celles définies dans le [Code for Responsible Extraction](#) (CORE) ou d'autres normes équivalentes sont mises en œuvre.

- 15.16** Un examen systématique des pratiques de durabilité et des systèmes de gestion environnementale est entrepris régulièrement avec l'aide d'experts indépendants et avec la participation des communautés locales afin de déterminer si les politiques et procédures appropriées sont en place et efficaces.
- 15.17** Les prélèvements d'eau et la production d'eaux usées sont mesurés et rendus publics.
- 15.18** Dans les zones où le stress hydrique est élevé, l'optimisation de l'eau pour lutter contre les fuites et le gaspillage de l'eau est établie et un traitement avancé des eaux usées est mis en œuvre.
- 15.19** Une action collective visant à améliorer la sécurité de l'eau est engagée, en donnant la priorité aux zones de stress hydrique par la mise en œuvre de la norme Alliance for Water Stewardship.
- 15.20** Les parties prenantes de la chaîne de valeur s'engagent à améliorer la biodiversité et les performances des écosystèmes à l'intérieur et à l'extérieur des limites du site.

16



Action climatique

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont réduites conformément aux objectifs de l'accord de Paris et limitent le réchauffement de la planète à bien moins de 2 degrés Celsius par rapport aux niveaux préindustriels.

Exigences Impératives

- 16.1** Toutes les exigences légales applicables sont respectées et les permis sont détenus en ce qui concerne la gestion et la réduction des émissions de GES.

Futures Exigences Impératives

- 16.2** Sur demande, les données d'empreinte relatives aux émissions de GES au niveau des produits pour les matériaux vendus à Unilever sont partagées pour être utilisées par Unilever dans le cadre de rapports publics et pour les autorités concernant les objectifs de réduction des GES d'Unilever. Ceci doit être fait par le biais d'une méthodologie convenue et inclure une vérification par une tierce partie.
- 16.3** Un système de gestion environnementale lié à la réduction des émissions de GES est en place, mis en œuvre et périodiquement mis à jour pour identifier et atténuer les émissions de GES.

Pratiques de pointe

- 16.4** Un objectif public et une feuille de route visant à réduire les émissions de GES conformément aux objectifs de l'accord de Paris et aux exigences du protocole sur les GES ou d'une norme équivalente sont fixés, et les progrès sont communiqués publiquement au moins une fois par an. Les objectifs de réduction des GES sont approuvés par l'initiative Science Based Targets (SBTi), par le biais de : <https://sciencebasedtargets.org>.

- 16.5** Les fournisseurs en amont s'engagent à réduire les émissions de GES tout au long de la chaîne de valeur, soit directement, soit en participant à des groupes industriels pertinents qui mènent des actions de collaboration sur les questions climatiques (dans les limites du droit de la concurrence).
- 16.6** Les crédits carbone ne sont utilisés que pour les émissions de GES résiduelles et après des réductions absolues prouvées en accord avec le SBTi et sont rapportés séparément des réductions de GES.





Unilever



Monde sans déchets

La production de déchets est réduite et l'objectif de zéro déchet mis en décharge est atteint. L'utilisation et les déchets de plastique sont réduits pour aider à créer une économie transparente et circulaire pour les plastiques.

Exigences Impératives

- 17.1 Les lois et permis applicables relatifs au stockage, à la manipulation et à l'élimination des déchets, directement ou par l'intermédiaire de sous-traitants, sont respectés.
- 17.2 Les déchets sont stockés, manipulés, transportés et éliminés de manière à protéger la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.
- 17.3 Toutes les exigences légales applicables en matière d'approvisionnement en matières premières plastiques, de production, de stockage, de transport et de gestion de la fin de vie des plastiques sont respectées.
- 17.4 Les fournisseurs de plastique recyclé post-consommation (PCR) effectuent des tests de migration annuels (conformément à la méthode de test standard d'Unilever) pour confirmer que les matériaux fournis à Unilever se situent dans les limites approuvées pour les contaminants et des enregistrements appropriés de ces résultats sont conservés. Tout contaminant identifié au-dessus de la limite doit faire l'objet d'une évaluation des risques et le résultat doit être communiqué à Unilever.

Méthodes et Contrôles Impératifs

- 17.5 Un système de gestion environnementale est en place et mis à jour périodiquement pour identifier et atténuer les problèmes liés à la gestion et à la réduction des déchets.

Applicable aux fournisseurs utilisant du plastique dans leurs processus de production :

- 17.6 Les politiques claires et efficaces et les contrôles de gestion appropriés à vos opérations sont en place pour gérer la production, l'utilisation et le traitement de fin de vie du plastique et ils sont mis à jour périodiquement.
- 17.7 Un processus d'identification et de gestion des impacts environnementaux négatifs potentiels et des risques (associés à la production, l'utilisation, la réduction, la collecte et la gestion de la fin de vie du plastique) appropriés à vos opérations et activités est en place. Des procédures et des contrôles appropriés pour minimiser les risques identifiés sont mis en œuvre.

Futures Exigences Impératives

Applicable aux fournisseurs d'emballages en plastique :

- 17.8 Les fournisseurs d'emballages plastiques ne fournissent que des plastiques conçus pour être entièrement réutilisables, recyclables ou compostables.
- 17.9 Les fournisseurs d'emballages plastiques développent et divulguent un inventaire des plastiques pour soutenir les efforts de transparence et de traçabilité (liés aux plastiques) d'Unilever ou d'autres parties en aval. Cela inclut des données pertinentes telles que le contenu vierge d'origine fossile, le contenu recyclé après consommation et des détails sur la capacité du plastique à être réutilisé, recyclé ou composté.



Unilever

Politique de
Partenariat
Responsable

Pratiques de pointe

- 17.10** Aucun déchet non dangereux n'est envoyé dans des sites d'enfouissement ou d'incinération sans récupération d'énergie.
- 17.11** Les fournisseurs d'emballages réduisent de moitié la quantité de plastique vierge utilisée et optimisent la quantité de plastique recyclé.
- 17.12** Lorsqu'il n'existe pas de lois locales sur la gestion des déchets, des mesures sont prises pour s'assurer que la gestion des déchets (y compris par les sous-traitants de la gestion des déchets) est menée conformément aux meilleures pratiques internationales.
- 17.13** Les partenaires commerciaux établissent un plan à long terme pour mettre en pratique les "5 R" de la gestion des déchets : Refuser, Réduire, Réutiliser, Réaffecter, Recycler.
- 17.14** Les principes de l'économie circulaire et les approches pour construire des modèles commerciaux circulaires sont développés.
- 17.15** Pour les partenaires commerciaux où les déchets alimentaires sont importants, un engagement public est pris pour que, d'ici 2030, ils réduisent de moitié les déchets alimentaires dans leurs opérations directes. Des bases de référence, des objectifs et des plans de mise en œuvre sont définis et les données sont divulguées par le biais d'indices externes.
- 17.16** Les stratégies efficaces d'utilisation, de réduction, de collecte et de recyclage des plastiques sont en place dans toute la chaîne de valeur.
- 17.17** Une collaboration et des partenariats avec les parties prenantes (dans les limites du droit de la concurrence) sont mis en place pour innover dans les matériaux plastiques et améliorer la gestion de la fin de vie dans le but de s'attaquer aux déchets plastiques, d'aligner et de développer les systèmes industriels, l'étalonnage et les normes, et de tirer parti des technologies habilitantes.



Rapports sur les violations

1. Tout manquement aux Exigences Impératives de notre RPP dont le partenaire commercial a connaissance et qui n'est pas rectifié dans un délai raisonnable doit être signalé à Unilever dès que possible. Tout manquement à cette obligation constituera une violation de notre RPP.
2. Nous soutenons fortement une culture de prise de parole à la fois pour les partenaires commerciaux et leurs travailleurs sans crainte de représailles contre ceux qui signalent des violations réelles ou présumées
3. Les partenaires commerciaux et leurs travailleurs, les communautés et autres parties prenantes peuvent signaler à Unilever, par téléphone ou en ligne, les violations réelles ou présumées de notre RPP (y compris tout manquement de la part d'un travailleur d'Unilever ou de toute personne agissant au nom d'Unilever). Les rapports peuvent être soumis de manière confidentielle et anonyme (lorsque la loi le permet). Pour plus d'informations, cliquez sur [Raise a Concern](#) ou accédez au site: www.unilevercodesupportline.com.
4. Unilever enquêtera sur toute préoccupation soulevée et discutera des conclusions avec le partenaire commercial. Le partenaire commercial apportera son aide à cette enquête et donnera accès à toute information raisonnablement demandée.
5. Si des mesures correctives sont nécessaires, le partenaire commercial créera et informera Unilever de ses plans d'action corrective et de mise en œuvre et du calendrier pour résoudre efficacement et rapidement la violation.

Conseils de mise en œuvre

1. Examinez vos politiques, procédures et pratiques actuelles par rapport aux Exigences Impératives afin de vous assurer que vous ne risquez pas d'enfreindre notre RPP.
2. Parlez à votre contact Unilever pour discuter des domaines que vous ne comprenez pas ou partagez avec nous les difficultés que vous rencontrez pour satisfaire aux exigences de la présente politique.
3. Familiarisez les travailleurs concernés avec notre RPP et la manière de signaler les violations présumées à Unilever.



Annexe

Les principes, normes et conventions suivants ont été utilisés lors de la préparation de cette politique de partenariat responsable et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires :

- [Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
- [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#)
- [Principes de conduite des affaires pour contrer la corruption produits par Transparency International :](#)
- [Guide anti-corruption de la Chambre de commerce internationale à l'intention des PME](#)
- [Objectifs de développement durable des Nations unies](#)
- [Initiative pour le commerce éthique](#)
- Organisation internationale du travail : www.ilo.org avec une référence spécifique à :
 - [Convention de l'Organisation internationale du travail sur la liberté d'association et de négociation collective](#)
 - [Convention de l'Organisation internationale du travail sur la durée du travail](#)
 - [Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'âge minimum](#)
 - [Convention de l'Organisation internationale du travail sur les pires formes de travail des enfants](#)

- [Convention de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé](#)
- [Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'abolition du travail forcé](#)
- [Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération](#)
- [Convention de l'Organisation internationale du travail sur la discrimination \(emploi et profession\)](#)
- [Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)
- [Convention de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité=](#)

REMARQUE : Cette Politique de Partenariat Responsable annule et remplace notre Politique d'Approvisionnement Responsable et notre Politique de Partenariat Commercial Responsable précédentes. Toute référence à notre Politique de Partenariat Responsable (RPP), à notre Politique d'Approvisionnement Responsable (RSP), à notre politique de Partenariat Commercial Responsable (RBPP) et/ou à notre code fournisseur dans toute documentation ou contrat avec le fournisseur doit faire référence à la présente politique de partenariat responsable.

Pour plus d'informations sur notre Politique de Partenariat Responsable, y compris un glossaire et des questions fréquemment posées, veuillez consulter le site suivant Unilever.com/responsible-partner-policy. Si vous êtes un fournisseur, vous pouvez trouver plus d'informations sur les délais des Futures Exigences Impératives sur le site web suivant <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/>