

# מדיניות שותפים אחרים 2022





Unilever

מדיניות שותפים  
אחראים

תוכן

## תוכן

### 3 מבוא

מסביר מהי מדיניות השותפים האחראים ("RPP"), מדוע היא מתעדכנת, על מי היא חלה, מה נדרש וכיצד נוודא אם השותפים עומדים בדרישות שלנו

### 8 עקרונות יסוד

מדריך מהיר לשלושת הנדבכים שלנו ולכל אחד מ-17 עקרונות היסוד, עם גישה מהירה שתסייע לכם לנווט ולהגיע ישירות אל כל אחד מהם

### 9 דרישות

דרישות חובה, מערכות ניהול מחייבות, דרישות חובה עתידיות, ושיטות עבודה עיקריות הנוגעות לכל אחד מעקרונות היסוד

### 36 דיווח על הפרות

מתי וכיצד לדווח על הפרות של מדיניות השותפים האחראים, כולל הפעולות שיוניליוור תנקוט ומה אנו מצפים מהשותפים שלנו

### 37 נספח

הפניות מרכזיות ומסמכים תומכים



## מבוא: מדיניות השותפים האחראים שלנו

### מדיניות שותפים אחראים לשנת 2022

מדיניות השותפים האחראים שלנו ועקרונות היסוד שלה מגלמים את המחויבות שלנו לעסקים אחראיים, שקופים וברי קיימא. מחויבות זו היא הליבה של **מצפן יוניליוור**, האסטרטגיה העסקית בת-קיימא שלנו, המגדירה כיצד נספק ביצועים מעולים על ידי היותנו עסק מכוון מטרות ומותאם לעתיד. **מצפן יוניליוור** גם מסביר את המודל של ריבוי בעלי העניין שלנו, שנועד לספק ערך לכל בעלי העניין. אנחנו יודעים שאנחנו לא יכולים לעשות את זה לבד: אנחנו מחויבים לעבוד בשיתוף פעולה.

מדיניות השותפים האחראים שלנו מתארת מה יוניליוור דורשת משותפיה העסקיים על מנת שנוכל לעשות עסקים ביחד באופן אחראי. גרסת 2022 זו של מדיניות השותפים האחראים שלנו מחליפה את מדיניות מציאת מקורות אחראית («מיקור אחראי») לשנת 2017 (RSP) וגם את מדיניות השותפים העסקיים האחראים לשנת 2017 (RBPP). היא נועדה להבטיח עסקים עמידים יותר על ידי מעבר ממודל של ציות לתהליך של שיפור מתמיד. גישה זו מכירה באופי המתפתח של צדדים שלישיים ושל שרשראות הערך שלנו, תוך הנעת עסקים לצמיחה ולתוצאות טובות יותר עבור כדור הארץ והאנשים שבו.

השותפים העסקיים שלנו כוללים ספקים «במעלה הזרם» של חומרי גלם ושירותים, כולל סוכנויות קריאייטיב ומדיה, כמו גם מפיצים «במורד הזרם» ואת הלקוחות שלנו. אנו שואפים לעבוד עם אלה שמתחייבים להשיג את עקרונות היסוד של מדיניות השותפים האחראים שלנו, במסגרת העסק שלהם ולאורך שרשראות הערך שלהם.

### הטמעת זכויות אדם ומחויבות למאבק בשחיתות

בהתאם לעקרונות המנחים של האו"ם בנושא עסקים וזכויות אדם אותם אנו מטמיעים בעסק שלנו, אנו מחויבים לכבד זכויות אדם בעלות הכרה בין-לאומית. אנו מבססים את ההתחייבויות שלנו לזכויות האדם ואת המדיניות שלנו בנושא, לרבות עקרונות היסוד של מדיניות השותפים האחראים שלנו, על מגילת זכויות האדם הבין-לאומית ועל העקרונות הנוגעים לזכויות היסוד המפורטות בהצהרת ארגון העבודה הבין-לאומי בנוגע לעקרונות וזכויות יסוד בעבודה. אנו תומכים בהנחיות ה-OECD לארגונים רב-לאומיים.

אנו מניעים את היישום המעשי של כיבוד זכויות אדם באמצעות תהליכי בדיקת נאותות, כולל דרישות מערכת ניהול חדשות במסגרת מדיניות השותפים האחראים שלנו.

אנו מחויבים לעשות עסקים ביושרה, לעמוד בעקביות בסטנדרטים גלובליים גבוהים ולהאבק בשחיתות על שלל צורותיה. אנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו לדבוק בערכים ובעקרונות התואמים את שלנו.

### הגנה ושמירה על הסביבה

אנו מחויבים לנהל עסקים באמצעות גישה המאמצת קיימות ומגבירה את ההשפעה החיובית שלנו על הסביבה. הדבר כולל ניהול פעילות, מקורות, ייצור והפצה של מוצרים ואספקת שירותים בדרכים שמגינות על הסביבה ומשמרות אותה. עקרונות היסוד שלנו לשמירה על כדור הארץ מתאימים לתחומים שבהם ליוניליוור יש את ההזדמנות הגדולה ביותר למזער השפעות שליליות ולמקסם את ההשפעה החיובית. אנו מתייחסים לקיימות סביבתית באופן הוליסטי, עם דגש על אקלים, מים, פסולת, מגוון ביולוגי, ללא כריתת יערות וללא פלסטיק.

אנו מחויבים לפעול יחד עם השותפים העסקיים שלנו על מנת לקיים את עקרונות היסוד של מדיניות השותפים האחראים שלנו ואנו מכירים באחריות שלנו הכרוכה בכך. אנחנו גם מעריכים כי הפצת מדיניות השותפים האחראים שלנו מסתמכת על יותר מאשר שיתוף פעולה עם השותפים העסקיים שלנו: זה דורש מאמץ כולל בתעשייה בכללותה. השאיפה שלנו היא שיוניליוור ושותפיה העסקיים יאפשרו את שיתוף הפעולה ושינוי זה.

וילם אויגן	קים מורגן-ורלאק	קוני בראם
מנהל רכש ראשי	נאמנת יושרה עסקית ראשית	מנהלת דיגיטל ומסחר ראשית

מדיניות שותפים אחראים

מבוא



Unilever

מדיניות שותפים  
אחראים

מבוא

### הנחיות יישום

מצופה מכם לקבוע ולקחת אחריות על הצעדים הנדרשים כדי שהארגון שלכם יוכל לעמוד בדרישות החובה של מדיניות השותפים האחראים שלנו או להתעלות עליהם. הנחיות היישום מספקות לכם דוגמאות לצעדים יעילים ומידע נוסף לגבי גישות שיעזרו לכם להשיג ולקיים את דרישות החובה. יש לקרוא את ההדרכה הזו לצד "מדיניות השותפים האחראים" שלנו.



עקרונות היסוד של מדיניות השותפים האחראים שלנו מאורגנים בשלושה נדבכים עיקריים:

- **אתיקה ויושרה עסקית**
- **זכויות אדם**
- **כדור הארץ**

אנו מכירים בכך ששלושת עמודי התווך הללו הופכים יותר ויותר קשורים זה לזה ותלויים זה בזה, ולכן עליכם לשקול אותם יחד על מנת לעמוד בדרישות.

כאשר החוזה שלכם עם יוניליוור או מפרט המוצר שלכם כוללים דרישה לעמוד בסטנדרט גבוה יותר ממדיניות השותפים האחראים שלנו, הסטנדרט הגבוה הזה יקבל עדיפות על פני מדיניות השותפים האחראים שלנו.

כשותפים עסקיים של יוניליוור, ישנן מדינות מסוימות שאליהן אתם רשאים לספק סחורות או שירותים, או לעשות בהן עסקים, המחייבות אתכם לעמוד בתקנים מחייבים נוספים וספציפיים או למלא התחייבויות חוקיות אחרות הנוגעות לאתיקה ויושרה עסקית, לזכויות אדם ולכדור הארץ. דרישות נוספות וחובות משפטיות אלה חייבות להתווסף אל דרישות החובה של מדיניות השותפים האחראים שלנו וייחשבו כחלק מהם. דרישות וחובות אלה מפורטות במסמך "הנחיות יישום" שלנו, הנלווה למסמך "מדיניות השותפים האחראים" שלנו.

### המרכיבים השונים של מדיניות השותפים האחראים שלנו

כל אחד מהעקרונות היסוד של מדיניות השותפים האחראים שלנו מספק הנחיות לגבי מה שיוניליוור מצפה מהשותפים העסקיים האחראים וברי הקיימא שלנו.

**דרישות חובה:** הדרישות המינימליות שעליכם לעמוד בהן כדי להיות שותפים עסקיים של יוניליוור.

**מערכות ניהול מחייבות:** המדיניות, התהליכים והנהלים המתאימים שחובה עליכם לאמץ וליישם על מנת לעמוד בדרישות החובה ולקיימן לאורך זמן. הסוג והמורכבות של מערכות הניהול הנדרשות יהיו תלויים בגודל, בסוג ובפרופיל הסיכון של העסק שלכם, תוך התחשבות בחומרת ההשפעה של אותם סיכונים.

**דרישות חובה עתידיות:** אלו הן דרישות שעדיין אינן בגדר חובה על מנת לעשות איתנו עסקים, אך יוגדרו כחובה בעתיד. אנו כוללים כאן דרישות אלה כדי לספק לכם הודעה מוקדמת, מכיוון שאנו מכירים בכך שעמידה בהן עשויה לקחת זמן. ניתן למצוא את ציר הזמן שלנו ליישום הדרישות הללו, ועל מי הן חלות, בכתובת <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier>. אנו נעדכן מידע זה תוך כדי שאנו עובדים יחד על היישום, כך שצירי הזמן עשויים להשתנות ולהיות מואצים או מוארכים.

**שיטות עבודה עיקריות:** אלו הן דוגמאות לפרקטיקות שחברות יכולות לחתור לקראתן כחלק מתהליך של שיפור מתמיד.



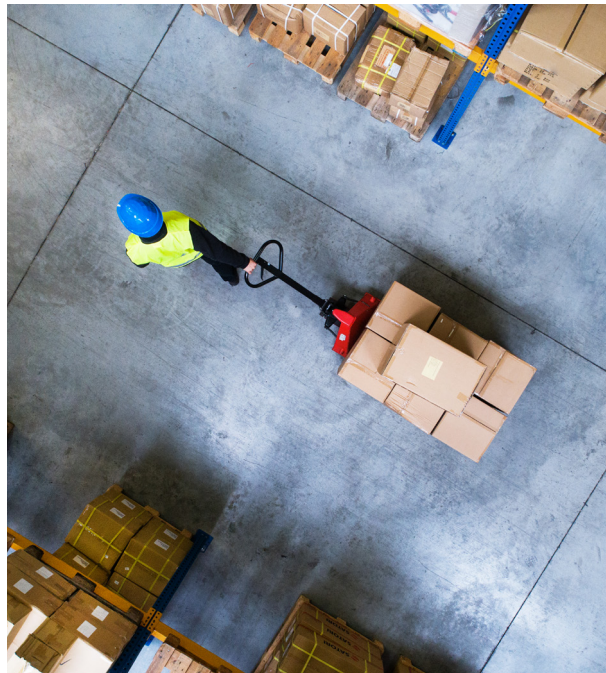


Unilever

מדיניות שותפים  
אחרים

מבוא

מעבר לאלו המפורטים לעיל, אנו מצפים מכם לשלב דרישות שוות ערך בתוך שרשרת האספקה שלכם על ידי כיבוד זכויות אדם ובדיקת נאותות סביבתית. הדבר נועד לזהות, למנוע, להפחית ולהתייחס לאופן שבו אתם מטפלים ומנהלים השפעות שליליות פוטנציאליות וממשיות על זכויות האדם ועל כדור הארץ אשר קשורות ישירות לפעילות, למוצרים או לשירותים שלכם על ידי הקשרים העסקיים שלכם, או כאלה שאתם גורמים להן באופן ישיר או תורמים להן באמצעות הפעילויות שלכם.



### איזה סוג עסק?

כל סוגי העסקים, ללא קשר לגודלם ולמספר העובדים

### מי בעסק?

- כל מי שהוא חלק מהחברה שלכם, כולל:
    - כל עובדי החברה
    - כל יחידות החברה, החטיבות והתפעול שלכם
    - כל חברות הקבוצה
    - עובדי קבלן או המועסקים כספקי שירותים עבור חברות הקבוצה שלכם לטובת ניהול החברה (לדוגמה: עובדים המועסקים בייצור, אבטחה, קייטרינג, ניקיון ושירותים אחרים)
    - אנשים המועסקים אצלכם באמצעות קבלני משנה, כולל:
      - קבלני משנה של שירותים המבצעים את העבודה בפועל ושיוניליוור מקבלת עבורם חשבונת, כולל עובדים עצמאיים או אנשים בכלכלה השיתופית.
      - קבלני משנה של חומרי גלם או סחורות שיוניליוור מקבלת ממקורות ספציפיים, לרבות באמצעות סוחרים, מתווכים ו/או סוכנים
- לכל אורך «מדיניות השותפים האחרים» שלנו, אנו מתייחסים לאשותפים עסקיים. במקומות בהם מדיניות השותפים האחרים שלנו מתייחסת ספציפית ל«ספקים», סעיפים אלה אינם חלים על שותפים עסקיים אחרים.

### על מי חלה מדיניות השותפים האחרים שלנו? מי נכלל במדיניות השותפים האחרים שלנו?

- כל ספקי 'דרג 1', המוגדרים כמי שמפיקים חשבונת ליוניליוור עבור סחורות או שירותים
- חברות בכל נדבך שעושות את העבודה שיוניליוור מזמינה מספקי דרג 1
- כל ספק מעבר לדרג 1 שיש לו חוזה עם יוניליוור, או שיוניליוור מינתה במפורש על מנת שיספק סחורות או שירותים לספק מדרג 1, גם כאשר אינם מפיקים חשבונת ליוניליוור באופן ישיר
- חברות המפיצות ו/או מוכרות את מוצרי יוניליוור, כולל סוכנים, זכיינים ויבואנים
- לקוחות ושותפים עסקיים שאיתם יוניליוור מתקשרת ישירות כדי להביא את המוצרים שלנו לצרכנים של יוניליוור ברחבי העולם, כולל קמעונאים ומנהלימסחר דיגיטלי
- ארגוני צדקה, ארגונים לא ממשלתיים ומיזמים חברתיים המקבלים מימון או תרומות של מוצרים מיוניליוור



Unilever

מדיניות שותפים  
אחראים

מבוא

- דרישות החובה מושרשות בתקנים, בתקנות ובאמנות בין-לאומיות הנמצאים בשימוש נרחב והם הולמים ציפיות דומות של חברות אחרות.
- על מנת להבטיח שהם ידועים ומיושמים במלואם בתוך הארגונים שלכם, וששכירים ועובדים יודעים, מכבדים ומקיימים את המדיניות של החברה שלכם.
- אם עדיין אין לכם מדיניות משלכם, אתם חופשיים לעשות שימוש במדיניות השותפים האחראים שלנו ביצירת מדיניות משלכם, מותאמת להיקף העבודה ולפעילויות שלכם. אין לנו זכויות יוצרים על מדיניות השותפים האחראים שלנו מסיבה זו.
- אינכם צריכים ליידע את יוניליוור אם אתם משנים את המדיניות, את הנהלים או ההתנהלות שלכם, אלא אם השינויים האלה פירושם שאינכם מסוגלים עוד לעמוד בדרישות החובה.

## המדיניות שלכם, לא שלנו!

- דרישות החובה מייצגות את הסף המינימלי שעליכם להגיע אליו כדי לעשות עסקים עם יוניליוור.
- אנחנו לא מצפים מכם «להירשם» למדיניות השותפים האחראים של יוניליוור, אלא לאשר ליוניליוור שאתם יכולים לעמוד בדרישות החובה ואכן עומדים בהן או מתעלים עליהן באמצעות יישום המדיניות והנהלים שלכם.
- בהתאם לגודל ולסיכון, מצופה מכם שיהיו לכם מדיניות, הכשרות, נהלים ותוכניות אכיפה משלכם







Unilever

מדיניות שותפים  
אחראים

מבוא



עבור ספקים של חומרי מפתח חקלאיים, הדרישות שלנו מוגדרות תחת 'קוד חקלאות בת קיימא' (SAC) של יוניליוור ובכללי התכנית הנלווים אליה. הספקי של חומרי גלם חקלאיים שעברו ביקורת לפי קוד חקלאות בת קיימא או ביקורת בעלת תקן מקביל לקוד זה ביחס למתקנים שלהם, נחשבים כעומדים ברמה מספקת במדיניות השותפים האחראים שלנו. כאשר אין ביקורת לפי קוד חקלאות בת קיימא או מקבילה לה, תידרש ביקורת עבור אתרים בסיכון גבוה על מנת לוודא את התאמתם למדיניות השותפים האחראים שלנו.

תהליך בדיקת הנאותות של יוניליוור כולל גם אמצעי הערכה אחרים כגון הערכת סיכונים והשפעה. הדבר מיועד לזהות ולמנוע כל פגיעה ביושרה העסקית, בכיבוד זכויות האדם או בהשפעות הסביבתיות, במיוחד עבור אלה שנמצאים בסיכון הגבוה ביותר - למשל ילדים, נשים, מהגרי עבודה, עמים ילידים וקהילות - ולתקן כל בעיה. אנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו להתחייב באותה המידה למטרות אלו.

אנו ממליצים לכם לפנות לצוות יוניליוור אם עמידה בדרישות שלנו באמצעות יישום גישות משלכם מציבה בפניכם אתגרים. אנו נשתדל לספק תמיכה והכוונה. אנו גם מעודדים אתכם לחלוק את כל התובנות שלכם כדי שיעזרו לנו לשפר את תוכנית יוניליוור לעסקים אחראיים לשלוט בה ולנטר אותה בשרשרת הערך שלנו. אנו מאמצים את רוח השותפות בתחומים שבהם אנו יכולים לשתף פעולה בסביבה קדם-תחרותית כדי לטפל בבעיות אנדמיות בתעשיות שלנו.

אם יש לכם שאלות או הערות, אנא שלחו דוא"ל לכתובת: [Responsible.Business@Unilever.com](mailto:Responsible.Business@Unilever.com)

## כיצד אנו מבצעים בדיקת נאותות וכיצד אנו מוודאים התאמה למדיניות השותפים האחראים שלנו

אנו מוודאים התאמה ועמידה בדרישות החובה והטמעת מערכות הניהול המחייבות של מדיניות השותפים האחראים שלנו באמצעות שימוש בהצהרה עצמית, באמצעות בדיקת נאותות, הערכות מקוונות ואימות עצמאי על ידי ביקורת של צד שלישי באתרים בסיכון גבוה. הערכת הסיכונים מבוססת הן על גודל העסק והן על סוגי הסחורות או השירותים המסופקים ועל המדינה בה מתבצעת הפעילות, תוך שימוש בנתונים מארגונים חיצוניים מומחים.

תהליכי האימות באמצעות ביקורת של צד שלישי כוללים שיטות המתאימות לסוג ולגודל העסק שלכם, כמו גם לסחורה ו/או לשירותים שאתם מספקים.

יוניליוור משתמשת בשיטות ביקורת מובילות בתעשייה ועובדת עם חברות עמיתות כדי לשפר ולהפחית את מגוון השיטות שבשימוש ולהגדיל את הפוטנציאל להכרה הדדית. ביקורת הדדית מאפשרת התמקדות בטיפול בכל בעיה שזוהתה, במקום הדרישה מהספקים לבצע מספר שיטות ביקורת שונות. כחברה ב-[AIM-Progress](#), יוניליוור מחויבת להכרה הדדית ואנו תומכים גם ב'[יוזמת שרשרת האספקה בת-קיימא](#)' של 'פורום מוצרי הצריכה'.

מידע על דרישות הביקורת שלנו, על חברות הביקורת ועל הביקורות המקובלות ניתן למצוא בכתובת [www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](http://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier)

## נדבך 1 אתיקה ויושרה עסקית



**1. ציות לחוק ומניעת שחיתות**  
שותפים עסקיים מצייתים לחוקים ולתקנות הרלוונטיים ויש להם גישה של אפס סובלנות לכל צורות השחיתות.



**2. שמירה על מידע ורכוש**  
שותפים עסקיים מגנים על מידע ואוספים, מעבדים, מאחסנים, מעבירים ומשמידים את הנתונים האישיים באופן אחראי.



**3. מקורות מוצרים וייצורם**  
מקורם של המוצרים והחומרים המסופקים ליוניליוור ראוי, המוצרים והחומרים נבדקו והם עומדים בתקן המוסכם.

## נדבך 2 זכויות אדם



**4. תנאי העסקה מוסכמים באופן חופשי**  
העבודה מתבצעת על בסיס תנאי העסקה מוסכמים באופן חופשי ומתועדים.



**5. אפס אפליה**  
כל העובדים זוכים ליחס שוויוני, מכבד והוגן ללא כל ביטוי של אפליה.



**6. אפס הטרדות**  
כל העובדים חופשיים מהטרדות ומהתעללות.



**7. העבודה היא על בסיס רצוני**  
העסקה מתבצעת על בסיס תנאי העסקה שהוסכם להם באופן רצוני ואשר יש להם תיעוד.



**8. גיל מתאים**  
כל העובדים הם בגיל המתאים ועובדים צעירים מוגנים.



**9. שכר הוגן**  
כל העובדים מקבלים שכר הוגן.



**10. שעות עבודה סבירות**  
שעות העבודה לכל העובדים סבירות.



**11. חופש ההתאגדות**  
כל העובדים חופשיים לממש את זכותם להקים ו/או להצטרף לאיגודים מקצועיים ולנהל משא ומתן קולקטיבי.



**12. בריאות ובטיחות**  
כל העובדים פועלים בסביבת עבודה בטוחה ובריאה המזהה ומפחיתה סיכונים למניעת תאונות, פציעות ומחלות.



**13. גישה למנגנוני הגשת תלונות ולמנגנוני טיפול**  
לכל העובדים יש גישה למנגנוני הגשת תלונות הכוללים הליכים ואפשרויות טיפול הולמים.



**14. זכויות קרקע**  
זכויות הקניין הנוגעות לרכוש ולקרקע של הפרט והקהילות המקומיות מכובדות.

## נדבך 3 כדור הארץ



**15. להגן על הטבע ולחדש אותו**  
העסקים מתנהלים באופן שמגן, משמר ומחדש את הטבע, כולל המגוון הביולוגי שבו.



**16. פעולת אקלים**  
פליטת גזי חממה (GHG) מופחתת בהתאם למוגדר בהסכם פריז.



**17. עולם נטול פסולת**  
ייצור הפסולת מצטמצם עד לאפס פסולת להטמנה.





Unilever

מדיניות שותפים  
אחרים

מדיניות שותפים אחרים

# דרישות

דרישות חובה  
מערכות ניהול מחייבות  
דרישות חובה עתידיות  
ושיטות עיקריות



**1. ציות לחוק ומניעת שחיתות**  
**כל החוקים והתקנות הרלוונטיים מתקיימים וקיימת גישה של אפס סובלנות לכל צורות השחיתות.**

**דרישות חובה**

**קיום החוק**

**1.1** כל החוקים והתקנות נאכפים וההיתרים הנדרשים קיימים, עבור המדינות שבהן השותף העסקי פועל, כמו גם עבור כל החוקים והתקנות הבין-לאומיים הרלוונטיים.

**מניעת לשוחד ולשחיתות**

**1.2** כל צורות השחיתות, לרבות שוחד, סחיטה ומעילה, אסורות ונמנעות באמצעות הליכים הולמים ומידתיים. שוחד לפקידי ציבור או לפקידים בארגונים פרטיים, כמו גם תשלומי הקלות וצורות אחרות של שחיתות (למשל הונאה או גניבה) כולם נכללים תחת איסור זה. על כל הפרה של דרישה זו, הקשורה לעסקים של יוניליוור, להיות מדווחת מיידית ליוניליוור.

**1.3** נאסר על שותף עסקי להציע דבר בעל ערך לעובדי יוניליוור כדי להשיג או לשמר עסקים בצורה שאינה הולמת.

**1.4** חל איסור על עובדי יוניליוור לבקש הטבות לא ראויות מהשותפים העסקיים שלנו. על שותפינו העסקיים לדווח על כל ניסיון של עובדי יוניליוור לבקש מהם שוחד באמצעות ערוצי התקשורת שלנו בכתובת [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com)

**מתנות ואירוח**

**1.5** מתנות או אירוח המוצעים לעובדי יוניליוור לא נועדו להשפיע על החלטות לגבי האופן שבו יוניליוור מעריכה ביצועים או מעניקה פרסים עתידיים לעסקים. הם לגיטימיים, מידתיים ומכבדים את המדיניות הפנימית של יוניליוור המגבילה באופן משמעותי את קבלת המתנות והאירוח.

**הימנעות מניגודי עניינים**

**1.6** כל העסקאות נקיות מניגודי עניינים. כל בעלות או עניין מהותיים בחברה של שותף עסקי על ידי פקיד ציבור, נציג מפלגה פוליטית, עובד יוניליוור או קרוביהם מוצהרים בפני יוניליוור בטרם יצירת כל קשר עסקי עם יוניליוור על מנת שיוניליוור תוכל לנקוט בפעולה מתאימה.

**1.7** כל ניגוד עניינים אחר בהתנהלות עסקית כלשהי עם יוניליוור, שהשותף העסקי מודע לו, מוצהר בפני יוניליוור על מנת לאפשר ליוניליוור את ההזדמנות לנקוט בפעולה מתאימה.



## רישומים מדויקים, איסור הלבנת הון ועמידה בסנקציות כלכליות

### בנוגע לרישומים מדויקים, לאיסור הלבנת הון ולעמידה בסנקציות כלכליות:

**1.15** הנהלים הפיננסיים מבטיחים רישום נאות של כל העסקאות הפיננסיות ומקלים על זיהוי כל חשד להלבנת הון, להימנעות מתשלום מס ולהפרת סנקציות כלכליות.

**1.16** לא נוצרו ולא מוחזקים אף חשבון, קרן או נכס שלא דווחו או שאינם רשומים.

### דרישות חובה עתידיות

#### עמידה בחוקים

**1.17** כל החוקים הרלוונטיים מתקיימים בהופכם מחייבים עבור השותפים העסקיים הפועלים בתחומי שיפוט מסוימים או המספקים סחורה לתחומים אלו.

#### שיטות עבודה עיקריות

**1.18** עמדות ציבוריות ננקטות על מנת לקדם את היושרה העסקית וכדי לעסוק בפעולות שיתופיות במידת הצורך.

**1.19** מבוצעות הערכות סיכונים עצמאיות וביקורות, וכל פער מזהה ומתוקן.

**1.20** התקשורת וההדרכה לעובדים מותאמות לסיכונים שזוהו ולמקרי עבר. יעילות האימון נמדדת.

**1.8** כל העסקים והעסקאות המסחריות מתבצעים בשקיפות ומתועדים במדויק במועדם.

**1.9** מידע סודי המצוי בידי השותף העסקי לגבי יוניליוור או כל חברה אחרת אינו משמש לעיסוק או תמיכה בסחר במידע פנים.

**1.10** יש לעמוד בכל הסנקציות הכלכליות, החקיקה והכללים למניעת הלבנת הון והעלמת מס. כל חשד להפרת חוק ולקיום של כל אחת מהבעיות הללו ביחס לעסקאות עם יוניליוור מדווח לנו באופן מיידי וננקטים צעדים יעילים להפחתת סיכונים אלו.

### מערכות ניהול מחייבות

#### לכל דרישות החובה:

**1.11** קיימות מערכות לתקשורת שוטפת בנוגע ליושרה עסקית, אתיקה והיענות לעובדים, בהובלת מנהיגים בכירים.

**1.12** קיימים תהליכים לזיהוי ולהערכת סיכונים מרכזיים והאפשרות להגיב אליהם, תוך התחשבות בגודל החברה, בפעילות העסקית, במדינה בה מתרחשת הפעילות ובסביבה החיצונית.

**1.13** המדיניות וההנחיות הפנימיות מתוכננות בהתאם לגודל החברה ובהתבסס על סיכונים מרכזיים, ומועברות לעובדים כמתבקש.

**1.14** קיימת הדרכה במטרה לצמצם סיכונים מרכזיים ולהטמיע תרבות של יושרה.



## שמירה על מידע ורכוש

המידע מוגן, בין אם מידע זה מקורו ביוניליוור ובין אם במתחרותיה, ונתונים אישיים נאספים, מעובדים, מאוחסנים, מועברים ומושמדים באחריות.

### דרישות חובה

#### הגנה על המידע והרכוש של יוניליוור

- 2.1 המידע, הידע והקניין הרוחני הסודיים של יוניליוור, או של כל גורם אחר, מכובדים ומוגנים.
- 2.2 כל המידע הנמסר על ידי יוניליוור או גורם אחר שאינו נחלת הכלל נחשב חסוי ומשמש אך ורק למטרה המיועדת לו.

#### מידע על המתחרים

- 2.3 כל המידע על המתחרים מתקבל בהתאם לכל החוקים ולתקנות החלים והשימוש המתבצע בו לגיטימי ובהתאם לחוקים ולתקנות אלו.
- 2.4 לא נעשה כל ניסיון למסור ליוניליוור, או לכל גורם אחר, מידע רגיש מסחרי או סודי על מתחריהם או על מתחרי השותף העסקי.
- 2.5 המידע הרגיש או הסודי המסחרי של יוניליוור אינו משמש למטרות עסקיות אחרות ואינו משותף עם צד שלישי כלשהו, אלא אם כן הותר הדבר במפורש על ידי יוניליוור.

#### אתיקה של נתונים ופרטיות

- 2.6 נתונים אישיים נאספים, מעובדים, מאוחסנים, מועברים ומושמדים בהתאם לחוקים החלים ומתוך כיבוד ההגנה על הפרטיות כאחת מזכויות האדם.
- 2.7 הסיכון ליחידים בעת השימוש בנתונים האישיים שלהם נלקח בחשבון תמיד, וננקטים צעדים על מנת לצמצם סיכונים אלה וכדי להגביל את האיסוף או השימוש בנתונים אישיים למטרה שלשמה הם נאספים בלבד.

#### מערכות ניהול מחייבות

#### הגנה על המידע והרכוש של יוניליוור

- 2.8 קיימים נהלים ומנגנונים שמטרתם להבטיח שכל המידע הסודי, בין אם זה הקשור לעסק ובין אם למוצר, מאוחסן בבטחה ושזכויות הגישה אליו מוגבלות על בסיס צורך ידיעה בלבד.
- 2.9 קיימים נהלים ומנגנונים שמטרתם להבטיח שההסכמה המתאימה הושגה לפני חשיפת המידע הרגיש או הסודי המסחרי של יוניליוור או של צד אחר לצדדים שלישיים, או של צדדים שלישיים ליוניליוור.



## שיטות עבודה עיקריות

### אתיקה של נתונים ופרטיות

- 2.10** תקנים, תהליכים ומשילות קיימים על מנת להבטיח שימוש אתי הן בנתונים אישיים והן בטכנולוגיות בינה מלאכותית.
- 2.11** השותפים העסקיים מתנהלים בשקיפות לגבי האופן והסיבה שהם אוספים, מעבדים, מאחסנים, מעבירים ומשמידים נתונים אישיים, באופן שיאפשר לאנשים לבצע בחירות מושכלות.
- 2.12** ביכולתם של השותפים העסקיים להראות שכאשר מתקבלת החלטה אוטומטית שעשויה להשפיע על חייהם של אנשים, קיים בסיס רציונלי ומוסרי להחלטות אלו.





### מקורות וייצור מוצרים

מיקור המוצרים והחומרים המסופקים ליוניליור נבדק בצורה הולמת ואחרית והוא עומד במפרטים המוסכמים.

3

### דרישות חובה

#### מפרט מוצר ואיכות

- 3.1 מוצרים, חומרים ושירותים עומדים במפרטים מוסכמים (כאשר במפרט קיימת התייחסות לסחורה או לשירותים) ובנורמות תעשיית האיכות והבטיחות עבורם, כמו גם בתקני איכות ובטיחות אחרים שהוסכמו בינינו. הם גם עומדים בכל הדרישות החוקיות והרגולטוריות החלות.
- 3.2 הספקים ליוניליור אחראים לעמידה במפרטים, בתקני איכות ובטיחות אלה ולעמידה בחוקים ובתקנות, בין אם הם מספקים את הסחורה או את השירותים ליוניליור באופן ישיר ובין אם מעבירים את האספקה במסגרת הסכם קבלנות משנה לצד שלישי.
- 3.3 כאשר הדבר רלוונטי, שותפים עסקיים מנהלים פעילויות מחקר ופיתוח באופן אחראי, פועלים לפי פרקטיקה קלינית טובה ולפי העקרונות המדעיים, הטכנולוגיים והאתיים המקובלים.

#### רווחת בעלי חיים

- 3.4 כל ניסוי בבעלי חיים שבוצע בעבר על מוצרים קיימים, מרכיבי מוצר או חומרים שסופקו ליוניליור, או ליצרנים שיתופיים של יוניליור עבור עסקי יוניליור, מדווח.
- 3.5 כל ניסוי בבעלי חיים שבוצע בעבר על מוצרים חדשים, מרכיבי מוצר או חומרים שיש כוונה לספק ליוניליור, או ליצרנים שיתופיים של יוניליור עבור עסקיה של יוניליור, מדווח. בכלל זה נכללים מוצרים, מרכיבי מוצר וחומרים קיימים, כמו גם אלה שפותחו לאחרונה.

#### מיקור אחראי

- 3.6 יש לקבל הסכמה מצד יוניליור בטרם ביצוע כל ניסוי עתידי בבעלי חיים בין אם אלו מוצרים חדשים ובין אם קיימים, מרכיבי מוצר או חומרים המסופקים או שיסופקו ליוניליור, או ליצרנים שיתופיים של יוניליור עבור עסקיה של יוניליור.
- 3.7 קוד ההתנהגות, ההנחיות, המדיניות ו/או ההכשרה של השותף העסקי עצמו קיימים וזמינים לעובדים, וזאת על מנת לאפשר לשותף העסקי לעמוד בדרישות החובה של מדיניות השותפים האחראים או להתעלות עליו.
- 3.8 לשותפים עסקיים ישנה מדיניות מיקור אחראי, קוד ספקים, מדיניות צד שלישי או מדיניות דומה הכוללת עקרונות המקבילים לדרישות החובה של מדיניות השותפים האחראים עבור השותפים העסקיים שלהם. המדיניות של השותף העסקי מציבה דרישות דומות עבור השותפים העסקיים שלו.
- 3.9 כאשר אספקת הסחורות או השירותים שמקורם ביוניליור מועברת בחוזה של קבלן משנה לצד אחר, לשותף העסקי יש קוד התנהגות או מדיניות מיקור אחראי עבור ספקים אלה, בהתאם לדרישות מדיניות השותפים האחראים. בנוסף, קיים הליך דיווח ופיקוח על הציות של ספקים אלו.
- 3.10 השותף העסקי מיישם ומציג בדיקת נאותות אודות כיבוד זכויות אדם והסביבה. ישום זה מיועד לזהות, למנוע, להפחית ולהתייחס לאופן שבו הוא מטפל ומנהל השפעות שליליות פוטנציאליות וממשיות שהוא עלול לגרום או לתרום להן באמצעות פעילויותיו שלו, או שעשויות להיות קשורות ישירות לפעילות, למוצרים או לשירותים הניתנים מצד הקשרים העסקיים שלו.

## מערכות ניהול מחייבות מפרט מוצר ואיכות

**3.11** קיימים נהלים המבטיחים שכל חשש הנוגע לאיכות המוצר או לבטיחות שמקורו בשותף העסקי, או בשרשרת האספקה שלו, ידווח ליובליוור ללא דיחוי.

**3.12** לשותפי האספקה והייצור יש נהלים לעמידה בדרישות יובליוור לאישור חיצוני, שדווחו בטרם ההתקשרות.

### רווחת בעלי חיים

**3.13** קיימים נהלים על מנת להבטיח כי יובליוור תקבל הודעה לפני ביצוע ניסויים בבעלי חיים של מוצרים, של מרכיבי מוצר או של חומרים – בין אם אלו מוצרים, מרכיבי מוצר או חומרים קיימים ובין אם עתידיים.

### מחצבי עימות

**3.14** כאשר רלוונטי לפעילות מיקור, קיימים נהלי שרשרת אספקה ונהלי דיווח לגבי מיקור פעילויות הקשורות למינרלים שעלולים להגיע מאזורי סכסוך או מאזורי סיכון גבוה, לרבות מאזורים שעבורם החוקים החלים מספקים דרישות דיווח ו/או שימוש או מציבים הגבלות ייבוא או ייצוא (מה שנקרא 'מחצבי עימות').

## דרישות חובה עתידיות

### רווחת בעלי חיים

**3.15** שותפים עסקיים המספקים ביצים או מרכיבי ביצים יספקו ביצים אך ורק ממקורות ללא כלובים ('ביצי חופש').

### שיטות עבודה עיקריות

### רווחת בעלי חיים

**3.16** מדע וטכנולוגיה מודרניים שאינם מסתייע בבעלי חיים משמשים להערכת בטיחות המוצר, מרכיבי המוצר והחומרים ולעמידה בתקנות והרגולציה, תוך שמירה על העיקרון שכל ניסוי בבעלי חיים הוא בגדר מוצא אחרון בלבד.

**3.17** קיימת הסברה במישור הציבורי בקידום השימוש במדע שאינו מסתייע בבעלי חיים ובהשתתפות באיגודים הפועלים לשינוי רגולטורי לסיום הניסויים בבעלי חיים.

### מיקור אחראי

**3.18** לכל השותפים העסקיים יש קוד התנהגות או מדיניות מיקור אחראי עבור שרשרת האספקה שלהם, לפחות בהתאם לדרישות מדיניות השותפים האחראים. בנוסף, קיים הליך דיווח רלוונטי לאורך שרשרת האספקה שלהם ופיקוח על תאימות.



Unilever

מדיניות שותפים  
אחריםנדבך 2  
זכויות אדם

4

## תנאי ההעסקה מוסכמים מרצון חופשי העבודה מתבצעת על בסיס תנאי העסקה מתועדים עליהם הוסכם מרצון חופשי.

### דרישות חובה

- 4.1** כל העובדים, הן הקבועים והן המזדמנים, מקבלים מסמכי העסקה עליהם הוסכם באופן חופשי ואשר, לכל הפחות, מכבדים את זכויותיהם החוקיות והחוזיות.
- 4.2** המרכיבים המרכזיים של יחסי מעביד-עובד לרבות שעות, שעות נוספות, שכר, הטבות, חופשות, מערכות משמעתיות ומנגנוני הטיפול בתלונות מוסכמים על העובד מרצונו החופשי; הינם מתועדים בכתב; ובאישור רשמי של המעסיק והעובד בטרם תחילת העבודה.
- 4.3** תנאי ההעסקה הם בשפה המובנת לעובד, מוסברים מילולית או גרפית במידת הצורך, וזמינים לאורך כל תקופת העבודה.
- 4.4** כל העובדים מקבלים לשימושם עותק של תנאי העסקתם בשפה שהם מבינים, התואמת את העותק שבידי המעסיק.
- 4.5** כל שינוי בתנאי ההעסקה מוסכם בכתב הן על ידי העובד והן על ידי המעסיק.
- 4.6** כאשר הדבר נדרש על פי חוק, עובדים לטווח קצר, עובדים מזדמנים או עובדים המועסקים באמצעות חברות השמה מועסקים כעובדים קבועים כאשר העבודה הכרוכה היא בעלת אופי קבוע ונדרשת בכל ימות השנה.
- 4.7** עובדים זכאים לחופשת והטבות לידה, אבהות, אימוץ או טיפול הורי כנדרש בחוק.

### מערכות ניהול מחייבות

- 4.8** לפונקציות ניהול מרכזיות כגון גיוס והתקשרות, טיפול בתלונות, משמעת, קידום וסיום העסקה יש מסגרות מדיניות ברורות, נהלים ליישום והכשרה של האחראים ליישום, כולל תיעוד הולם.
- 4.9** קיימת מערכת ברורה ושקופה של תקשורת עובדים והנהלה. לעובדים ניתן מידע הנוגע לכל החלטה המשנה את תנאי העסקתם או המשפיעה עליהם ויש להם זכות לדו-שיח יעיל עם ההנהלה.

### שיטות עבודה עיקריות

- 4.10** כל העובדים לטווח קצר, העובדים המזדמנים או עובדים המועסקים דרך חברות השמה מתקבלים לעבודה כעובדים קבועים כאשר לזו יש אופי קבוע והיא נדרשת בכל ימות השנה, ללא קשר לדרישות החוק.
- 4.11** ניתנת הכשרה מתמשכת לכל העובדים במטרה לשפר ולהעמיק את כישוריהם ועל מנת לאפשר להם להתקדם בתעסוקתם.
- 4.12** נקבעת ומיושמת מדיניות חופשות משפחתיות המכירה בכל סוגי המשפחה.







Unilever

מדיניות שותפים  
אחרים

נדבך 2  
זכויות אדם



## חוסר אפליה

כל העובדים זוכים ליחס שוויוני, מכבד והוגן וללא כל ביטוי של אפליה. תשומת לב מיוחדת מוקדשת לזכויות העובדים הנמצאים בסיכון הגבוה ביותר לאפליה.

### דרישות חובה

**5.8** האחראים להעסקת עובדים, תשלום, הכשרה, קידום, משמעת וסיום העסקת עובדים הוכשרו להימנע מאפליה במילוי תפקידים.

**5.9** כל העובדים, ובמיוחד המנהלים, המפקחים ואבטחת האתר הוכשרו להימנע מאפליה.

### שיטות עבודה עיקריות

**5.10** יעילות ההכשרה, המדיניות וזיהוי תחומים אפשריים של אפליה נבחנים.

**5.11** מדיניות ויעדים ספציפיים הניתנים למדידה להשגת שוויון וגיוון מגדרי נקבעת ומיושמת. קיימות תוכניות המתייחסות לצרכים של עובדים הנמצאים בסיכון הגבוה ביותר לאפליה (לדוגמה, קהילות הסובלות מתת-ייצוג, נשים או אנשים עם מוגבלויות). הם עשויים לכסות תחומים כמו אפשרויות זמן גמישות, טיפול בילדים ובאחרים התלויים בהם/ ותוכניות חונכות.

**5.12** קריטריוני גיוון נכללים בבחירת ספקים חדשים.

**5.1** אין אפליה בהעסקה (כולל בגיוס עובדים), באף אחד מהיבטי ההכשרה, ההתפתחות האישית והמקצועית, התגמול, הקידום, המשמעת, סיום העבודה או הפרישה.

**5.2** אסורה אפליה על בסיס גזע, קבוצה אתנית, גיל, תפקיד, מין, זהות מגדרית, צבע, דת, ארץ מוצא, נטייה מינית, מצב משפחתי, הריון, תלות, מוגבלות, מעמד חברתי, חברות באיגוד, מאפיינים אישיים, מחלה, מצב בריאותי או דעות פוליטיות, או מכל נימוק אחר שנקבע בחוק המקומי.

**5.3** אפליה, תמיכה בה או קבלתה אסורים.

**5.4** בדיקות הריון, צורות אחרות של בדיקות בריאות שעלולות להוות בסיס לאפליה ושימוש חובה באמצעי מניעה, אסורים. כאשר בדיקות בריאות הן בגדר חובה על פי החוקים המקומיים, לא ניתן להשתמש בתוצאותיהן כמצע או סיבה לפיטורי עובדים, לאפליה אחרת או ליחס שאינו חיובי כלפיהם.

### מערכות ניהול מחייבות

**5.5** קיימים מדיניות ונהלים האוסרים על אפליה בכל צורה במהלך תהליכי הגיוס, התגמול, הגישה להכשרה, הקידום, סיום ההעסקה או הפרישה, ואלה מועברים באופן ברור וקבוע לכל העובדים, לרבות ההנהלה.

**5.6** הקריטריונים לבחירה עבור כל החלטות תחום משאבי אנוש הינם אובייקטיביים ושקופים, וקיימות בקרות על מנת להבטיח את קיומם.

**5.7** קיימים נהלים על מנת להבטיח שמשורות פנויות אינן מתוארות במונחים שעלולים להחריג קבוצה או קבוצות, של אנשים, מלבד על סמך הכישורים, הדרישות התעסוקתיות או ההכשרה הדרושים לביצוע העבודה.

## איסור על הטרדה



כל העובדים חופשיים מהטרדות והתעללות. אף עובד אינו נתון להטרדה פיזית, מינית, פסיכולוגית או מילולית, להתעללות או לכל צורה אחרת של הפחדה.

### דרישות חובה

- 6.1 עובדים זוכים ליחס מכבד והוגן. התעללות פיזית, מינית, מילולית או פסיכולוגית, כל צורה של הטרדה, דברי שטנה, הפחדה, בריונות, אלימות וענישה גופנית אינם מתקיימים ואינם מקובלים.
- 6.2 אמצעי המשמעת הינם מידתיים ואינם כוללים ענישה פיזית או נפשית.
- 6.3 כל העובדים, ובמיוחד המנהלים, המפקחים ואבטחת האתר המטרידים את העובדים או המתעללים בהם, באופן ישיר או עקיף, כפופים לאמצעי משמעת מתאימים.
- 6.4 קיימת אפס סובלנות כלפי כל סוג של התעללות, איומים, הפחדה או פעולות תגמול נגד מגיני זכויות אדם.

### מערכות ניהול מחייבות

- 6.5 קיימים מדיניות ונהלים האוסרים כל צורה של הטרדה או התעללות, הם מועברים באופן נהיר וביורור לכלל העובדים, ומתבצעת הכשרה קבועה בנוגע לדרכי זיהוי ומניעת הטרדה וצורות אחרות של איום או הפחדה.
- 6.6 נהלים משמעתיים בכתב מועברים ומוסברים בביורור לכלל העובדים ומתקיים תיעוד של כל הפעולות המשמעתיות למשך הזמן הנדרש על פי חוק.

### שיטות עבודה עיקריות

- 6.7 נוצרות ומיושמות תוכניות להגברת הבטיחות לנשים ולהפחתת האלימות על בסיס מגדר, הן לעובדות והן לנשים בקהילה.
- 6.7 הערכות נעשות מתוך מחשבה על מניעת הטרדה בעת הרכבת צוותים, כולל התחשבות בחשיבותם של תפקידי פיקוח. הדבר כולל מתן הכשרה למנהלים ולמפקחים המתמקדת בפיתוח רגישות למשתנים של כח העבודה התלויים בפרופיל הדמוגרפי (למשל מגדר וגזע).
- 6.7 קיימים נהלים נפרדים זמינים עבור מקרים הכוללים הטרדה מינית או תקיפה. נהלים אלה לוקחים בחשבון את הטרדומה ואת הסיכונים הפוטנציאליים הכרוכים בכך, ומגדירים תקן עבור ייעוץ ותמיכה לקורבנות, לפי הצורך.



## העבודה היא מרצון חופשי



### העסקה מוסכמת על העובד מרצונו החופשי והעבודה מתבצעת מרצון זה.

#### דרישות חובה

- 7.1** בשום פנים ואופן לא ייעשה שימוש בעבודות כפייה, בין אם בצורה של סחר בבני אדם לעבודה, עבודה תחת חוזה, עבודה כפויה או צורות אחרות, לרבות כפייה נפשית ופיזית ועבודות.
- 7.2** עובדים מתקבלים לעבודה מרצונם החופשי ואינם נדרשים למסור תעודות זהות או תעודות אישיות או לשלם פיקדון בגין העסקתם.
- 7.3** העובדים חופשיים לסיים את עבודתם לאחר תקופת הודעה מוקדמת סבירה ללא קנס, כפי שהוסכם בתנאי העסקה.
- 7.4** לעובדים יש חופש תנועה ואינם מוגבלים לשטחו של השותף העסקי, לרבות המעונות או הדיור, באם מסופק.
- 7.5** העובדים אינם חייבים בתשלום שכר טרחה או בפיקדון בעבור הקבלה לעבודה, למעסיק או לכל אדם אחר, חברה או סוכנות המעורבים בתהליך הגיוס.
- 7.6** המעסיקים אחראים לתשלום כל שכר הטרחה וההוצאות הכרוכות לקבלת העובד או שנגרמו לעובד במסגרת מילוי תפקידו. אם העובדים שילמו עמלות כלשהן, יש להשיבן מהמעסיק.
- 7.7** השימוש בעבודת בית סוהר אסור למעט בנסיבות שבהן תנאי העסקתם מקיימים את הדרישות המחייבות של מדיניות זו וניתנים לאימות.

#### מערכות ניהול מחייבות

- 7.8** קיימת מדיניות גיוס עובדים, ועובדים שהוכשרו בהליכים הקשורים במשאבי אנוש, על מנת להבטיח שהעובדים הנכנסים לעבודה עושים זאת באופן חופשי, ושלא ימנע מהם לעזוב אם ירצו בכך.
- 7.9** עובדים המשנים את מיקומם במסגרת עבודתם, בין אם בארצם ובין אם מחוצה לה, מקבלים מידע לגבי התנאים וההגבלות וכן מידע הנוגע לזכויותיהם באמצעות הכשרות בטרם עזיבתם ולאחר ההגעה, או באמצעים מקובלים אחרים, בשפה שהם מבינים.
- 7.10** נקבעים הליכים אפקטיביים ושקופים על מנת להבטיח שלעובדים יהיה חופש תנועה ושאינם מוגבלים לשטח המתקן, לרבות מגורים והסעות לעובדים ממקום העבודה או ממנו (כאשר אחד מהם מסופק). תהליכים כאלה חלים גם על תפקידים ואחריותם של עובדי האבטחה, כאשר הם קיימים.
- 7.11** קיימים ומיושמים מדיניות ונהלים שמטרתם לזהות, למנוע ולתקן כל מקרה פוטנציאלי של עמלת גיוס ששולמה על ידי העובדים, לרבות במסגרת בחירת מתווכים או סוכנויות גיוס וניטור עובדים.

#### שיטות עבודה עיקריות

- 7.12** ישנה השתתפות ביוזמות כלל-מגזריות לקידום גיוס אתי.
- 7.13** קיימת תמיכה ביוזמות לסיוע לניצולי סחר בבני אדם.



Unilever

מדיניות שותפים  
אחריםנדבך 2  
זכויות אדם

## גיל מתאים



כל העובדים הם בגיל מתאים והעובדים הצעירים מוגנים.

## דרישות חובה

- 8.1** בשום פנים ואופן לא מועסקים אנשים מתחת לגיל 15 או מתחת לגיל המינימלי החוקי המקומי לעבודה או ללימוד חובה, לפי הגבוה מביניהם.
- 8.2** צעדים אחרים לתיקון מיושמים באופן מיידי בכל פעם שמזהים עובדים מתחת לגיל 15. צעדים אלה כוללים הפסקת עבודת הילד באופן מיידי ווידוא שהוא או היא נמצאים בסביבה בטוחה. הילד צריך לקבל טיפול וחינוך והבטחת הכנסה זהה למשפחתו.
- 8.3** בכל הנסיבות, הבריאות והבטיחות של עובדים צעירים (בין 15 ל-18 שנים) נלקחים בחשבון ומוגנים. הגנה זו אמורה למנוע מהם סוגים מסוימים של עבודה, כמו עבודה מסוכנת או עבודת לילה, וכן נדרשת זהירות ומחויבות יתרה, על מנת להבטיח שלא מבוצעת עבודה מסוכנת או מזיקה נפשית, פיזית, חברתית או מוסרית על ידי העובדים הצעירים.
- 8.4** מתקיימים היעדים והדרישות שנקבעו בארגון העבודה הבין-לאומי עבור הצורות החמורות ביותר של עבודת ילדים.
- מערכות ניהול מחייבות**
- 8.5** קיימת מדיניות תעסוקה (המכסה את כל העובדים, לרבות אלה שגויסו ישירות או דרך סוכנות או צד שלישי), המציינת את הגיל המינימלי לכל העובדים וכן אמצעי תיקון אם מתגלה אירוע של עבודת ילדים הכולל טיפול, השכלה והכנסה חלופית. המדיניות צריכה גם לפרט את התנאים שבהם ניתן להעסיק עובדים צעירים.
- 8.6** מקום העבודה מקיים תהליך אימות גיל יעיל, הכולל מערכות תיעוד מתאימות ומסמכים מתאימים.
- 8.7** כל העובדים הרלוונטיים הוכשרו לכבד את ההוראות הנוגעות לעובדים צעירים, לרבות חניכים ומתמחים, במיוחד אלו המתייחסות לשעות עבודה, משמרות לילה, שעות עבודה בתקופות לימודים ועבודה קשה או מסוכנת.
- שיטות עבודה עיקריות**
- 8.8** נתמכות פעילויות לבניית קהילה המסייעות בהפחתת חסמי גישה לחינוך. פעילויות אלו כוללות עבודה עם הממשל המקומי כדי לאפשר הנגשה בית ספרית גדולה יותר, מתן קצבה לעובדים עבור הוצאות בית הספר, מימון הוצאות בית ספר, תמיכה בהסעה בטוחה לבתי הספר ומתן הכשרה מקצועית.





## שכר הוגן כל העובדים מקבלים שכר הוגן.

### דרישות חובה

- 9.1** לכל העובדים ניתנת חבילת תגמול כוללת עבור שבוע עבודה סטנדרטי הכוללת שכר, גמול שעות נוספות, הטבות וחופשה בתשלום העומדת או עולה על תקני המינימום החוקיים.
- 9.2** תנאי פיצוי שנקבעו בהסכמים קיבוציים המחייבים מבחינה משפטית מיושמים ומתקיימים.
- 9.3** השכר משולם, בזמן, באופן קבוע ומלא.
- 9.4** העובדים מקבלים תלוש שכר עבור כל תקופת שכר, המציין בבירור את מרכיבי הפיצויים, לרבות סכומי שכר מדויקים, תוך ציון שעות העבודה הקבועות ואת השעות הנוספות (בהן עובדים מקבלים שכר על בסיס שעתי) והטבות, תמריצים/בונוסים וניכויים מוסכמים.
- 9.5** כאשר עובד מקבל שכר על סמך תפוקה כמותית, פר-יחידה, מכסות או דומים לאלו, שיעור השכר מאפשר לעובד להיות מסוגל להשתכר לפחות שווה ערך לשכר המינימום או השכר הקיבוצי, הגבוה מביניהם, במסגרת שעות העבודה הרגילות.
- 9.6** כל עבודה בשעות נוספות או עבודה בחגים סטטוטוריים משולמת לפי תעריף הפרמיה המתאים בהתאם לדרישות החוק המקומיות ו/או ההסכמים הקיבוציים.

- 9.7** מלבד הניכויים המחוייבים בחוק, כל שאר הניכויים מהשכר נעשים רק בהסכמה מפורשת ובכתב של העובדים בשפה שהם מבינים.
- 9.8** כל הניכויים המחוייבים בחוק, כגון מסים וביטוח בריאות, מופקדים בחשבונות או בסוכנויות הקבועים בחוק בכל תקופת תשלום ולפי דרישות החוק.
- 9.9** נעשה ביטוח עובדים למקרה של פציעות עבודה, תאונות, מחלות, נכות ומוות, בהתאם לחוקי הפיצויים המקומיים לעובדים, או ביטוח מקיף יותר.





Unilever

מדיניות שותפים  
אחריםנדבך 2  
זכויות אדם

**9.16** דרישות שכר מחיה ו/או הכנסת מחיה מועברות לספקים ולשרשרת האספקה שלהם במעלה הזרם.

**9.17** ביטוח עובדים חורג אל מעבר לתאונות עבודה ונכות, והוא כולל אבטלה, לידה, בריאות ופרישה.



## מערכות ניהול מחייבות

**9.10** קיימת מדיניות בכתב בנושא שכר ופיצויים, והיא שקופה ומוסברת לכל העובדים בשפה שהם מבינים.

**9.11** מתקיים ומיושם תהליך להבנת הדרישות החוקיות עבור שכר, גמול שעות נוספות, הטבות, חגים וניכויים ולמעקב אחר כל שינוי בהם.

**9.12** נשמרים רישומים המוכיחים כי העובדים מקבלים שכר מדויק עבור שעות עבודה סטנדרטיות ועבור שעות נוספות, בהתבסס על מערכת שעות ושכר מתאימה.

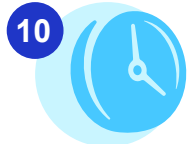
## דרישות חובה עתידיות

**9.13** כל העובדים של שותפים עסקיים המספקים סחורות ושירותים ישירות ליוניליוור חייבים להרוויח לפחות שכר מחיה או הכנסת מחיה הוגנות. שכר מחיה חייב להיות בר השגה במסגרת שעות העבודה הרגילות (לא כולל שעות נוספות), בין אם העובד מקבל תשלום על בסיס שכר, לפי שעה או לפי תפוקה כמות/יחידה/מכסה.

**9.14** גישת שכר מחיה מיושמת ומתעדכנת מדי שנה על מנת להבטיח שכל העובדים יקבלו שכר (או חלק יחסי מההכנסה) בהתאמה או מעבר לשכר המחיה המקומי כפי שהוגדר באחת השיטות המוכרות בדף האינטרנט של יוניליוור - שכר מחיה.

## שיטות עבודה עיקריות

**9.15** מערכת תגמול הוגנת עבור שיטות עבודה מיטביות קיימת עבור כל העובדים, והם מסווגים בה לפי כישורים, מיומנות וניסיון; המערכת מספקת להם הכרה ותגמול על ביצועים באמצעות הטבות ו/או תמריצים בשכר ושאינם שכר; ומעריכה ומתאימה באופן שוטף את השכר בהתאם לאמות מידה רלוונטיות בשוק ולביצועים עסקיים, ומקיימת דו-שיח חברתי קבוע בשאלות הנוגעות לפיצויים.



**שעות עבודה סבירות**  
**כלל העובדים זוכים לשעות העבודה סבירות.**

**דרישות חובה**

- 10.1** העובדים אינם נדרשים לעבוד מעבר לשעות הרגילות ולשעות הנוספות בהתאם לדרישות החוק המקומיות. סך שעות העבודה השבועיות, כולל שעות נוספות, לא יעלה על 60 שעות לעובדים שאינם מנהלים, גם אם החוק המקומי מאפשר זאת, וזאת על מנת למנוע עייפות פיזית ונפשית יתרה.
- 10.2** כל השעות הנוספות הן על בסיס התנדבותי. אם חוזה העבודה מאפשר שעות נוספות חוזיות, נדרשת לכך הסכמה מפורשת מצד העובדים.
- 10.3** עובדים זכאים לפחות 24 שעות מנוחה רצופות בכל תקופה של שבעה ימים, ולחופשה שנתית הנדרשת על פי חוק.
- 10.4** אם העובדים נדרשים לעבוד ביום מנוחה עקב צורך אמיתי בהמשכיות הייצור או השירות, על העובדים לקבל תקופה מקבילה של מנוחה מפצה מיד לאחר מכן כדי להבטיח מינימום של שני ימי מנוחה בכל 14 ימים.
- 10.5** עובדים זכאים לארוחות והפסקות מנוחה סבירות, אשר, לכל הפחות, חייבות לעמוד בחוקים החלים.

**מערכות ניהול מחייבות**

- 10.6** קיימת ומיושמת מדיניות בכתב עבור שעות עבודה רגילות ועבור שעות נוספות; המדיניות קובעת בבירור כי שעות נוספות הינן בהתנדבות.
- 10.7** שעות העבודה ולוחות הזמנים הצפויים מועברים לכל העובדים בשפה ובפורמט המובנים להם.
- 10.8** קיים תיעוד של הסכמת העובדים לביצוע עבודה בשעות נוספות.
- 10.9** קיימים מנגנונים מוגדרים ויעילים לרישום, תיעוד ומעקב אחר שעות העבודה והשעות הנוספות לכלל העובדים, ללא קשר לשיטת השכר (לדוגמה, תשלום עבור יחידה) או לסוג החוזה.

**שיטות עבודה עיקריות**

- 10.10** אף לא אחד מן העובדים, כולל אלו בתפקידי ניהול, אינו חורג משעות עבודה שבועיות של 60 שעות שבועיות, כולל השעות הנוספות.
- 10.11** מתבצעת התייעצות עם העובדים לגבי דרכים לצמצום שעות העבודה, מבלי לפגוע ביכולתם להתפרנס, לכל הפחות.
- 10.12** הסדרי הזמנים בעבודה מאפשרים לעובדים לתת מענה לצרכים משפחתיים ואישיים (לדוגמה, חופשה לפגישות רפואיות, גמישות וזירוז שעות העבודה/ כיסוי משמרות) מבלי להיענש.



## חופש ההתאגדות

כל העובדים חופשיים לממש את זכותם להקים ו/או להצטרף לאיגודים מקצועיים ולנהל משא ומתן קולקטיבי.

### דרישות חובה

**11.1** כל העובדים יכולים לממש באופן חופשי את זכותם להקים או להצטרף לאיגוד לפי בחירתם, לחפש ייצוג ולשאת ולתת באופן קיבוצי, ולעשות זאת ללא חשש מהפחדה, הטרדה או קבלת אישורים מוקדמים, אלא אם כן אלו נדרשים על פי חוק.

**11.2** העובדים יודעים ומבינים את זכויותיהם, לרבות כל זכות חוקית לשביתה. אף עובד, מנהל או נציג אחר של החברה לא מונעים מהם את מיצוי זכויות אלו.

**11.3** משא ומתן קיבוצי נערך בתום לב כאשר הוא מתבקש מכל קבוצה מייצגת של עובדים המוכרת בחוק, והסכמים קיבוציים נכרתים ומיושמים.

**11.4** נציגי עובדים אינם מופלים לרעה, ולא מתקיימים נגדם נהלי עבודה בלתי הוגנים בשל תפקידם כנציגי עובדים. יש להם אפשרות סבירה לבצע את תפקידיהם הייצוגיים במקום העבודה.

**11.5** כאשר החוק המקומי קובע הגבלות על הזכות לחופש ההתאגדות ולמשא ומתן קיבוצי, מותרות צורות חלופיות של ייצוג עובדים, התאגדות ומשא ומתן.

### מערכות ניהול מחייבות

**11.6** קיימים מדיניות והליכים נהירים בנושא חופש ההתאגדות והמשא ומתן הקיבוצי במסגרת הפעילות השוטפת, אשר מבהירים כי בחירתו של עובד להקים או להצטרף לאיגוד מקצועי לא תפגע ביחס השוויוני כלפיו (כולל הטיפול בהעסקה, משמעת, קידום, שכר, שעות, תלונות או הפסקת עבודה).

**11.7** מתבצעת הכשרה שוטפת של עובדים, מנהלים ומאבטחים באתר על מנת להבטיח את זכותו של כל עובד להתאגד בחופשיות ולהבטיח את הזכות המעשית למשא ומתן קיבוצי ויחסי תעשייה טובים (לרבות ייעוץ ומשא ומתן).

**11.8** קיימים כללים ברורים המסדירים את פעילותם של איגודים מקצועיים מוכרים במקום העבודה.

### שיטות עבודה עיקריות

**11.9** נציגי העובדים מעורבים בקבלת מידע בתהליך הפיתוח של מדיניות והליכים חדשים, במידת האפשר.

**11.10** דו-שיח חברתי והכשרה משותפת לנציגי האיגודים המקצועיים או לנציגי העובדים מוסדרים לטובת קידום יחסי עבודה בונים (לדוגמה, הדרכות בריאות ובטיחות; הדרכה למניעת הטרדות מיניות).

**11.11** מתבצעת הערכה לזיהוי איומים פוטנציאליים על זכות חופש ההתאגדות של העובדים, ואם זוהו, ננקטים אמצעים לטיפול בנושא.







Unilever

### שיטות עבודה עיקריות

**12.14** יעדי החברה להשגת אפס תאונות מנטרים באופן אקטיבי ומדווחים, תוך המשך עידוד דיווח שקוף על כל תקרית המתרחשת.

**12.15** קיימת תוכנית לניהול משברים, לרבות תכנית מגירה ותעדוף של בריאות ובטיחות העובדים.

**12.16** המעסיקים מספקים נוהלי בריאות ובטיחות טובים המספקים מענה לרווחה הנפשית והפיזית כאחד, והם מעודדים את העובדים לאמץ ולקיים אותם.



מדיניות שותפים  
אחרים

נדבר 2  
זכויות אדם



**גישה למנגנוני הגשת תלונות והטיפול בהן**  
**לכל העובדים יש גישה למנגנון הגשת תלונות עם נהלים ודרכי טיפול הוגנים.**

**דרישות חובה**

- 13.1** לכל העובדים מסופקים נהלים שקופים, הוגנים וסודיים שמביאים לפתרון מהיר, חסר פניות והוגן של בעיות שעלולות להתעורר כחלק מיחסי העבודה שלהם.
- 13.2** מנגנוני הגשת התלונות עולים בקנה אחד עם העקרונות המנחים של האו"ם בנושא עסקים וזכויות אדם והם מתווכים היטב ונגישים על מנת לאפשר לעובדים לדווח על כל בעיה.
- 13.3** מנגנוני הגשת התלונות מבטיחים את החיסיון לכל מתלונן, אלא אם כן ניתנה רשות מהמתלונן לגלות את זהותו לאדם מסוים.
- 13.4** אין להתנכל אל מי שמדווח על תלונה או מגיש אותה, או במשתתפים בחקירת תלונה.
- 13.5** תלונות מטופלות במלואן בצורה יעילה, מכבדת ובזמן קצר, והן מועברות לרמת ההנהלה המתאימה ומפוקחות על ידה.

**מערכות ניהול מחייבות**

- 13.6** קיים תהליך ברור ומתועד לטיפול בכל תלונה המבטיח חיסיון (אלא אם ניתנה רשות מהמתלונן לגלות לאדם מסוים).
- 13.7** קיימת מדיניות אי-התנכלות כלפי עובדים או חושפי שחיתויות המדווחים על תלונות, ואמצעים ספציפיים להגנה על מתלוננים מפני התנכלות.
- 13.8** כלל העובדים עברו הכשרה לגבי המדיניות והנהלים לטיפול בתלונות, והמנהלים הוכשרו במיוחד להימנעות מהאשמות ומנקמות.

**שיטות עבודה עיקריות**

- 13.9** נתונים אנונימיים על קבלה וטיפול בתלונות נשמרים ומנותחים על מנת להבטיח את יעילותם של מנגנוני הגשת תלונה.
- 13.10** בעיות שורש וכל דפוס בסיסי הקשור אליהן, אשר גורמות לתלונות ולטענות, מזוהים לטובת שיפורים תפעוליים במידת הצורך.
- 13.11** מנגנוני הגשת תלונות זוכים לתקשורת ולנגישות רחבות על מנת לאפשר לקהילות המקומיות לדווח לחברה בכל נושא, בהתאם לעקרונות המנחים של האו"ם בנושא עסקים וזכויות אדם.



14

## זכויות קרקע

זכויות הקניין, הרכוש והקרקע של הפרט ושל הקהילות המקומיות, לרבות אוכלוסיות ילידים, נשמרות ומכובדות. קיימת מדיניות של אפס סובלנות כלפי השתלטות על קרקעות.

### דרישות חובה

זכויות הקניין, הרכוש והקרקע של הפרט ושל הקהילות המקומיות, לרבות אוכלוסיות ילידים, נשמרות ומכובדות. קיימת מדיניות של אפס סובלנות כלפי השתלטות על קרקעות.

**14.1** חל איסור על מעורבות בכל דרך בהשתלטות על קרקעות וחייבת להיות גישה של אפס סובלנות כלפי השתלטות על קרקעות בידי אחרים, ביחס לכל קרקע שנרכשה, שנחכרה או שנעשה בה שימוש.

**14.2** מכובדות זכויות החזקה הלגיטימיות בקרקע של יחידים, קהילות ואוכלוסיות ילידיות, לרבות זכויות נהוגות ובלתי פורמליות, ומתבצעת בדיקת נאותות כדי לקיים את זכויותיהם הקבועות על רכוש, קרקע והשימוש בה.

**14.3** כאשר מתוכנן שינוי בשימוש בקרקע, ההשפעה הסביבתית והחברתית מוערכת ומטופלת כראוי בהשתתפות קהילות מושפעות, והיא מתפרסמת בפורמט ובשפה הנגישה לאותן קהילות.

**14.4** רכישת קרקעות, תכנון שימושי קרקע, שינוי ופיתוח קרקע מנוהלים בצורה התואמת את החוקים הלאומיים ומכבדת את זכויות האדם, לרבות זכויות מקובלות על קרקע ומשאבים, לפי ההגנה הרחבה מביניהם.

**14.5** יש להכיר ולכבד את זכותן של נשים לבעלות ולגישה לקרקע.

**14.6** שותפים עסקיים מחפשים ומתעדים באופן פעיל את היישום האפקטיבי של הסכמה חופשית, מוקדמת ומדעת (FPIC) בכל פעם שרכישת קרקע, תכנון ושינוי השימוש בקרקע או הפיתוח שלה עלולים להשפיע על זכויות החזקה הלגיטימיות בקרקע של קהילות מקומיות, או להשפיע על חזקה קולקטיבית לגיטימית על הקרקע.

### מערכות ניהול מחייבות

דרישות אלו חלות רק על שותפים עסקיים המעורבים ברכישה, חכירה או סילוק קרקע ו/או כאשר משתנה השימוש בקרקע, דבר שיכול להשפיע על זכויותיהם של יחידים או של קהילות.

**14,7** קיימת מדיניות בכתב בנוגע לכיבוד זכויות הקרקע של כל בעלי החזקה הלגיטימית על הקרקע, המושפעים מפעילות השותף העסקי, לרבות גישה של אפס סובלנות כלפי השתלטות על קרקעות.

**14,8** קיים תהליך בדיקת נאותות תפעולי מתמשך על מנת לזהות, למנוע, למתן ולהתייחס ביעילות לכל הפרה של זכויות קרקע בפעילות השותף העסקי, ומהי הגישה עבורם והטיפול בהם.

**14,9** אחריות ומשאבים מספקים מוקצים לניהול נושאי זכויות קרקע ומעורבות חברה-קהילה.

**14,10** אנשים האחראים על רכישת קרקעות או על שינויים בשימושי קרקע עוברים הכשרה תקופתית בנוגע להסכמה חופשית, מוקדמת ומדעת, ומבינים היטב כיצד לזהות ולהעריך את ההשפעה של רכישות או של שינויים אלו.





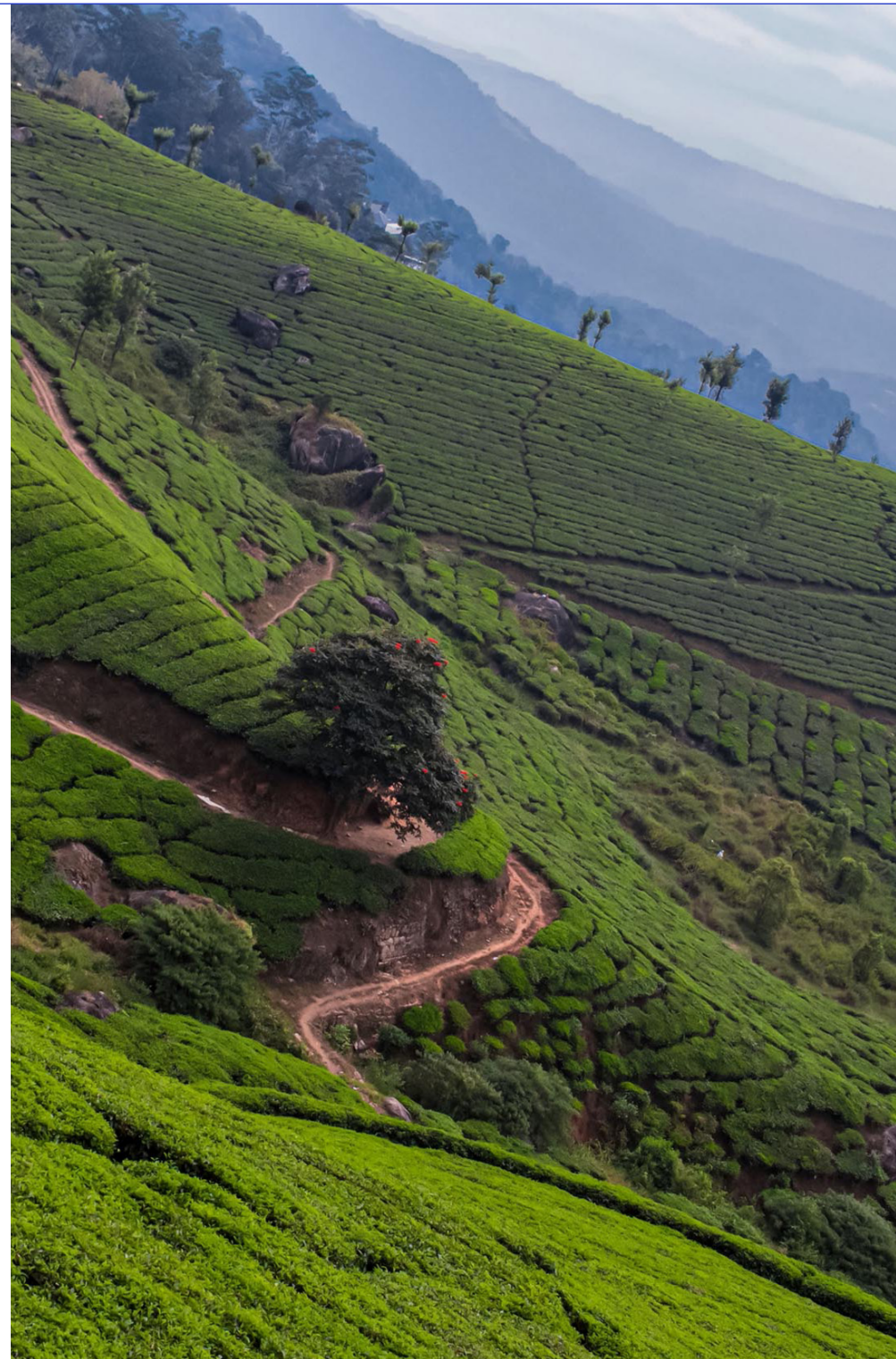
Unilever

## שיטות עבודה עיקריות

**14,11** נתוני הערכות ההשפעה מחולקים לפי מגדר, מוצא לאומי, שבט או מעמד.

**14,12** נערכה התחייבות ציבורית לתמוך באופן אקטיבי בהשקעות חקלאיות אחראיות, במעקב מלא ובהנחיות הוולונטריות של האו"ם לגבי משילות חזקה אחראית.

**14,13** לא קיימת מעורבות בתביעות אסטרטגיות נגד משתתף ציבורי (SLAPPs) המשמשות להשתיק זכויות אדם ומגני סביבה וארגוני חברה אזרחית שתומכים בבעלי זכויות מושפעים במסגרת אקטיביזם לגיטימי.



מדיניות שותפים  
אחראים

נדבר 2  
זכויות אדם





Unilever

מדיניות שותפים  
אחרים

התפעול, המקור, הייצור, הפצת המוצרים ואספקת השירותים מתבצעים במטרה להגן על הסביבה ולשמור עליה.

שותפים עסקיים צריכים לנקוט בגישה מבוססת סיכונים כדי להגדיר את הנושאים הסביבתיים להם הפוטנציאל הגדול ביותר להשפעה שלילית ואשר קשורים לעסק שלהם. עיקרון יסוד 15 מתאר את הדרישות המנדטוריות לניהול סביבתי הוליסטי לקראת הגנה והתחדשות הטבע, ואחריו שני עקרונות יסוד נוספים המטפלים בנושאים סביבתיים שבהם ליוניליוור יש את ההזדמנות הגדולה ביותר למזער את ההשפעות השליליות ולמקסם את ההשפעה החיובית בתחומי האקלים, המים, הפסולת, כריתת היערות והפלסטיק. ייתכן ותזהו תחומים נוספים הרלוונטיים לעסקים שלכם.



## הגנה על טבע מתחדש



העסקים מתנהלים באופן שמגן, משמר ומחדש את הטבע (כולל המגוון הביולוגי) ומבטיח שלא יתרחשו בירוא או הסבה של יערות הקשורים לאספקה וחומרי שמן דקלים, סויה, נייר ועץ, תה וקקאו. צריכת המים מצטמצמת, במיוחד באזורים קיים חוסר מים חמור, והזרמת השפכים מנוהלת כראוי.

### דרישות חובה

- 15.1** היתרים ודרישות חוק עדכניים ותקפים בנוגע להגנת הסביבה, הטבע והמגוון הביולוגי בהקשר של תכנון, פיתוח ופעילות עסקית, קיימים ונאכפים.
- 15.2** מתקיימים ונאכפים החוקים ישימים והיתרים הנוגעים למים - לרבות אך לא רק, הפקת מים, שימוש במים, ניהול מפלס המים והזרמת שפכים.
- 15.3** ספקים ישירים של חומרים בהיקף כפי שהוגדרו ב'[הנחיות מדיניות אנשים וטבע](#)' ימכרו חומרים ליוניליוור אך ורק חומרים שחל עבורם ווידוא שמקורם במקומות חופשיים מברוא יערות ומהסבה, בהתבסס על תאריך הפסקה הרלוונטי בהתאם לדרישות '[מדיניות אנשים וטבע](#)'.

### מערכות ניהול מחייבות

- 15.4** קיימת מערכת ניהול סביבתית על מנת לזהות ולמתן בעיות הקשורות לניהול מים ולהזרמת שפכים, והיא מתעדכנת מעת לעת.

### מערכות הניהול הכלליות הבאות יעמדו בדרישות המנדטוריות עבור כל עיקרון יסוד תחת נדבך כדור הארץ.

- 15.5** מדיניות ונהלים של ניהול סביבתי קיימים ומיושמים עבור נושאים המציגים סיכונים סביבתיים משמעותיים הקשורים לפעילותכם.
- 15.6** מדיניות ותהליכים של בדיקת נאותות הרלוונטיים לדרישות המיקור הלאומיות והבין-לאומיות קיימות ומיושמות כנדרש על פי התקנות והחוקים הישימים, וכפי שיוניליוור יעצו או ביקשו בטרם הרכישה, או כפי שהוסכם בחוזה, אם אחרת.
- 15.7** הדרכה מסופקת לכל העובדים הרלוונטיים כדי להבטיח ידע ועמידה בכל ההיתרים החוקיים הדרושים.
- 15.8** כל הנתונים הנדרשים משותפים עם יוניליוור במידת הצורך כדי לאפשר ליוניליוור להשתמש בנתונים אלו (על בסיס אנונימי, כאשר הדיווח או הדרישות מאפשרות אנונימיות) כדי לעמוד בדרישות הדיווח והחשיפה של זכויות האדם הרלוונטיות, הגנת הסביבה ושרשרת האספקה לפי חוקי בדיקת נאותות.
- 15.9** המדיניות והנהלים הרלוונטיים מועברים באופן נרחב ברחבי הארגון שלכם, כולל הכשרה מתאימה.

מדיניות שותפים  
אחרים

נדבך 3  
כדור הארץ



Unilever

**דרישות חובה עתידיות****15.17** הפקת מים והפקת מי שפכים נמדדות והנתונים לגביהן חשופים לציבור.**15.18** באזורים בהם חוסר מים חמור, נקבע ניטורעבור טיפול בנזילות ובבזבז מים ומיושם טיפול מתקדם בשפכים.**15.19** קיימת פעולה שיתופית לשיפור בטחון המים, תוך מתן עדיפות לאזורים של חוסר מים באמצעות יישום התקן Alliance for Water Stewardship.**15.20** בעלי עניין לאורך שרשרת הערך מעורבים בשיפור המגוון הביולוגי ובביצועי המערכת האקולוגית בתוך ומעבר לגבולות האתר.**תקף עבור ספקים של מרכיבים ותכשירים המשמשים במוצרי טיפוח ביתי, יופי וטיפוח אישי, כאשר יוניליוור הודיעה להם על כך :****15.10** הנתונים הננוגעים להתכלות ביולוגית של מרכיבים אורגניים (המכילים פחמן) זמינים ליוניליוור על פי שיטות בדיקה מוכרות בין-לאומיות של ה-OECD.**15.11** מרכיבים ותכשירים אורגניים (המכילים פחמן) מתכלים ב-100%.**שיטות עבודה עיקריות****15.12** נוהלי קיימות ותוכניות לשיפור ביצועים כגון אלו המתוארים ב'[עקרונות החקלאות המתחדשת](#)' של יוניליוור (RAP) מוטמעים בכל הפעילויות העסקיות הרלוונטיות כדי לטפל בבעיות סביבתיות מהותיות.**15.13** חל על ספקים של חומרים חקלאיים: קוד '[חקלאות בת קיימא](#)' של יוניליוור (SAC) ומיושמים תוכניות ותקנים מקבילים ל-SAC.**15.14** ספקי חומרים חקלאיים מזהים ומיישמים תוכניות לניהול המגוון הביולוגי והסיכונים המאיימים על המערכת האקולוגית עבור פעולות באזורים רגישים או בקרבתם.**15.15** חל על ספקים של חומרים ממכרות: מיושמים דרישות כמו אלו המוגדרות ב'[קוד למיצוי אחראי](#)' (CORE) או תקנים מקבילים אחרים.**15.16** סקירה שיטתית של נוהלי קיימות ושל מערכות ניהול סביבתיות מתבצעת באופן קבוע, כולל תמיכה מצד מומחים בלתי תלויים ומעורבות של קהילות מקומיות כדי לקבוע אם המדיניות והנהלים מתאימים, מתקיימים ויעילים.מדיניות שותפים  
אחריםנדבך 3  
כדור הארץ

מאבק בשינויי האקלים



פליטת גזי חממה (GHG) מופחתת בהתאם למטרות 'הסכם פריז' אשר מגבילה את ההתחממות הגלובלית להרבה מתחת ל-2 מעלות צלזיוס, בהשוואה לרמות הטרום-תעשייתיות.

דרישות חובה

**16.1** כל הדרישות החוקיות החלות מתקיימות ביחס לניהול ולהפחתה של פליטות גזי חממה, וקיימים האישורים הרלוונטיים לכך.

דרישות חובה עתידיות

**16.2** ישותפו בדיווח ציבורי עם יוניליוור ועם הרשויות או אליהן, על פי בקשה, נתוני טביעת הרגל הסביבתית של פליטת גזי חממה ברמת המוצר עבור החומרים הנמכרים ליוניליוור והנוגעים ליעדי הפחתת גזי החממה של יוניליוור עצמה. על הדבר להיעשות על פי שיטה מוסכמת ולכלול אימות של צד שלישי.

**16.3** קיימת מערכת ניהול סביבתית הקשורה להפחתת פליטת גזי חממה, והיא מיושמת ומתעדכנת מעת לעת לטובת זיהוי והפחתה של פליטות גזי חממה.

שיטות עבודה עיקריות

**16.4** נקבע יעד ציבורי ומפת דרכים להפחתת פליטת גזי חממה בהתאם ליעדים של 'הסכם פריז' ודרישות פרטוקול גזי החממה, או תקן שווה ערך, כאשר ההתקדמות מדווחת בפומבי על בסיס שנתי לפחות. יעדי הפחתת GHG מאושרים על ידי 'מטרות מבוססות מדע' (SBTi) דרך: <https://sciencebasedtargets.org>.

**16.5** ספקים "במעלה הזרם" מעורבים בהפחתת פליטת גזי החממה לאורך כל שרשרת הערך, בין אם ישירות ובין אם באמצעות השתתפות בקבוצות תעשייה רלוונטיות, המניעות פעולה משותפת בנושאי אקלים (בגבולות דיני התחרות).

**16.6** זיכויפחמן משמש רק עבור שאריות פליטת גזי חממה ולאחר הפחתות אבסולוטיות מוכחות בהתאם ל-SBTi, והוא מדווח בנפרד מהפחתות גזי חממה.





## ייצור הפסולת להטמנה מצטמצם לאפס. השימוש בפלסטיק והפסולת מצטמצמים כדי לסייע ביצירת כלכלה שקופה ומחזורית עבור פלסטיק.

### דרישות חובה

**17.1** מתקיימים החוקים הישימים וההיתרים הנוגעים לאחסון, טיפול וסילוק פסולת באופן ישיר או באמצעות קבלני משנה של פסולת.

**17.2** הפסולת מאוחסנת, מטופלת, מועברת ומושלכת באופן שמגן על בריאותם ובטיחותם של אנשים ומגן על הסביבה.

**17.3** כל הדרישות החוקיות הרלוונטיות לגבי מקורות חומרי פלסטיק, הייצור, האחסון, ההובלה וניהול סוף החיים של הפלסטיק מתקיימים.

**17.4** ספקי פלסטיק ממוחזר לאחר שימוש הצרכן (PCR) עורכים בדיקות נדידה שנתיות (לפי שיטת הבדיקה הסטנדרטית של יוניליוור) כדי לאשר שהחומרים המסופקים ליוניליוור נמצאים בגבולות המאושרים עבור מזהמים, ומקיימים ושומרים תיעוד מתאים של תוצאות אלו. יש לקיים הערכת סיכונים עבור כל מזהם שנמצא כי רמתו מעל לסף שנקבע, ולמסור את התוצאה ליוניליוור.

### מערכות ניהול מחייבות

**17.5** קיימת מערכת ניהול סביבתית שמטרתה זיהוי ומיתון בעיות הקשורות לניהול פסולת והפחתה, והיא מתעדכנת מעת לעת.

### ישים עבור ספקים המשתמשים בפלסטיק בתהליכי הייצור שלהם:

**17.6** קיימת מדיניות ברורה ואפקטיבית ומתקיימות בקרות ניהול המתאימות לפעולות שלכם הכרוכות בניהול ייצור הפלסטיק, השימוש בו ובטיפול בסוף החיים שלו, והן מתעדכנות מעת לעת.

**17.7** קיים תהליך לזיהוי וניהול ההשפעות והסיכונים הסביבתיים הפוטנציאליים (הקשורים לייצור, שימוש, הפחתה, איסוף וניהול של סוף החיים של הפלסטיק) המתאימים לפעולות ולפעילויות שלכם. מיושמים נהלים ובקרה מתאימים על מנת למזער את הסיכונים שזוהו.

### דרישות חובה עתידיות

#### חל על ספקים של אריזות פלסטיק:

**17.8** ספקי אריזות פלסטיק מספקים רק פלסטיק שתוכנן לשימוש חוזר מלא, למיחזור או לקומפוסט.

**17.9** ספקים של אריזות פלסטיק מפתחים וחושפים את מלאי הפלסטיק על מנת לתמוך במאמצי השקיפות והמעקב (הקשורים לפלסטיק) של יוניליוור או של גורמים אחרים ב"מורד הזרם". הדבר מתייחס גם לנתונים רלוונטיים כגון תוכן המבוסס על מאובנים בתוליים, תוכן ממוחזר לאחר שימוש הצרכן ופירוט על האפשרות לשימוש חוזר, למיחזור או לקומפוסטציה של הפלסטיק.





Unilever

## שיטות עבודה עיקריות

**17.10** לא נשלחת פסולת לא מסוכנת לאתרי הטמנה או לשריפה ללא החזר אנרגיה.

**17.11** ספקי אריזות מפחיתים בחצי את כמות הפלסטיק הבתולי שבשימוש ומייעלים את כמות הפלסטיק הממוחזר.

**17.12** כאשר לא קיימים חוקים מקומיים לניהול פסולת, ננקטים צעדים כדי להבטיח שניהול הפסולת (כולל על ידי קבלני משנה לניהול פסולת) יתבצע בהתאם לשיטות העבודה המומלצות הבין-לאומיות.

**17.13** שותפים עסקיים מקימים תוכנית ארוכת טווח לתרגול 'חמשת ה-R' לניהול פסולת: סירוב, צימצום, שימוש חוזר, שימוש אחר, מיחזור.

**17.14** קיים פיתוח של עקרונות וגישות לכלכלה מעגלית לבניית מודלים עסקיים מעגליים.

**17.15** עבור שותפים עסקיים שאצלם מתרחש בזבז מזון מהותי, קיימת התחייבות ציבורית שעד שנת 2030 יצמצם בזבז מזון בחצי בפעילות ישירה. נקבעים קווי יסוד, יעדים ותוכניות להגשמה, והנתונים נגישים באמצעות מדדים חיצוניים.

**17.16** אסטרטגיות שימוש אפקטיביות, הפחתה, איסוף ומיחזור פלסטיק קיימים בכל שרשרת הערך.

**17.17** שיתופי פעולה ושותפויות עם בעלי עניין (בגבולות דיני התחרות) נועדו לחדש חומרים פלסטיים ולשפר את ניהול סוף החיים שלהם במטרה להתמודד עם פסולת פלסטיק, יישור קו ופיתוח מערכות תעשייתיות, בוחן ביצועים ותקנים, ומינוף טכנולוגיות מאשפרות.





Unilever

## טיפים ליישום

## דיווח על הפרות

1. סקרו את המדיניות, ההליכים והנהלים הנוכחיים שלכם אל מול הדרישות המחייבות כדי לוודא שאינכם בסיכון להפרות כלשהן של מדיניות השותפים האחראים שלנו.
2. דברו עם איש הקשר שלכם ביוניליוור כדי לדון בכל תחום שאינכם מבינים או כדי לשתף אותנו באתגרים שייכתנו לכם בעמידה בדרישות של מדיניות זו.
3. הציגו לעובדים הרלוונטיים את מדיניות השותפים האחראים שלנו וכיצד יש לדווח על חשד להפרות ליוניליוור.

1. יש לדווח ליוניליוור בהקדם האפשרי על כל אי עמידה בדרישות החובה של מדיניות השותפים האחראים שלנו, שהשותף העסקי מודע להן ושלא תוקנה בפרק זמן סביר. במידה ולא ייעשה כן, זו תהיה הפרה של מדיניות השותפים האחראים שלנו.
2. אנו תומכים מאוד בתרבות של התבטאות הן למען השותפים העסקיים והן עבור העובדים שלהם, ללא חשש מהתנכלות כלפי מי שמדווחים על הפרות בפועל, או על חשד להפרות.
3. שותפים עסקיים ועובדיהם, קהילותיהם ובעלי עניין אחרים עשויים לדווח ליוניליוור על הפרות בפועל או על חשד של הפרה של מדיניות השותפים האחראים שלנו (כולל כל הפרה שבוצעה על ידי עובד יוניליוור או מי מטעמה), באמצעות הטלפון או האינטרנט. ניתן להגיש דיווחים באופן סודי ואנונימי (כאשר החוק מתיר זאת). למידע נוסף, לחצו על העלאת חשש או בכתובת: [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com).
4. יוניליוור תחקור כל חשש שיעלה ותדון בממצאים עם השותף העסקי. השותף העסקי יסייע בכל חקירה מעין זו ויספק גישה לכל מידע המתבקש באופן סביר.
5. אם יידרש תיקון או טיפול, השותף העסקי יצור תוכנית פעולה מתקנת, יגדיר דרכי יישום וציר זמן לפתרון ההפרה בצורה יעילה ומהירה, וידווח על כל אלו ליוניליוור.

מדיניות שותפים  
אחראים

דיווח על הפרות

- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי בנושא עבודת כפייה](#)
- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי לשוויון שכר](#)
- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי בנושא אפליה \(תעסוקה ומשלח יד\)](#)
- [הצהרת ארגון העבודה הבין-לאומי בנושא עקרונות זכויות יסוד בעבודה](#)
- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי להגנה על יולדות](#)

הערה: מדיניות שותפים אחראים זו מחליפה ומחליפה את מדיניות מציאת מקורות אחראית ("מיקור אחראי") ומדיניות השותפים העסקיים האחראים הקודמת שלנו. כל התייחסות למדיניות השותפים האחראים שלנו (RPP), מדיניות המיקור האחראי (RSP), מדיניות השותפים העסקיים האחראים (RBPP) ו/או לקוד הספקים שלנו, בכל תיעוד או בחוזים עם ספקים, מתייחסת למדיניות שותפים אחראים זו.

למידע נוסף על מדיניות השותפים האחראים שלנו, כולל מילון מונחים ושאלות נפוצות, בקרו בכתובת [Unilever.com/responsible-partner-policy](https://www.unilever.com/responsible-partner-policy). אם אתם ספק, תוכלו למצוא מידע נוסף לגבי לוחות זמנים לדרישות החובה העתידיות באתר הבא: <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/>

- העקרונות, התקנים והמוסכמות הבאים שימשו בהכנת מדיניות שותפים אחראים זו ועשויים להוות מקור שימושי למידע נוסף:
- [העקרונות המנחים של האו"ם בנושא עסקים זכויות אדם](#)
- [הקווים המנחים של ה-OECD לחברות רב-לאומיות](#)
- [עקרונות עסקיים למניעת שחיתות שהופקו על ידי Transparency International](#)
- [מדריך לשכת המסחר הבין-לאומית נגד שחיתות לעסקים קטנים ובינוניים](#)
- [יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם](#)
- [יזמת המסחר האתי](#)
- ארגון העבודה הבין-לאומי: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) עם התייחסות ספציפית ל:
- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי בדבר חופש ההתאגדות והמשא ומתן הקיבוצי](#)
- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי בנושא שעות עבודה](#)
- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי בנושא גיל מינימום](#)
- [אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי בנושא הצורות החמורות ביותר של עבודת ילדים](#)