

रिस्पॉसिबल पार्टनर पॉलिसी

2022



Unilever



विषय-सूची

3 परिचय

यह भाग समझाता है कि RPP क्या है, इसे क्यों अपडेट किया जा रहा है, यह किस पर लागू होता है, क्या ज़रूरी है और हम कैसे सत्यापित करेंगे कि पार्टनर यानी भागीदार हमारी आवश्यकताओं के अनुसार काम कर रहे हैं या नहीं

9 मौलिक सिद्धांत

इसमें तीनों स्तंभों और 17 मौलिक सिद्धांतों में से हर एक पर नेविगेट करने और इनमें से हर एक पर पहुंचने में आपकी सहायता के लिए मार्गदर्शिका

10 आवश्यकताएं

अनिवार्य आवश्यकताएं, अनिवार्य प्रबंधन प्रणालियां, भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं, और हर एक मौलिक सिद्धांत से संबंधित काम करने के प्रमुख तरीकों की जानकारी

37 नियमों के उल्लंघनों की रिपोर्ट करना

इसके अंतर्गत, रिस्पॉसिबल पार्टनर पॉलिसी के उल्लंघन की रिपोर्ट कब और कैसे करने की जानकारी दी गई है, जिसमें Unilever द्वारा की जाने वाली कार्रवाइयां और अपने भागीदारों से हमारी अपेक्षाएं शामिल हैं

38 परिशिष्ट

प्रमुख संदर्भ और सहायक दस्तावेज़

हमारी रिस्पॉसिबल पार्टनर पॉलिसी का परिचय

2022 रिस्पॉसिबल पार्टनर पॉलिसी

हमारी रिस्पॉसिबल पार्टनर पॉलिसी (RPP) और इसके मौलिक सिद्धांत जिम्मेदार, पारदर्शी और टिकाऊ व्यवसाय करने के लिए हमारी प्रतिबद्धता को दर्शाते हैं। यह प्रतिबद्धता हमारी स्थायी व्यापार रणनीति [Unilever Compass](#), का मूल है, जो यह तय करती है कि हम एक उद्देश्य के साथ आगे बढ़कर, भविष्य के लिए उचित व्यवसाय बनकर बेहतर प्रदर्शन कैसे करेंगे। हमारा कम्पास हमारे मल्टी-स्टेकहोल्डर मॉडल को भी दर्शाता है, जिसे सभी हितधारकों यानी स्टेकहोल्डर को लाभ प्रदान करने के लिए बनाया गया है। हम जानते हैं कि हम यह अकेले नहीं कर सकते: हम साझेदारी में काम करके आगे बढ़ने के लिए तैयार हैं।

हमारा RPP यह समझाता है कि Unilever को व्यापार में भागीदारों यानी पार्टनर की क्या ज़रूरत है ताकि हम जिम्मेदारी से एक साथ व्यापार कर सकें। हमारे RPP का यह 2022 संस्करण हमारी 2017 की रिस्पॉसिबल सोर्सिंग पॉलिसी (RSP) और हमारी 2017 की रिस्पॉसिबल बिज़नेस पार्टनर पॉलिसी (RBPP) दोनों के स्थान पर काम करता है। यह एक अनुपालन मॉडल से आगे बढ़कर एक सतत सुधार की प्रक्रिया के लिए समय के अनुसार आगे बढ़ने में आसान व्यवसाय बनाने के लिए डिज़ाइन किया गया है। यह रणनीति हमारे तीसरे पक्षों और वैल्यू चेन की लगातार विकसित होने को प्रकृति को पहचानती है, और व्यापार के विकास और लोगों और अपने ग्रह के लिए बेहतर परिणाम देती है।

हमारे व्यापार के भागीदारों में क्रिएटिव और मीडिया एजेंसियों के साथ-साथ हमारे डाउनस्ट्रीम वितरकों (डिस्ट्रीब्यूटर) और ग्राहकों सहित सामग्री और सभी प्रकार की सेवाओं के अपस्ट्रीम आपूर्तिकर्ता (सप्लायर) शामिल हैं। हम उन लोगों के साथ काम करना चाहते हैं जो अपने स्वयं के व्यवसाय के भीतर और अपनी वैल्यू चेन में हमारे RPP के मौलिक सिद्धांतों को हासिल करने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

मानवाधिकारों का समागम और भ्रष्टाचार से लड़ने के लिए प्रतिबद्धता

हम अपने पूरे व्यवसाय में, व्यापार और मानवाधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों के अनुसार, अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों का सम्मान करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हम अपनी मानवाधिकार प्रतिबद्धताओं और नीति को, हमारे RPP के मौलिक सिद्धांतों के साथ, मानवाधिकारों के अंतराष्ट्रीय विधेयक पर, अंतराष्ट्रीय श्रम संगठन के मौलिक सिद्धांतों पर, और कार्यस्थल पर अधिकारों की घोषणा में निर्धारित मौलिक अधिकारों से संबंधित सिद्धांतों पर आधारित करते हैं। हम बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए OECD दिशानिर्देशों का पालन करते हैं।

हम अपने RPP में नई प्रबंधन प्रणाली से जुड़ी आवश्यकताओं सहित उचित परिश्रम प्रक्रियाओं के माध्यम से मानवाधिकारों के सम्मान के व्यावहारिक कार्यान्वयन को सुनिश्चित कर रहे हैं।

हम अखंडता के साथ व्यवसाय करने, लगातार उच्च वैश्विक मानकों का प्रदर्शन करने और भ्रष्टाचार से सभी रूपों में लड़ने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हम उम्मीद करते हैं कि हमारे पार्टनर, व्यापार में हमारे अपने मूल्यों और सिद्धांतों का पालन करेंगे।

पर्यावरण की रक्षा और पुनर्जनन

हम स्थिरता को अपनाने और पर्यावरण पर हमारे सकारात्मक प्रभाव को बढ़ाने के इरादे



Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

परिचय



से व्यापार करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। इसमें हमारे संचालन का प्रबंधन, हमारे उत्पादों की सोर्सिंग, निर्माण और वितरण, और सेवाओं की आपूर्ति, को ऐसे तरीकों से करना शामिल है जो पर्यावरण की रक्षा और संरक्षण में मदद करते हैं। हमारे ग्रह के लिए हमारे मौलिक सिद्धांत उन क्षेत्रों के अनुसार होते हैं जहां Unilever के पास नकारात्मक प्रभावों को कम करने और सकारात्मक प्रभाव को बढ़ाने का सबसे बड़ा अवसर है। हम यहां जलवायु, जल, जैव विविधता में सुधार करने, और अपशिष्ट, वनों की कटाई और प्लास्टिक को कम करने पर जोर देने के साथ समग्र पर्यावरणीय स्थिरता के लिए काम करते हैं।

हम अपने RPP के मौलिक सिद्धांतों को हासिल करने के लिए अपने व्यापार भागीदारों के साथ काम करने के लिए प्रतिबद्ध हैं और हम इसके भीतर अपनी ज़िम्मेदारियों को समझते हैं। हम इस बात की भी साराहना करते हैं कि हमारे RPP का पालन हमारे व्यापार के भागीदारों के सहयोग से अधिक पर निर्भर करती है: इसके लिए एक संपूर्ण उद्योग-व्यापी प्रयास की ज़रूरत होती है। हमारी महत्वाकांक्षा Unilever और उसके व्यापार भागीदारों के लिए यह है कि वे इस सहयोग और बदलाव को सफल बनाएं।

विलेम उजेन

मुख्य क्रय अधिकारी (चीफ़ प्रोक्योरमेंट ऑफ़िसर)

किम मॉर्गन-वर्ल्कि

मुख्य व्यवसाय अखंडता अधिकारी (चीफ़ बिज़नेस इंटेग्रेटी ऑफ़िसर)

कोनी ब्राम्स

मुख्य डिजिटल और वाणिज्यिक अधिकारी (चीफ़ डिजिटल और कमर्शियल ऑफ़िसर)



Unilever

हमारे RPP के अवयव

हमारे RPP का हर एक मौलिक सिद्धांत हमारे जिम्मेदार और स्थायी व्यापार भागीदारों के Unilever की अपेक्षाओं पर मार्गदर्शन प्रदान करता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं: Unilever का व्यावसायिक पार्टनर बनने के लिए आपको जिन न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा करना होगा।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली: अनिवार्य आवश्यकताओं को प्राप्त करने और बनाए रखने के लिए उपयुक्त नीतियां, प्रक्रियाएं और कार्यशैली जो आपके पास होनी चाहिए और लागू होनी चाहिए। ज़रूरी प्रबंधन प्रणालियों का प्रकार और जटिलता उन जोखिमों के प्रभाव की गंभीरता को ध्यान में रखते हुए आपके व्यवसाय के आकार, प्रकार और रिस्क प्रोफाइल पर निर्भर करेगी।

भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं: ये ऐसी आवश्यकताएं हैं जो अभी तक हमारे साथ व्यापार करने के लिए अनिवार्य नहीं हैं लेकिन भविष्य में अनिवार्य होंगी। हम आपको अग्रिम सूचना देने के लिए इन आवश्यकताओं को यहां शामिल करते हैं क्योंकि हम मानते हैं कि उन्हें प्राप्त करने में समय लग सकता है। इन आवश्यकताओं को लागू करने के लिए हमारी समयरेखा, और वे किस पर लागू होती हैं, को <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/> पर देखा जा सकता है। हम एक साथ इस पर काम करते हैं और हम इस जानकारी को भविष्य में अपडेट करेंगे क्योंकि इनकी समय-सीमा बदल कर जल्दी या लंबित हो सकती है।

काम करने के प्रमुख तरीके: ये उन तरीकों के उदाहरण हैं जो कंपनियां निरंतर सुधार के हिस्से के रूप में शामिल कर सकती हैं।

हमारे RPP के मौलिक सिद्धांत तीन मुख्य स्तंभों में व्यवस्थित करे गए हैं:

- व्यापार में ईमानदारी और नैतिकता
- मानवाधिकार
- ग्रह

हम मानते हैं कि ये तीन स्तंभ आपस में जुड़े हुए और एक दूसरे के पूरक हैं और इसलिए आपको इनकी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए उन पर एक साथ विचार करना चाहिए।

जहां पर Unilever के साथ आपके अनुबंध या उत्पाद विनिर्देश (प्रॉडक्ट स्पेसिफिकेशन) में हमारे RPP से ऊँचे मानक को पूरा करने की ज़रूरत है, वहां उस उच्च मानक को हमारे RPP पर प्राथमिकता दी जाएगी।

Unilever के व्यापारिक पार्टनर के रूप में, कुछ ऐसे देश हैं जहाँ आप वस्तुओं या सेवाओं की आपूर्ति या व्यापार कर सकते हैं, जिसके लिए आपको अतिरिक्त, विशिष्ट अनिवार्य मानकों को पूरा करने या व्यावसायिक सत्यनिष्ठा और नैतिकता, मानव अधिकारों और ग्रह से जुड़े अन्य कानूनी दायित्वों को पूरा करने की ज़रूरत होती है। इन अतिरिक्त आवश्यकताओं और कानूनी दायित्वों का भी हमारे RPP की अनिवार्य आवश्यकताओं के रूप में पालन किया जाना चाहिए। इन आवश्यकताओं और दायित्वों को हमारे RPP के साथ जुड़े हुए कार्यान्वयन मार्गदर्शन दस्तावेज़ में बताया गया है।

काम करने के लिए मार्गदर्शन

आपसे यह अपेक्षा की जाती है कि आप हमारे RPP की अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करने या उससे अधिक करने में सक्षम होने के लिए अपने संगठन के लिए ज़रूरी कदमों का निर्धारण करें और इसकी जिम्मेदारी लें। अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करने और बनाए रखने में मदद करने के लिए, कार्यान्वयन में मार्गदर्शन आपको प्रभावी कदमों और नज़रियों पर अतिरिक्त जानकारी के उदाहरण प्रदान करता है। इस मार्गदर्शन को हमारे RPP के साथ पढ़ा जाना चाहिए।





Unilever

रिस्पॉन्सिबल पार्टनर
पॉलिसी

परिचय



हमारा RPP किस पर लागू होता है?

हमारे RPP के दायरे में कौन है?

- सभी 'टियर 1' आपूर्तिकर्ता, जिन्हें उन लोगों के रूप में परिभाषित किया गया है जो माल या सेवाओं के लिए Unilever को चालान देते हैं
- किसी भी स्तर की ऐसी कंपनियाँ जो वह कार्य करती हैं जो Unilever किसी टियर 1 आपूर्तिकर्ता से अनुबंधित करता है
- टियर 1 से परे कोई भी ऐसा आपूर्तिकर्ता जिसका Unilever के साथ अनुबंध है, या जिसे Unilever ने स्पष्ट रूप से टियर 1 आपूर्तिकर्ता को सामान या सेवाएं प्रदान करने के लिए नियुक्त किया है, भले ही वे सीधे Unilever को चालान या इनवॉइस नहीं देते हों
- Unilever की ओर से वितरण और/या बिक्री करने वाली कंपनियाँ, जिनमें एजेंट, फ्रैंचाइज़र और आयातक यानी इम्पोर्टर शामिल हैं
- ग्राहक और ऐसे व्यावसायिक पार्टनर, जिनके साथ Unilever हमारे उत्पादों को दुनिया भर के Unilever के उपभोक्ताओं तक पहुंचाने के लिए सीधे अनुबंध करता है, जिसमें रिटेल विक्रेता और डिजिटल कॉमर्स विक्रेता शामिल हैं।
- ऐसे दान, गैर सरकारी संगठन और सामाजिक उद्यम जो Unilever से धन या उत्पाद का दान प्राप्त करते हैं

किस तरह का व्यवसाय?

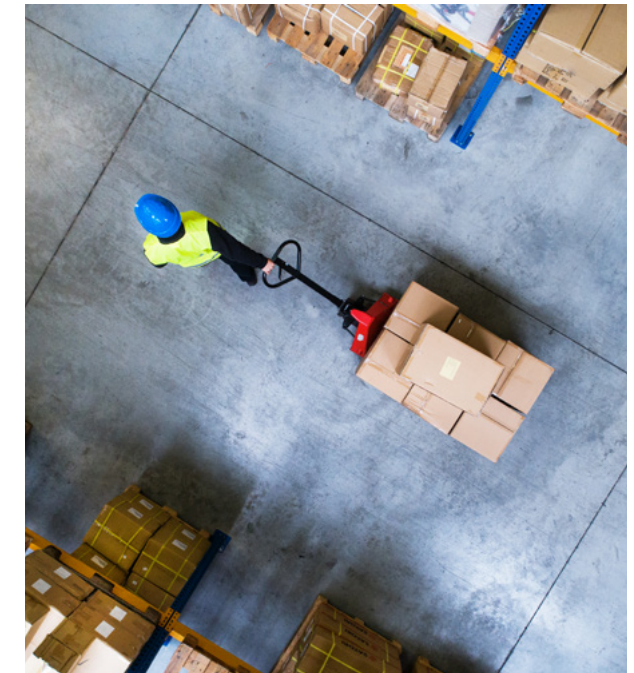
सभी प्रकार के व्यवसाय चाहे उनका आकार और कर्मचारियों की संख्या कितनी भी हो

व्यवसाय में कौन शामिल है?

- आपकी कंपनी के सभी लोग शामिल हैं, जैसे:
 - आपकी कंपनी के सभी कर्मचारी
 - आपकी कंपनी, डिवीज़नों और संचालन के सभी भाग
 - समूह की सभी कंपनियाँ
 - आपकी कंपनी के संचालन में मदद के लिए आपकी समूह कंपनियों द्वारा नियोजित अनुबंधित कर्मचारी या सेवाएँ (उदाहरण के लिए: निर्माण, सुरक्षा, खानपान, चौकीदार और अन्य सेवाओं के लिए अनुबंधित कर्मचारी)
- उप-अनुबंध पर काम करने वाले लोग, इनमें शामिल हैं:
 - उप-अनुबंध पर सेवाओं देने वाले व्यक्ति जो असल कार्य कर रहे हैं और जिसके लिए Unilever को चालान किया जा रहा है, जिसमें स्व-नियोजित कर्मचारी या 'गिग-इकोनॉमी' के लोग भी शामिल हैं
 - व्यापारियों, दलालों और/या एजेंटों के माध्यम से Unilever द्वारा प्राप्त कच्चे माल या माल के उप-ठेकेदार

हमारे RPP के दौरान, हम आम तौर पर 'बिज़नेस पार्टनर्स' का उल्लेख करते हैं। जिन स्थानों पर हमारा RPP विशेष रूप से 'आपूर्तिकर्ताओं' के बारे में बताता है, वे खंड अन्य व्यावसायिक भागीदारों पर लागू नहीं होते हैं।

ऊपर सूचीबद्ध लोगों के अलावा, हम उम्मीद करते हैं कि आप मानवाधिकारों और पर्यावरण संबंधी उचित सावधानी बरतते हुए अपनी सप्लाइ चैन के भीतर समान आवश्यकताओं को पूरा करेंगे। यह मानव अधिकारों और ग्रह पर संभावित और वास्तविक ऐसे प्रतिकूल प्रभावों को पहचानने, रोकने, कम करने और इसका लेखा-जोखा करने के लिए है, जो आपके व्यावसायिक संबंधों के साथ-साथ आपके संचालन, उत्पादों या सेवाओं से सीधे जुड़े हुए हैं, या जिनमें हम अपने काम के माध्यम से योगदान देते हैं।





Unilever

हमारी नहीं, आपकी नीतियां!

- अनिवार्य आवश्यकताएं उस न्यूनतम सीमा को दर्शाती हैं जिसे आपको Unilever के साथ व्यापार करने के लिए पूरा करना होगा
- आपसे Unilever के RPP के लिए 'साइन अप' करने की नहीं, बल्कि यह पुष्टि करने की उम्मीद की जाती है, कि आप अपनी नीतियों और प्रथाओं के आवेदन के माध्यम से Unilever की अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा या उससे ज़्यादा कर सकते हैं।

- आकार और जोखिम के आधार पर, आपसे अपेक्षा की जाती है कि आपकी अपनी नीतियां, प्रशिक्षण, शासन और अनुपालन कार्यक्रम होंगे ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि वे आपके संगठनों के भीतर ज्ञात और पूरी तरह से लागू हैं, और यह कि कर्मचारी और कर्मचारी आपकी कंपनी की नीतियों को जानते हैं, उनका सम्मान करते हैं और उनका पालन करते हैं।
- यदि आपके पास अभी तक अपनी खुद की नीतियां नहीं हैं, तो आप अपने काम के दायरे और आपके द्वारा की जाने वाली गतिविधियों के अनुरूप अपनी खुद की नीतियां बनाने में हमारी RPP का उपयोग करने के लिए स्वतंत्र हैं। इसीलिए हमारे RPP पर हमारा कोई कॉपीराइट नहीं है

- अगर आप अपनी स्वयं की नीतियों या कार्यशैली को बदलते हैं, तो आपको Unilever को सूचित करने की ज़रूरत नहीं है, जब तक कि उन बदलावों का अर्थ यह न हो कि अब आप अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करने में सक्षम नहीं हैं

अनिवार्य आवश्यकताएं उन अंतरराष्ट्रीय मानकों, विनियमों और सम्मेलनों में निहित हैं जिनका व्यापक रूप से इस्तेमाल किया जाता है और ये अन्य कंपनियों की समान अपेक्षाओं के अनुरूप होती है।





Unilever

हम उचित परिश्रम कैसे करते हैं और हम अपने RPP के साथ अनुपालन को कैसे सत्यापित करते हैं

हम उच्च जोखिम वाली साइटों में स्व-घोषणा, ड्यू डिलीजेंस स्कैनिंग, ऑनलाइन असेसमेंट और तृतीय-पक्ष ऑडिट द्वारा स्वतंत्र सत्यापन के इस्तेमाल के माध्यम से हमारे RPP की अनिवार्य आवश्यकताओं और अनिवार्य प्रबंधन प्रणालियों के अनुपालन को सत्यापित करते हैं। जोखिम मूल्यांकन या रिस्क असेसमेंट, बाहरी विशेषज्ञ संगठनों के डेटा का इस्तेमाल करते हुए व्यवसाय के आकार और वस्तुओं या सेवाओं की आपूर्ति और संचालन के देश पर आधारित होता है।

थर्ड पार्टी ऑडिट के माध्यम से सत्यापन प्रक्रिया में आपके व्यवसाय के प्रकार और आकार के साथ-साथ आपके द्वारा प्रदान की जाने वाली वस्तुओं और/या सेवाओं के लिए भी उपयुक्त तरीके शामिल हैं।

Unilever उद्योग-अग्रणी ऑडिटिंग पद्धतियों का इस्तेमाल करता है और सहकर्मी कंपनियों के साथ काम कर रहा है ताकि इस्तेमाल में आने वाली विभिन्न प्रकार की कार्यप्रणालियों की संख्या को कम किया जा सके, जिससे आपसी मान्यता की संभावना बढ़ सके। ऑडिट को पारस्परिक रूप से पहचानने से आपूर्तिकर्ताओं को कई तरह से ऑडिट करने के बजाय किसी भी पहचाने गए मुद्दों को हल करने पर ध्यान केंद्रित करने में मदद मिलती है। [AIM-प्रोग्रेस](#) के सदस्य के रूप में, Unilever आपसी मान्यता के लिए प्रतिबद्ध है और हम [उपभोक्ता सामान फ़ोरम](#) की [सतत सप्लाइ चैन पहल](#) का भी समर्थन करते हैं।

हमारी ऑडिट आवश्यकताओं और ऑडिट और ऑडिट कंपनियों को स्वीकार करने के तरीके की जानकारी www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier पर देखी जा सकती है।

प्रमुख कृषि सामग्री के आपूर्तिकर्ताओं के लिए, हमारी आवश्यकताओं को [Unilever के सतत कृषि कोड \(SAC\)](#) और SAC योजना नियमों के साथ परिभाषित किया गया है। जहां कृषि कच्चे माल के आपूर्तिकर्ताओं ने अपनी सुविधाओं के SAC या SAC-बेंचमार्क समकक्ष मानकों के लिए ऑडिट किया है, इसे हमारे RPP का पर्याप्त सत्यापन माना जाता है। जहां पर SAC या SAC-बेंचमार्क समकक्ष मानकों के

हिस्से के रूप में सुविधाओं का कोई ऑडिट नहीं है, ऐसी उच्च जोखिम वाली साइटों को हमारे RPP के अनुपालन को सत्यापित करने के लिए ऑडिट की ज़रूरत होगी।




Unilever की उचित परिश्रम यानी ड्यू डिलीजेंस प्रक्रिया में प्रभाव और जोखिम आकलन जैसे मूल्यांकन के अन्य साधन भी शामिल हैं। इनका उद्देश्य किसी भी नकारात्मक व्यावसायिक अखंडता, मानवाधिकारों या पर्यावरणीय प्रभावों की पहचान करना और उन्हें रोकना है, विशेष रूप से उन लोगों के लिए जो सबसे अधिक जोखिम में हैं - उदाहरण के लिए बच्चे, महिलाएं, प्रवासी श्रमिक, स्वदेशी लोग और समुदाय - और किसी भी मुद्दे का समाधान करना। हम उम्मीद करते हैं कि हमारे व्यापार के पार्टनर भी ऐसा ही करेंगे।

यदि आप काम करने के अपने स्वयं के तरीके को लागू करने से हमारी आवश्यकताओं को पूरा करने में चुनौतियों का सामना करते हैं, तो हम आपको Unilever टीम से संपर्क करने के लिए निवेदन करेंगे। हम समर्थन और मार्गदर्शन प्रदान करने का प्रयास करेंगे। हम आपको किसी भी ऐसी खास बातें साझा करने के लिए भी प्रोत्साहित करते हैं जो हमें Unilever रिस्पॉन्सिबल बिज़नेस प्रोग्राम को बेहतर बनाने में मदद करेगी और हम अपनी वैल्यू चैन के भीतर इसे कैसे नियंत्रित और मॉनिटर करेंगे। हम उन क्षेत्रों में साझेदारी की भावना को अपनाते हैं जहां हम अपने उद्योगों में किसी भी स्थानीय मुद्दों को हल करने के लिए पूर्व-प्रतिस्पर्धी वातावरण में सहयोग कर सकते हैं।











यदि आपका कोई सवाल या टिप्पणी है, तो कृपया हमें ईमेल करें: Responsible.Business@Unilever.com






स्तंभ 1 व्यवसाय में ईमानदारी और नैतिकता

- | | | |
|--|--|--|
| <p>1  1. अनुपालन और भ्रष्टाचार का मुकाबला व्यावसायिक पार्टनर प्रासंगिक कानूनों और विनियमों का पालन करते हैं और भ्रष्टाचार के सभी रूपों के प्रति शून्य-सहिष्णुता का नज़रिया रखते हैं।</p> | <p>2  2. सूचना और संपत्ति की सुरक्षा व्यावसायिक पार्टनर जानकारी की रक्षा करते हैं और व्यक्तिगत डेटा को ज़िम्मेदारी से एकत्रित, संसाधित, स्टोर, स्थानांतरित और निपटारा करते हैं।</p> | <p>3  3. सोर्सिंग और निर्माण के उत्पाद Unilever को आपूर्ति किए गए उत्पाद और सामग्री उचित रूप से सोर्स, परीक्षण करा जाता है और ये सभी ज़रूरी आवश्यकताओं को पूरा करते हैं।</p> |
|--|--|--|

स्तंभ 2 मानव अधिकार

- | | | |
|---|--|--|
| <p>4  4. रोज़गार की स्वतंत्र रूप से सहमत शर्तों हर रोज़गार की स्वतंत्र रूप से सहमत और लिखित शर्तों के आधार पर काम किया जाता है।</p> | <p>5  5. भेदभाव से मुक्त किसी भी प्रकार के भेदभाव के बिना सभी श्रमिकों के साथ एक समान और सम्मान और गरिमा के साथ व्यवहार किया जाता है।</p> | <p>6  6. उत्पीड़न से मुक्त सभी कर्मचारी उत्पीड़न और दुर्व्यवहार से मुक्त रहते हैं।</p> |
| <p>7  7. कार्य करना स्वैच्छिक है रोज़गार को स्वीकार किया जाता है और स्वैच्छिक आधार पर काम किया जाता है।</p> | <p>8  8. उपयुक्त आय सभी कर्मचारी उपयुक्त आय के हैं और युवा कर्मचारियों की सुरक्षा की जाती है।</p> | <p>9  9. उचित वेतन सभी श्रमिकों को उचित वेतन दिया जाता है।</p> |
| <p>10  10. काम के उचित घंटे सभी श्रमिकों के लिए काम के उचित घंटे निर्धारित किए गए हैं।</p> | <p>11  11. संघ बनाने की स्वतंत्रता सभी कर्मचारी ट्रेड यूनियन बनाने और/या शामिल होने और सामूहिक रूप से सौदेबाज़ी करने के अपने अधिकार का प्रयोग करने के लिए स्वतंत्र हैं।</p> | <p>12  11. स्वास्थ्य और सुरक्षा सभी कर्मचारी एक सुरक्षित और काम करने के स्वस्थ वातावरण में काम करते हैं जो दुर्घटनाओं, चोटों और बीमारियों को रोकने के लिए जोखिमों की पहचान करता है और उन्हें कम करता है।</p> |
| <p>13  13. शिकायत सुलझाने के तंत्र और उपचार सभी कर्मचारियों के लिए निष्पक्ष प्रक्रियाओं और उपचारों के साथ शिकायत सुलझाने के तंत्र मौजूद है।</p> | <p>14  14. ज़मीन के अधिकार व्यक्ति और स्थानीय समुदायों की संपत्ति और भूमि के अधिकारों और उपाधियों का सम्मान किया जाता है।</p> | |

स्तंभ 3 ग्रह

- | | | |
|--|--|---|
| <p>15  15. प्रकृति की रक्षा और पुनर्जनन करें व्यवसाय को इस तरह से संचालित किया जाता है जो जैव विविधता सहित प्रकृति की रक्षा, संरक्षण और पुनरुत्पादन में मदद करता है।</p> | <p>16  16. जलवायु पर असर पेरिस समझौते के लक्ष्यों के अनुरूप ग्रीनहाउस गैस (GHG) उत्सर्जन कम किया जाता है।</p> | <p>17  17. अपशिष्ट मुक्त दुनिया कचरे का उत्पादन कम होता है और लैंडफ़िल के लिए शून्य अपशिष्ट पैदा होता है।</p> |
|--|--|---|

आवश्यकताएं

अनिवार्य आवश्यकताएं
अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली
भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं
और प्रमुख अभ्यास



Unilever



1 कानूनी अनुपालन और भ्रष्टाचार का मुकाबला

सभी प्रासंगिक कानूनों और विनियमों का अनुपालन किया जाता है और भ्रष्टाचार के सभी रूपों के लिए एक शून्य-सहिष्णुता का नज़रिया रखा जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

कानूनों का अनुपालन

- 1.1 उन देशों के सभी कानूनों और विनियमों का अनुपालन किया जाता है, जहां व्यापार का पार्टनर का काम संचालित होता है और, साथ ही साथ अन्य सभी लागू अंतरराष्ट्रीय कानूनों और विनियमों के लिए ज़रूरी परमिट आयोजित किए जाते हैं।

रिश्तखोरी और भ्रष्टाचार का दमन

- 1.2 रिश्तखोरी, जबरन वसूली और गबन सहित सभी प्रकार के भ्रष्टाचारों को उचित और आनुपातिक प्रक्रियाओं के माध्यम से प्रतिबंधित और रोका जाता है। सार्वजनिक अधिकारियों या निजी संगठन के अधिकारियों की रिश्त के साथ-साथ भुगतान में सुविधा और भ्रष्टाचार के अन्य रूप (उदाहरण के लिए धोखाधड़ी या चोरी) सभी इस निषेध के अंतर्गत आते हैं। Unilever से जुड़े व्यवसाय के संबंध में इस ज़रूरत के किसी भी उल्लंघन के बारे में तुरंत Unilever को बताया जाता है।
- 1.3 हमारे व्यावसायिक पार्टनर को Unilever के कर्मचारियों को अनुचित तरीके से व्यवसाय पाने या बनाए रखने के लिए किसी तरह के भी मूल्य की पेशकश करने से प्रतिबंधित किया गया है।
- 1.4 Unilever के कर्मचारियों को हमारे व्यापार भागीदारों से किसी भी अनुचित लाभ की मांग करने से प्रतिबंधित किया गया है। हमारे बिज़नेस पार्टनर को www.unilevercodesupportline.com पर हमारे [स्पीक-अप चैनलों](#) के माध्यम से Unilever के कर्मचारियों के व्यापार भागीदारों से रिश्त मांगने के किसी भी प्रयास की रिपोर्ट करनी चाहिए।

उपहार और आतिथ्य

- 1.5 Unilever के कर्मचारियों को दिए जाने वाले उपहार या आतिथ्य का उद्देश्य Unilever के प्रदर्शन या भविष्य के व्यवसाय का मूल्यांकन करने के तरीके के बारे में निर्णयों को प्रभावित करना नहीं है। वे उचित, आनुपातिक होते हैं और Unilever की आंतरिक नीतियों, जिसमें उपहारों और आतिथ्य की स्वीकृति को महत्वपूर्ण रूप से सीमित करा गया है, का सम्मान करते हैं।

हितों के टकराव से बचना

- 1.6 सभी व्यापारिक लेन-देन हितों के टकराव से मुक्त हैं। किसी सार्वजनिक अधिकारी, राजनीतिक दल के प्रतिनिधि, Unilever के कर्मचारी या उनके रिश्तेदारों द्वारा किसी व्यावसायिक पार्टनर की कंपनी में किसी भौतिक स्वामित्व या लाभकारी हित को Unilever के साथ किसी भी व्यावसायिक संबंध से पहले घोषित किया जाता है ताकि Unilever उचित कार्रवाई कर सके।
- 1.7 Unilever के साथ किसी भी व्यापारिक लेन-देन में अन्य हितों का कोई भी ऐसा टकराव, जिसके बारे में बिज़नेस पार्टनर को पता है, Unilever को उचित कार्रवाई करने का अवसर देने के लिए Unilever को घोषित किया जाता है।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसीस्तंभ 1
व्यवसाय में ईमानदारी और नैतिकता**सटीक रिकॉर्ड, एंटी-मनी लॉन्ड्रिंग और आर्थिक प्रतिबंधों का अनुपालन**

- 1.8** सभी व्यापारिक और वाणिज्यिक सौदे पारदर्शी ढंग से किए जाते हैं और समयबद्ध तरीके से सटीक रूप से दर्ज किए जाते हैं।
- 1.9** Unilever या किसी अन्य कंपनी के संबंध में व्यावसायिक पार्टनर के कब्जे में गोपनीय जानकारी का इस्तेमाल, अंदरूनी व्यापार में शामिल होने या समर्थन करने के लिए नहीं किया जाता है।
- 1.10** सभी आर्थिक प्रतिबंधों, धन-शोधन-रोधी और कर चोरी-रोधी कानून और नियमों का पालन किया जाना चाहिए। Unilever के साथ लेन-देन के संबंध में इनमें से किसी भी मुद्दे के घटित होने का कोई भी संदेह तुरंत हमें सूचित किया जाता है और इसके जोखिमों को कम करने के लिए प्रभावी कदम उठाए जाते हैं।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली**सभी अनिवार्य आवश्यकताओं के लिए:**

- 1.11** वरिष्ठ नेताओं के नेतृत्व में कर्मचारियों को व्यापार अखंडता, नैतिकता और अनुपालन विषयों पर आपस में नियमित रूप से बातचीत करने के लिए सिस्टम मौजूद हैं।
- 1.12** कंपनी के आकार, संचालन के देश, व्यावसायिक गतिविधियों और बाहरी वातावरण को ध्यान में रखते हुए प्रमुख जोखिमों की पहचान करने और उनका आकलन करने और उनसे निपटने के लिए कार्रवाई को सक्षम करने के लिए प्रक्रियाएं मौजूद हैं।
- 1.13** कंपनी के आकार को देखते हुए प्रमुख जोखिमों के आधार पर आंतरिक नीतियां और मार्गदर्शन तैयार किए जाते हैं और कर्मचारियों को उचित रूप से सूचित किया जाता है।
- 1.14** प्रमुख जोखिमों को कम करने और अखंडता की संस्कृति को शामिल करने के लिए प्रशिक्षण दिया जा रहा है।

विशेष रूप से सटीक रिकॉर्ड, एंटी-मनी लॉन्ड्रिंग और आर्थिक प्रतिबंधों के अनुपालन के लिए:

1.15 वित्तीय प्रक्रियाओं में सभी वित्तीय लेनदेन की उचित रिकॉर्डिंग की जाती है और किसी भी संदिग्ध धन शोधन या मनी लॉन्ड्रिंग, कर से बचाव और आर्थिक प्रतिबंध गतिविधियों के उल्लंघन की पहचान की सुविधा प्रदान करती है।

1.16 कोई भी अघोषित या गैर-अभिलेखित खाता, निधि या परिसंपत्ति को रखा या बनाया नहीं जाता है।

भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं**कानूनों का अनुपालन**

1.17 सभी प्रासंगिक कानूनों का अनुपालन किया जाता है क्योंकि वे लागू अधिकार क्षेत्र में संचालन करने वाले या आपूर्ति करने वाले व्यावसायिक भागीदारों द्वारा पालन के लिए ज़रूरी होते हैं।

प्रमुख अभ्यास

1.18 जहाँ उपयुक्त हो, वहाँ पर व्यावसायिक अखंडता को आगे बढ़ाने के लिए सार्वजनिक पद लिए जाते हैं और, सहयोगी कार्यों में भाग लेते हैं।

1.19 स्वतंत्र जोखिम मूल्यांकन और ऑडिट किए जाते हैं, और किसी भी अंतर की पहचान की जाती है और उसे दूर किया जाता है।

1.20 कर्मचारियों के लिए, संचार और प्रशिक्षण पहचाने गए जोखिमों और पिछले मामलों के अनुरूप बनाया जाता है। प्रशिक्षण की प्रभाव को मापा जाता है।



Unilever

2



सूचना और संपत्ति की सुरक्षा

जानकारी सुरक्षित रखी जाती है, चाहे वह जानकारी Unilever से प्राप्त हो या उसके प्रतिस्पर्धियों से, और व्यक्तिगत डेटा को ज़िम्मेदारी से एकत्र, संसाधित, संग्रहीत, स्थानांतरित और निपटान किया जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

Unilever की जानकारी और संपत्ति की रक्षा करना

- 2.1 Unilever, या किसी अन्य पार्टी की, गोपनीय जानकारी, सूचनाएं और बौद्धिक संपदा (इंटेलेक्चुअल प्रॉपर्टी) का सम्मान और सुरक्षा की जाती है।
- 2.2 Unilever या किसी अन्य पार्टी द्वारा प्रदान की गई सभी जानकारी जो सार्वजनिक डोमेन में नहीं है, गोपनीय मानी जाती है और केवल इसके इच्छित और निर्धारित उद्देश्य के लिए इस्तेमाल की जाती है।

प्रतियोगियों की जानकारी

- 2.3 सभी प्रतियोगी जानकारी वैध रूप से और सभी लागू कानूनों और विनियमों के पालन करते हुए प्राप्त और इस्तेमाल की जाती है।
- 2.4 Unilever, या किसी अन्य पार्टी को, उनके प्रतिस्पर्धियों या बिज़नेस पार्टनर के प्रतिस्पर्धियों के बारे में कोई व्यावसायिक रूप से संवेदनशील या गोपनीय जानकारी प्रकट करने का कोई प्रयास नहीं किया जाता है।
- 2.5 Unilever की व्यावसायिक रूप से संवेदनशील या गोपनीय जानकारी का इस्तेमाल अन्य व्यावसायिक उद्देश्यों के लिए या किसी तीसरे पक्ष के साथ साझा नहीं किया जाता है जब तक कि Unilever द्वारा स्पष्ट रूप से इसे करने की अनुमति नहीं दी जाती है।

डेटा की नैतिकता और गोपनीयता

- 2.6 व्यक्तिगत डेटा को लागू कानूनों के अनुरूप और मानव अधिकार के रूप में गोपनीयता की सुरक्षा के अनुसार एकत्र, संसाधित, संग्रहीत, स्थानांतरित और निपटाया जाता है।
- 2.7 व्यक्तिगत डेटा का इस्तेमाल करते समय व्यक्तियों के लिए जोखिम पर हमेशा विचार किया जाता है और उन जोखिमों को कम करने के लिए कदम उठाए जाते हैं और व्यक्तिगत डेटा के संग्रह या इस्तेमाल को केवल उस उद्देश्य तक सीमित रखा जाता है जिसके लिए इसे एकत्र किया जा रहा है।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

Unilever की जानकारी और संपत्ति की रक्षा करना

- 2.8 यह सुनिश्चित करने के लिए प्रक्रियाएं और तंत्र मौजूद हैं कि सभी गोपनीय जानकारी, चाहे व्यवसाय या उत्पाद से संबंधित हो, केवल जानने की ज़रूरत के आधार पर सीमित एक्सेस अधिकारों के साथ सुरक्षित रूप से संग्रहीत की जाती है।
- 2.9 यह सुनिश्चित करने के लिए प्रक्रियाएँ और तंत्र मौजूद हैं कि Unilever या किसी अन्य पार्टी की व्यावसायिक रूप से संवेदनशील या गोपनीय जानकारी को तीसरे पक्ष, या तीसरे पक्ष द्वारा Unilever को प्रकट करने से पहले उचित सहमति प्राप्त की गई है।



प्रमुख अभ्यास

डेटा नैतिकता और गोपनीयता

- 2.10 व्यक्तिगत डेटा और कृत्रिम बुद्धिमत्ता (आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस) प्रौद्योगिकियों दोनों के नैतिक इस्तेमाल के लिए मानक, प्रक्रियाएँ और तरीके मौजूद हैं।
- 2.11 व्यावसायिक भागीदार यानी बिज़नेस पार्टनर इस बारे में पारदर्शी रहते हैं कि वे व्यक्तिगत डेटा को कैसे और क्यों एकत्र, संसाधित, संग्रहीत, स्थानांतरित और निपटान करते हैं, जिससे लोगों के लिए समझदारी से निर्णय लेना आसान हो जाता है।
- 2.12 बिज़नेस पार्टनर यह दिखा सकते हैं कि जब भी कोई ऐसा स्वचालित निर्णय लिया जाता है जो लोगों के जीवन को प्रभावित कर सकता है, तो इन निर्णयों के लिए एक उचित और नैतिक तर्क मौजूद है।





Unilever

3



सोर्सिंग और निर्माण के उत्पाद

Unilever को आपूर्ति किए गए उत्पाद और सामग्री उचित और ज़िम्मेदारी से स्रोत और परीक्षण किए गए हैं और सहमत विनिर्देशों को पूरा करते हैं।

उत्पाद की विशेषताएं और गुणवत्ता

- 3.1 उत्पाद, सामग्री और सेवाएं सहमत स्पेसिफिकेशन यानी विनिर्देशों (जहां सामान या सेवाओं को एक विनिर्देश द्वारा कवर किया जाता है) और गुणवत्ता और सुरक्षा उद्योग के मानदंडों के साथ-साथ हमारे बीच सहमत अन्य गुणवत्ता और सुरक्षा मानकों का पालन करते हैं। वे अन्य सभी लागू कानूनी और नियामक आवश्यकताओं का भी पालन करते हैं।
- 3.2 Unilever के आपूर्तिकर्ता इन विनिर्देशों, गुणवत्ता और सुरक्षा मानकों को पूरा करने और कानूनी और नियामक अनुपालन के लिए ज़िम्मेदार हैं, चाहे वे सीधे Unilever को माल या सेवाओं की आपूर्ति कर रहे हों या किसी तीसरे पक्ष को आपूर्ति का उप-अनुबंध किया हो।
- 3.3 जहां प्रासंगिक हो, बिज़नेस पार्टनर ज़िम्मेदारी से अनुसंधान और विकास गतिविधियों का संचालन करते हैं, अच्छे नैदानिक अभ्यास और आम तौर पर स्वीकृत वैज्ञानिक, तकनीकी और नैतिक सिद्धांतों का पालन करते हैं।

पशु कल्याण

- 3.4 Unilever, या Unilever के सहयोगी निर्माताओं को Unilever के व्यवसाय के लिए आपूर्ति किए गए मौजूदा उत्पादों, उत्पाद सामग्री या सामग्री पर पहले किए गए किसी भी पशु परीक्षण का खुलासा करा जाता है।
- 3.5 उन सभी नए उत्पादों, उत्पाद सामग्री या सामग्रियों पर पहले किए गए किसी भी पशु परीक्षण का खुलासा किया जाता है, जिसे वे Unilever को आपूर्ति करने का इरादा रखते हैं, या Unilever के सहयोगी निर्माताओं को Unilever के व्यवसाय के लिए आपूर्ति करते हैं। इसमें पहले से मौजूद उत्पाद, उत्पाद सामग्री और सामग्री के साथ-साथ नए विकसित उत्पाद शामिल हैं।
- 3.6 किसी नए या मौजूदा उत्पादों, उत्पाद सामग्री या Unilever को या Unilever के सहयोगी निर्माताओं को Unilever के व्यवसाय के लिए आपूर्ति किए जाने वाले किसी भी भविष्य के पशु परीक्षण का संचालन करने से पहले Unilever से इसका अनुबंध प्राप्त किया जाता है।

ज़िम्मेदारी से सोर्सिंग

- 3.7 व्यावसायिक पार्टनर को RPP की अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करने या उससे अधिक करने में सक्षम बनाने के लिए, इसके अपने श्रमिकों के लिए अपनी आचार संहिता, दिशानिर्देश, नीतियां और/या प्रशिक्षण मौजूद हैं।
- 3.8 व्यावसायिक भागीदारों की अपनी स्वयं की उत्तरदायी सोर्सिंग नीति, आपूर्तिकर्ता संहिता, तृतीय पक्ष नीति या ऐसी ही नीतियां होती है जो उनके स्वयं के व्यावसायिक भागीदारों के लिए RPP अनिवार्य आवश्यकताओं के सिद्धांतों को कवर करती है। बिज़नेस पार्टनर की नीतियां अपने स्वयं के व्यापार भागीदारों पर ऐसी ही आवश्यकताओं को रखती हैं।
- 3.9 जहां Unilever द्वारा प्राप्त की जा रही वस्तुओं या सेवाओं का प्रावधान किसी अन्य पार्टी को उप-अनुबंधित किया गया है, उन बिज़नेस पार्टनर के पास इन आपूर्तिकर्ताओं के लिए RPP की आवश्यकताओं के अनुरूप एक आचार संहिता या ज़िम्मेदार सोर्सिंग नीति है। इसके अलावा, इसे समझाने और इन आपूर्तिकर्ताओं द्वारा अनुपालन की निगरानी करने की एक प्रक्रिया है।
- 3.10 बिज़नेस पार्टनर मानवाधिकारों और पर्यावरण संबंधी उचित परिश्रम का अभ्यास करता है और इसे दिखाता है। इसे यह पहचानना, रोकना, कम करना और हिसाब देना चाहिए कि यह कैसे उन संभावित और वास्तविक प्रतिकूल प्रभावों को समझता और प्रबंधित करता है जो यह अपनी गतिविधियों के माध्यम से पैदा कर सकता है या बढ़ा सकता है, या जो सीधे इसके संचालन, उत्पादों या सेवाओं से अपने व्यावसायिक संबंधों से जुड़ा हो सकता है।



अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

उत्पाद की विशेषताएं और गुणवत्ता

- 3.11** यह सुनिश्चित करने के लिए प्रक्रियाएँ मौजूद हैं कि बिज़नेस पार्टनर या इसकी सप्लायर चेन से उत्पन्न होने वाली किसी भी उत्पाद की गुणवत्ता या सुरक्षा संबंधी चिंताओं को बिना देरी के Unilever को सूचित किया जाता है।
- 3.12** आपूर्ति और निर्माण के भागीदारों के पास ऐसे बाहरी प्रमाणीकरण के लिए Unilever की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए प्रक्रियाएँ हैं, जिन्हें अनुबंध बनाने से पहले सूचित किया जाता है।

पशु कल्याण

- 3.13** यह सुनिश्चित करने के लिए प्रक्रियाएँ मौजूद हैं कि Unilever को किसी भी उत्पाद, उत्पाद सामग्री या सामग्रियों का जानवरों पर परीक्षण करने से पहले सूचित किया जाए – चाहे ये मौजूदा या भविष्य के उत्पाद हों, या उत्पाद की सामग्री हो।

कंफ्लिक्ट मिनरल

- 3.14** जहां सोर्सिंग गतिविधियों, सप्लायर चेन डिलिजेंस और रिपोर्टिंग प्रक्रियाएं उन खनिजों के संबंध में मौजूद हैं जो संघर्ष-प्रभावित या उच्च जोखिम वाले क्षेत्रों से आ सकते हैं, जिसमें वे क्षेत्र शामिल हैं जिनके लिए लागू कानून इस्तेमाल, आयात या निर्यात पर प्रतिबंध प्रदान करते हैं या जहाँ रिपोर्टिंग की आवश्यकता है (तथाकथित 'कंफ्लिक्ट मिनरल')।

भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं

पशु कल्याण

- 3.15** अंडे या अंडे की सामग्री की आपूर्ति करने वाले व्यावसायिक पार्टनर केवल ऐसी अंडा स्रोतों यानी मुर्गियों से ही आपूर्ति करेंगे जिन्हें पिंजरे से मुक्त रखा जाता है।

प्रमुख अभ्यास

पशु कल्याण

- 3.16** आधुनिक गैर-पशु विज्ञान और प्रौद्योगिकी का इस्तेमाल उत्पाद, उत्पाद संघटक और सामग्री सुरक्षा का आकलन करने और नियामक अनुपालन के लिए किया जाता है, इस सिद्धांत को बरकरार रखते हुए कि कोई भी पशु परीक्षण हमेशा अंतिम उपाय होता है।
- 3.17** सार्वजनिक डोमेन में वकालत, गैर-पशु विज्ञान के इस्तेमाल को बढ़ावा देने और पशु परीक्षण को समाप्त करने के लिए नियमों में परिवर्तन के लिए काम में लगी हुई है।

ज़िम्मेदार सोर्सिंग

- 3.18** सभी व्यावसायिक भागीदारों के पास अपनी स्वयं की सप्लायर चेन के लिए एक आचार संहिता या ज़िम्मेदार सोर्सिंग नीति है, जो कम से कम RPP की आवश्यकताओं के अनुरूप है। इसके अलावा, उनकी पूरी सप्लायर चेन में इसे संप्रेषित करने और अनुपालन की निगरानी करने की एक प्रक्रिया है।

4


रोज़गार की स्वतंत्र रूप से सहमति की शर्तें
रोज़गार की स्वतंत्र रूप से सहमत और लिखित शर्तों के आधार पर काम किया जाता है।
अनिवार्य आवश्यकताएं

- 4.1 स्थायी और आकस्मिक दोनों तरह के सभी कर्मचारियों को ऐसे रोज़गार दस्तावेज़ प्रदान किए जाते हैं जो स्वतंत्र रूप से सहमत हों और जो कम से कम उनके कानूनी और संविदात्मक अधिकारों का सम्मान करते हों।
- 4.2 काम के घंटे, ओवरटाइम, वेतन, लाभ, छुट्टी, और अनुशासनात्मक और शिकायत प्रणाली सहित नियोक्ता-कर्मचारी संबंध के प्रमुख घटक, कर्मचारी द्वारा स्वतंत्र रूप से सहमत हैं; दस्तावेज़ के रूप में लिखित हैं; और रोज़गार की शुरुआत से पहले नियोक्ता और कर्मचारी द्वारा औपचारिक रूप से स्वीकार किए जाते हैं।
- 4.3 रोज़गार के नियम और शर्तें कर्मचारी द्वारा समझी जाने वाली भाषा में हैं, यदि ज़रूरी हो तो इसे मौखिक रूप से या आरेखीय रूप से समझाया गया है, और ये पूरे रोज़गार में उपलब्ध हैं।
- 4.4 सभी श्रमिकों को उनके रोज़गार के नियमों और शर्तों की एक प्रति एक ऐसी भाषा में प्राप्त होती है जिसे वे अपने रिकॉर्ड के लिए समझते हैं और जो नियोक्ता के पास रखी फ़ाइल से मेल खाते हैं।
- 4.5 रोज़गार के नियमों और शर्तों में कोई भी परिवर्तन के लिए कर्मचारी और नियोक्ता दोनों द्वारा लिखित रूप में सहमति दी जाती है।
- 4.6 जहां कानून द्वारा ज़रूरी हो, वहां अल्पकालिक, आकस्मिक या एजेंसी कर्मचारियों को स्थायी कर्मचारियों के रूप में काम पर रखा जाता है, जहां शामिल कार्य नियमित प्रकृति का होता है और पूरे वर्ष ज़रूरी होता है।
- 4.7 सभी श्रमिक कानून द्वारा अपेक्षित मातृत्व, पितृत्व, गोद लेने या माता-पिता की सुरक्षा, अवकाश और लाभों के हकदार हैं।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 4.8 भर्ती और अनुबंध, शिकायत प्रबंधन, अनुशासन, पदोन्नति और रोज़गार की समाप्ति जैसे प्रमुख प्रबंधन कार्यों में स्पष्ट नीतिगत ढांचे, कार्यान्वयन के लिए प्रक्रियाएं और उन्हें लागू करने के लिए जिम्मेदार लोगों के प्रशिक्षण के साथ उचित दस्तावेज़ रखे गए हैं।
- 4.9 कर्मचारी और प्रबंधन संचार की एक स्पष्ट और पारदर्शी प्रणाली मौजूद है। कर्मचारियों को ऐसे किसी भी निर्णय से संबंधित जानकारी प्रदान की जाती है जो उनके रोज़गार की शर्तों को बदलता है या प्रभावित करता है और उन्हें प्रबंधन के साथ प्रभावी बातचीत का अधिकार है।

प्रमुख अभ्यास

- 4.10 सभी अल्पकालिक, आकस्मिक या एजेंसी कर्मचारियों को स्थायी कर्मचारियों के रूप में काम पर रखा जाता है, जहां शामिल काम एक नियमित प्रकृति का होता है और कानूनी आवश्यकताओं की परवाह किए बिना पूरे वर्ष ज़रूरी होता है।
- 4.11 सभी श्रमिकों को उनके कौशल को बढ़ाने और उन्हें अपने रोज़गार में आगे बढ़ने में सक्षम बनाने के लिए निरंतर प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।
- 4.12 सभी प्रकार के परिवार को मान्यता देते हुए परिवार अवकाश के लिए नीतियां बनाई और कार्यान्वित की जाती हैं।



Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसीस्तंभ 2
मानव अधिकार

5 भेदभाव से मुक्त

किसी भी प्रकार के भेदभाव के बिना सभी श्रमिकों के साथ समान और सम्मान और गरिमा के साथ व्यवहार किया जाता है। भेदभाव के सबसे अधिक जोखिम वाले श्रमिकों के अधिकारों पर विशेष ध्यान दिया जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 5.1 रोज़गार (भर्ती सहित), प्रशिक्षण, व्यक्तिगत और व्यावसायिक विकास, मुआवजा, उन्नति, अनुशासन, रोज़गार समाप्ति या सेवानिवृत्ति के किसी भी पहलू में कोई भेदभाव नहीं किया जाता है।
- 5.2 भेदभाव को नस्ल, जातीयता, आयु, भूमिका, लैंगिक पहचान, रंग, धर्म, मूल देश, यौन अभिविन्यास, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आश्रितों की संख्या, विकलांगता, सामाजिक वर्ग, किसी यूनियन की सदस्यता, व्यक्तिगत विशेषताओं, बीमारी, स्वास्थ्य स्थिति या राजनीतिक विचारों, या स्थानीय कानून द्वारा बताए गए किसी अन्य आधार पर रोका जाता है।
- 5.3 भेदभाव में शामिल होना, समर्थन करना या इसे सहन करना निषेध है।
- 5.4 गर्भावस्था का परीक्षण, स्वास्थ्य जांच के अन्य रूप जिनके कारण भेदभाव हो सकता है, और अनिवार्य गर्भनिरोधक के इस्तेमाल को बर्दाश्त नहीं किया जाता है। जब स्वास्थ्य परीक्षण स्थानीय कानूनों के तहत अनिवार्य होते हैं, तो परिणामों का इस्तेमाल श्रमिकों को बर्खास्त करने या अन्यथा उनके साथ भेदभाव करने या उनके साथ प्रतिकूल व्यवहार करने के लिए नहीं किया जा सकता है।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 5.5 ऐसी नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद हैं जो भर्ती, मुआवजे, प्रशिक्षण तक एक्सेस, पदोन्नति, रोज़गार समाप्ति या सेवानिवृत्ति प्रक्रियाओं के दौरान किसी भी रूप में भेदभाव को प्रतिबंधित करती हैं और ये प्रबंधन सहित सभी श्रमिकों को स्पष्ट रूप से और नियमित रूप से सूचित करे जाते हैं।
- 5.6 सभी मानव संसाधन निर्णयों के लिए चयन मानदंड वस्तुनिष्ठ और पारदर्शी हैं और इन मानदंडों का पालन सुनिश्चित करने के लिए नियंत्रण के तरीके मौजूद हैं।
- 5.7 यह सुनिश्चित करने के लिए प्रक्रियाएं मौजूद हैं कि नौकरी की रिक्तियों का वर्णन उन शब्दों में नहीं किया गया है जो काम करने के लिए ज़रूरी कौशल, व्यावसायिक आवश्यकताओं या प्रशिक्षण के अलावा लोगों के किसी विशेष समूह, या समूहों को बाहर कर सकते हैं।

- 5.8 कर्मचारियों को काम पर रखने, भुगतान करने, प्रशिक्षण देने, बढ़ावा देने, अनुशासित करने और रोज़गार समाप्त करने के लिए जिम्मेदार लोगों को उनके कर्तव्यों के पालन में भेदभाव से बचने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है।
- 5.9 सभी कर्मचारियों, और विशेष रूप से प्रबंधकों, पर्यवेक्षकों और साइट सुरक्षा को भेदभाव से बचने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है।

प्रमुख अभ्यास

- 5.10 प्रशिक्षण और नीतियों की प्रभावशीलता और भेदभाव के संभावित क्षेत्रों की पहचान का परीक्षण किया जाता है।
- 5.11 लैंगिक समानता और विविधता प्राप्त करने के लिए नीतियां और विशिष्ट और मापने योग्य लक्ष्य निर्धारित और पूरे किए जाते हैं। भेदभाव के सबसे अधिक जोखिम वाले श्रमिकों (उदाहरण के लिए, कम लोगों की संख्या वाले समुदायों, महिलाओं या विकलांग लोगों) की ज़रूरतों पर ध्यान देने वाले कार्यक्रम मौजूद हैं। वे काम करने के समय चुनने में सुविधा का विकल्प, बच्चे और आश्रित की देखभाल और परामर्श कार्यक्रम जैसे क्षेत्रों को कवर कर सकते हैं।
- 5.12 नए आपूर्तिकर्ताओं के चयन में विविधता मानदंड शामिल हैं।



Unilever



6 उत्पीड़न से मुक्त

सभी कर्मचारी उत्पीड़न और दुर्व्यवहार से मुक्त हैं। कोई भी कर्मचारी किसी भी शारीरिक, यौन, मनोवैज्ञानिक या मौखिक उत्पीड़न, दुर्व्यवहार या अन्य प्रकार की धमकी का पात्र नहीं है

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 6.1 सभी कर्मचारियों के साथ आदर और सम्मान का व्यवहार किया जाता है। शारीरिक, यौन, मौखिक या मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार, किसी भी प्रकार का उत्पीड़न, अभद्र भाषा, डराना-धमकाना, हिंसा और शारीरिक दंड देना बिल्कुल सहन नहीं किया जाता है।
- 6.2 अनुशासनात्मक कार्यवाही केवल ज़रूरत के अनुसार होती हैं और इसमें शारीरिक या मानसिक दंड शामिल नहीं है।
- 6.3 सभी कर्मचारी, और विशेष रूप से प्रबंधक, पर्यवेक्षक और साइट सुरक्षाकर्मी, जो कर्मचारियों के साथ उत्पीड़न या दुर्व्यवहार कर सकते हैं, उचित अनुशासनात्मक उपायों के अधीन होते हैं।
- 6.4 मानवाधिकार रक्षकों के खिलाफ किसी भी तरह के दुर्व्यवहार, धमकी, डराने-धमकाने या प्रतिशोध को कतई बर्दाश्त नहीं किया जाता है।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 6.5 ऐसी नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद हैं जो किसी भी प्रकार के उत्पीड़न या दुर्व्यवहार पर रोक लगाती हैं और सभी कर्मचारियों को स्पष्ट रूप से सूचित किया जाता है, नियमित प्रशिक्षण के साथ कि कैसे उत्पीड़न और अन्य प्रकार के डराने-धमकाने को पहचाना और रोका जाए।
- 6.6 लिखित अनुशासनात्मक प्रक्रियाओं को सभी कर्मचारियों को स्पष्ट रूप से बताया और समझाया जाता है और सभी अनुशासनात्मक कार्रवाइयों के रिकॉर्ड कानून द्वारा लागू अवधि के लिए लिखित किए जाते हैं।

प्रमुख अभ्यास

- 6.7 महिलाओं के लिए सुरक्षा बढ़ाने और समुदाय में श्रमिकों और महिलाओं दोनों के लिए लिंग आधारित हिंसा को कम करने के लिए कार्यक्रम बनाए और कार्यान्वित किए जाते हैं।
- 6.8 पर्यवेक्षी भूमिकाओं के महत्व को ध्यान में रखते हुए टीमों का निर्माण करते समय उत्पीड़न की रोकथाम को ध्यान में रखते हुए मूल्यांकन किया जाता है। इसमें कार्यबल के जनसांख्यिकीय प्रोफाइल (उदाहरण के लिए लिंग और जाति) पर निर्भर प्रबंधकों या पर्यवेक्षकों को विशिष्ट संवेदनशीलता प्रशिक्षण प्रदान करना शामिल है।
- 6.9 यौन उत्पीड़न या हमले से जुड़े मामलों के लिए विशिष्ट प्रक्रियाएं उपलब्ध हैं। वे प्रक्रियाएं संभावित आघात और शामिल जोखिमों को ध्यान में रखती हैं और ज़रूरतनुसार उत्तरजीवियों को परामर्श और अन्य सहायता का प्रावधान करती हैं।





Unilever



7 कार्य स्वैच्छिक है

रोज़गार स्वीकार किया जाता है और स्वैच्छिक आधार पर काम किया जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 7.1 किसी भी परिस्थिति में जब्रन श्रम का इस्तेमाल नहीं किया जाएगा, चाहे वह तस्करी के श्रम के रूप में हो, अनुबंधित श्रम के रूप में हो, बंधुआ मजदूर के रूप में हो या मानसिक और शारीरिक दबाव और दासता सहित अन्य रूपों में हो।
- 7.2 श्रमिक स्वतंत्र रूप से रोज़गार में प्रवेश करते हैं और उन्हें न तो किसी पहचान या व्यक्तिगत कागजात को सरेंडर करने की ज़रूरत होती है और न ही अपने रोज़गार के संबंध में जमा राशि का भुगतान करना पड़ता है।
- 7.3 रोज़गार के नियमों और शर्तों में सहमति के अनुसार, श्रमिक उचित नोटिस अवधि के बाद दंड के बिना अपने रोज़गार को समाप्त करने के लिए स्वतंत्र हैं।
- 7.4 श्रमिकों को आने-जाने की स्वतंत्रता है और वे बिज़नेस पार्टनर के परिसर तक ही सीमित नहीं हैं, जिसमें शयनगृह या प्रदान किए गए आवास शामिल हैं।
- 7.5 श्रमिकों को नियोक्ता या भर्ती प्रक्रिया में शामिल किसी व्यक्ति, कंपनी या एजेंसी को रोज़गार प्राप्त करने के संबंध में कोई शुल्क या जमा राशि का भुगतान करने की ज़रूरत नहीं है।
- 7.6 कर्मचारी के रोज़गार प्राप्त करने के संबंध में या अपने कर्तव्यों का पालन करने वाले कर्मचारी के संबंध में सभी शुल्क और व्यय के भुगतान के लिए नियोक्ता जिम्मेदार हैं। यदि श्रमिकों ने कोई शुल्क चुकाया है, तो नियोक्ता द्वारा इसकी प्रतिपूर्ति की जानी चाहिए।
- 7.7 जेल श्रम का इस्तेमाल उन परिस्थितियों को छोड़कर प्रतिबंधित है जहां उनके रोज़गार के नियम और शर्तें इस नीति की अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करती हैं और सत्यापित की जा सकती हैं।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 7.8 यह सुनिश्चित करने के लिए कि कर्मचारी स्वतंत्र रूप से रोज़गार में प्रवेश कर रहे हैं और यदि वे चाहें तो उन्हें छोड़ने से नहीं रोका जा सकता है, यह सुनिश्चित करने के लिए मानव संसाधन प्रक्रियाओं में प्रशिक्षित कर्मचारियों को नियुक्त करने की नीतियां हैं।
- 7.9 नौकरी के लिए अंतरराष्ट्रीय या घरेलू रूप से स्थानांतरित होने वाले श्रमिकों को, जिस भाषा में वे समझते हैं उसमें नियमों और शर्तों के साथ-साथ पूर्व-प्रस्थान और आगमन के बाद के प्रशिक्षण या अन्य स्वीकार्य साधनों के माध्यम से उनके अधिकारों से अवगत कराया जाता है।
- 7.10 यह सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी और पारदर्शी प्रक्रियाएं स्थापित की गई हैं कि श्रमिकों को आवाजाही की स्वतंत्रता है और वे सुविधा के परिसर तक ही सीमित नहीं हैं, जिसमें श्रमिक आवास और कार्य के स्थान से या (जहां प्रदान किया गया है) तक परिवहन शामिल है। ऐसी प्रक्रियाएँ सुरक्षा कर्मचारियों की भूमिका और उत्तरदायित्व तक विस्तृत होती हैं, जहाँ मौजूद हों।
- 7.11 भर्ती एजेंसियों या श्रम दलालों के चयन और निगरानी के माध्यम से श्रमिकों द्वारा भुगतान किए गए भर्ती शुल्क के किसी भी संभावित मामले की पहचान करने, रोकने और उपचार करने के लिए नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद हैं और लागू की गई हैं।

प्रमुख अभ्यास

- 7.12 नैतिक भर्ती को बढ़ावा देने के लिए सेक्टर-व्यापी पहलों में भाग लिया जाता है।
- 7.13 मानव तस्करी के शिकार व्यक्तियों की सहायता के लिए पहलों का समर्थन किया जाता है।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

8



उपयुक्त आयु

सभी कर्मचारी उपयुक्त आयु के हैं और युवा कर्मचारियों की सुरक्षा की जाती है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 8.1 किसी भी परिस्थिति में व्यक्तियों को 15 वर्ष से कम आयु या काम के लिए स्थानीय कानूनी न्यूनतम आयु या अनिवार्य स्कूली शिक्षा, जो भी अधिक हो, के तहत नियोजित नहीं किया जाता है।
- 8.2 जब भी 15 वर्ष से कम आयु के किसी भी कर्मचारी की पहचान की जाती है, तो जिम्मेदार उपचारात्मक उपायों को तुरंत लागू किया जाता है। इन उपायों में बच्चे को तुरंत सभी काम से हटाना और यह सुनिश्चित करना शामिल है कि वे एक सुरक्षित वातावरण में हैं। परिवार को समान आय की सुरक्षा के साथ बच्चे की देखभाल और शिक्षा प्रदान की जानी चाहिए।
- 8.3 सभी परिस्थितियों में, युवा कर्मचारियों (15 से 18 वर्ष की आयु के बीच) के स्वास्थ्य और सुरक्षा पर विचार किया जाता है और उनकी रक्षा की जाती है। इस सुरक्षा को उन्हें कुछ प्रकार के कामों से रोकना चाहिए, जैसे कि खतरनाक या रात का काम, और अतिरिक्त देखभाल और प्रतिबद्धता की ज़रूरत होती है, यह सुनिश्चित करते हुए कि उन्हें ऐसा काम नहीं करना चाहिए जो मानसिक, शारीरिक, सामाजिक या नैतिक रूप से खतरनाक या हानिकारक हो।
- 8.4 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन वर्स्ट फॉर्मर्स ऑफ़ चाइल्ड लेबर सम्मेलन में निर्धारित लक्ष्यों और आवश्यकताओं को पूरा किया जाता है।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 8.5 एक रोज़गार नीति (जिसमें सीधे या किसी एजेंसी या तीसरे पक्ष के माध्यम से भर्ती किए गए लोगों सहित सभी श्रमिकों को शामिल किया गया है) मौजूद है, जिसमें सभी श्रमिकों के लिए न्यूनतम आयु के साथ-साथ बाल श्रम की घटना का पता चलने पर उपचारात्मक उपायों को बताया गया है, जिसमें देखभाल, शिक्षा और आय के विकल्प शामिल हैं। इस नीति में उन शर्तों को भी रेखांकित किया जाना चाहिए जिनके तहत युवा श्रमिकों को नियोजित किया जा सकता है।
- 8.6 कार्यस्थल में एक प्रभावी आयु सत्यापन प्रक्रिया मौजूद है, जिसमें उचित दस्तावेज़ीकरण और रिकॉर्ड रखने की प्रणालियाँ शामिल हैं।
- 8.7 सभी प्रासंगिक कर्मचारियों को युवा श्रमिकों के प्रावधानों का सम्मान करने के लिए, विशेष रूप से काम के घंटे, रात की पाली, स्कूल की अवधि के दौरान काम के घंटे और भारी या खतरनाक काम के संबंध में प्रशिक्षित किया जाता है, जिसमें प्रशिक्षु और नये भर्ती शामिल होते हैं।

प्रमुख अभ्यास

- 8.8 शिक्षा पाने में आने वाली बाधाओं को कम करने में मदद करने वाली समुदाय-निर्माण गतिविधियों का समर्थन किया जाता है। इन गतिविधियों में स्थानीय सरकार के साथ काम करना शामिल है ताकि अधिक स्कूल प्रावधान को सक्षम किया जा सके, श्रमिकों को स्कूल के खर्चों के लिए भत्ता प्रदान किया जा सके, स्कूल के खर्चों का वित्तपोषण किया जा सके, स्कूलों में सुरक्षित परिवहन का समर्थन किया जा सके और व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान किया जा सके।



9



उचित वेतन

सभी श्रमिकों को उचित वेतन दिया जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 9.1 सभी श्रमिकों को एक मानक कार्य सप्ताह के लिए कुल मुआवजा पैकेज प्रदान किया जाता है जिसमें मजदूरी, ओवरटाइम वेतन, लाभ और भुगतान अवकाश शामिल है जो कानूनी न्यूनतम मानकों को पूरा करता है या उससे अधिक है।
- 9.2 कानूनी रूप से बाध्य सामूहिक सौदेबाज़ी समझौतों द्वारा स्थापित मुआवजे की शर्तें लागू की जाती हैं और उनका पालन किया जाता है।
- 9.3 वेतन का भुगतान समय पर, नियमित और पूर्ण रूप से किया जाता है।
- 9.4 श्रमिकों को हर एक वेतन अवधि के लिए एक वेतन पर्ची प्राप्त होती है, जिसमें मुआवजे के घटकों को स्पष्ट रूप से इंगित किया जाता है, जिसमें मजदूरी की सटीक राशि शामिल होती है, नियमित और ओवरटाइम के काम के घंटे (जहां श्रमिकों को प्रति घंटे के आधार पर भुगतान किया जाता है) और लाभ, प्रोत्साहन/बोनस और किसी भी सहमत कटौती को निर्दिष्ट किया जाता है।
- 9.5 जहां एक कर्मचारी को वॉल्यूम आउटपुट, पीस-रेट, कोटा या इसी तरह के आधार पर भुगतान किया जाता है, ऐसे में वेतन दर कर्मचारी को कम से कम न्यूनतम या सामूहिक अनुबंध वेतन के बराबर, जो भी अधिक हो, सामान्य काम के घंटों के दौरान अर्जित करने में सक्षम बनाता है।
- 9.6 सभी ओवरटाइम काम या वैधानिक छुट्टियों पर काम का भुगतान स्थानीय कानूनी आवश्यकताओं और/या सामूहिक सौदेबाज़ी समझौतों के अनुसार उचित प्रीमियम दर पर किया जाता है।

- 9.7 कानूनी रूप से अनिवार्य कटौतियों के अलावा, मजदूरी से अन्य सभी कटौतियाँ केवल श्रमिकों की स्पष्ट और लिखित सहमति से उनकी समझी जाने वाली भाषा में की जाती हैं।
- 9.8 सभी कानूनी रूप से अनिवार्य कटौतियाँ, जैसे कर और सामाजिक या स्वास्थ्य बीमा, हर एक भुगतान अवधि को कानूनी रूप से निर्धारित खातों या एजेंसियों में और कानून द्वारा ज़रूरी रूप से जमा की जाती हैं।
- 9.9 किसी भी काम से संबंधित चोटों, दुर्घटनाओं, बीमारी, अमान्यता और मृत्यु के मामले में श्रमिकों को स्थानीय कर्मचारी मुआवजा कानूनों के अनुसार कवर करने के लिए बीमा लिया जाता है।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

स्तंभ 2
मानव अधिकार



अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 9.10 मजदूरी और मुआवजे पर एक लिखित नीति मौजूद है, पारदर्शी है और सभी श्रमिकों को उनकी समझ में आने वाली भाषा में समझाई गई है।
- 9.11 वेतन, ओवरटाइम वेतन, लाभ, छुट्टियों और कटौतियों के लिए कानूनी आवश्यकताओं को समझने और इनमें किसी भी बदलाव की निगरानी करने के लिए एक प्रक्रिया मौजूद है और इसे लागू किया गया है।
- 9.12 रिकॉर्ड्स बनाए रखे जाते हैं जो प्रदर्शित करते हैं कि श्रमिकों को उचित घंटों और मजदूरी प्रणाली के आधार पर काम किए गए मानक और ओवरटाइम घंटों के लिए सही भुगतान किया जाता है।

भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं

- 9.13 Unilever को प्रत्यक्ष रूप से सामान और सेवाएं प्रदान करने वाले व्यावसायिक भागीदारों के सभी कर्मचारियों को कम से कम निर्वाह मजदूरी या निर्वाह आय अवश्य अर्जित करनी चाहिए। व्यक्ति का लिविंग वेज यानी जीविका सामान्य काम के घंटों (ओवरटाइम सहित नहीं) के भीतर प्राप्त करने योग्य होना चाहिए, चाहे कर्मचारी को वेतन, प्रति घंटा या वॉल्यूम आउटपुट / पीस-रेट / कोटा के आधार पर भुगतान किया गया हो।
- 9.14 यह सुनिश्चित करने के लिए कि सभी श्रमिकों को [Unilever Living Wage web page](#) पेज पर मान्यता प्राप्त पद्धतियों में से एक द्वारा परिभाषित किया गया है, एक लिविंग वेज अप्रोच लागू किया जाता है और सालाना अपडेट किया जाता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सभी श्रमिकों को वेतन (या आय का उचित हिस्सा) मिलता है जो स्थानीय लिविंग वेज से अधिक होता है।

प्रमुख अभ्यास

- 9.15 सभी श्रमिकों के लिए एक सर्वोत्तम अभ्यास उचित मुआवजा प्रणाली मौजूद है जो उन्हें योग्यता, कौशल और अनुभव के अनुसार वर्गीकृत करती है; वेतन और गैर-वेतन लाभों और/या प्रोत्साहनों के माध्यम से प्रदर्शन के लिए उन्हें पहचानता है और पुरस्कृत करता है; और प्रासंगिक बाजार बेंचमार्क और व्यावसायिक प्रदर्शन के अनुसार नियमित रूप से वेतन का आकलन और समायोजन करता है और मुआवजे के सवालों पर नियमित सामाजिक संवाद करता है।
- 9.16 जीवित मजदूरी और/या जीवित आय आवश्यकताओं को आपूर्तिकर्ताओं और उनकी अपस्ट्रीम सप्लायर्स चैन में कैस्केड किया जाता है।
- 9.17 श्रमिकों के लिए बीमा बेरोजगारी, मातृत्व, स्वास्थ्य और सेवानिवृत्ति को शामिल करने के लिए काम से संबंधित दुर्घटना और अमान्यता से परे है।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

10



काम के उचित घंटे सभी श्रमिकों के लिए काम के घंटे उचित हैं।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 10.1** स्थानीय कानूनी आवश्यकताओं के अनुसार श्रमिकों को नियमित और ओवरटाइम घंटों से अधिक काम करने की ज़रूरत नहीं है। अत्यधिक शारीरिक और मानसिक थकान को रोकने के लिए गैर-प्रबंधन कर्मचारियों के लिए ओवरटाइम सहित कुल साप्ताहिक काम के घंटे 60 घंटे से अधिक नहीं होने चाहिए, भले ही स्थानीय कानून अन्यथा इसकी अनुमति दे।
- 10.2** ओवरटाइम करना स्वैच्छिक आधार पर है। यदि रोज़गार अनुबंध संविदा यानी कॉन्ट्रैक्ट के अनुसार ओवरटाइम की अनुमति देता है, तो कर्मचारी इसके लिए स्पष्ट रूप से सहमत होते हैं।
- 10.3** कर्मचारी हर एक सात दिन की अवधि में लगातार कम से कम 24 घंटे के आराम के हकदार हैं, और कानूनी रूप से ज़रूरी वार्षिक अवकाश लेने के भी हकदार हैं।
- 10.4** यदि श्रमिकों को उत्पादन या सेवा की निरंतरता की वास्तविक ज़रूरत के कारण आराम के दिन काम करना पड़ता है, तो श्रमिकों को हर 14 दिनों में कम से कम दो दिनों का आराम सुनिश्चित करने के लिए तुरंत बाद आराम की समतुल्य अवधि की भरपाई करी जानी चाहिए।
- 10.5** कर्मचारी उचित भोजन और विश्राम के अवकाश के हकदार हैं, जो कम से कम, लागू कानूनों से कम अवधि का नहीं होना चाहिए।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 10.6** नियमित काम के घंटे और ओवरटाइम के लिए लिखित नीतियां मौजूद हैं और लागू की गई हैं; नीतियां स्पष्ट रूप से बताती हैं कि ओवरटाइम स्वैच्छिक है।
- 10.7** अपेक्षित काम के घंटे और कार्यक्रम सभी कर्मचारियों को उस भाषा और प्रारूप में बताए जाते हैं जिसे वे समझते हैं।

- 10.8** ओवरटाइम कार्य करने के लिए श्रमिकों की सहमति लिखित रूप में ली जाती है

- 10.9** वेतन प्रणाली (उदाहरण के लिए, प्राइस-रेट पेमेंट) या अनुबंध प्रकार की परवाह किए बिना, सभी श्रमिकों के लिए काम के घंटे और ओवरटाइम की रिकॉर्डिंग, दस्तावेज़ीकरण और निगरानी करने के लिए उचित, परिभाषित और प्रभावी तंत्र मौजूद हैं।

प्रमुख अभ्यास

- 10.10** प्रबंधन भूमिकाओं सहित सभी कर्मचारी, ओवरटाइम मिलाकर प्रति सप्ताह 60 घंटे के साप्ताहिक काम के घंटे से अधिक काम नहीं करते हैं।
- 10.11** श्रमिकों से जीविका अर्जित करने की उनकी क्षमता से समझौता किए बिना काम के घंटे कम करने के तरीकों पर परामर्श किया जाता है।
- 10.12** काम के समय की व्यवस्था कर्मचारियों को बिना किसी दंड के परिवार और व्यक्तिगत ज़रूरतों (उदाहरण के लिए, चिकित्सा नियुक्तियों के लिए समय और काम के घंटों/शिफ्ट कवरेज में बदलाव की सुविधा) में भाग लेने की अनुमति देती है।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसीस्तंभ 2
मानव अधिकार

11

**यूनियन (संघ) बनाने की स्वतंत्रता****सभी कर्मचारी ट्रेड यूनियन बनाने और/या शामिल होने और सामूहिक रूप से सौदेबाज़ी करने के अपने अधिकार का प्रयोग करने के लिए स्वतंत्र हैं।****अनिवार्य आवश्यकताएं**

- 11.1 सभी कर्मचारी स्वतंत्र रूप से अपनी पसंद की यूनियन बनाने या उसमें शामिल होने, प्रतिनिधित्व प्राप्त करने और सामूहिक रूप से सौदेबाज़ी करने के अपने अधिकार का प्रयोग कर सकते हैं और वे ऐसा किसी भी रूप में डराने-धमकाने, उत्पीड़न या पूर्व अनुमोदन प्राप्त करने के डर के बिना कर सकते हैं, जब तक कि कानूनी रूप से ज़रूरी न हो।
- 11.2 कर्मचारी हड़ताल करने के किसी भी कानूनी अधिकार सहित अपने अधिकारों को जानते और समझते हैं। कोई अन्य कर्मचारी, प्रबंधक या कंपनी का कोई अन्य प्रतिनिधि इन अधिकारों के उपभोग में बाधा नहीं डालता।
- 11.3 कर्मचारियों के कानूनी रूप से मान्यता प्राप्त प्रतिनिधि समूह से अनुरोध किए जाने पर सामूहिक सौदेबाज़ी की बातचीत सद्भाव से दर्ज की जाती है और सामूहिक समझौते किए जाते हैं और कार्यान्वित किए जाते हैं।
- 11.4 श्रमिक प्रतिनिधियों के साथ भेदभाव नहीं किया जाता है, और श्रमिक प्रतिनिधियों के रूप में उनकी भूमिका के कारण उनके खिलाफ अनुचित श्रम प्रथाएं नहीं होती हैं। कार्यस्थल में उनके प्रतिनिधि कार्यों को पूरा करने के लिए उन्हें उचित एक्सेस दी जाती है।
- 11.5 जहां स्थानीय कानून संघ या यूनियन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाज़ी के अधिकार पर प्रतिबंध लगाता है, वहां कर्मचारी प्रतिनिधित्व, संघ और सौदेबाज़ी के वैकल्पिक रूपों की अनुमति है।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 11.6 एसोसिएशन की स्वतंत्रता और दिन-प्रतिदिन के संचालन में सामूहिक सौदेबाज़ी से संबंधित स्पष्ट नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद हैं और यह स्पष्ट करा गया है कि ट्रेड यूनियन बनाने या इसमें शामिल होने के लिए एक कर्मचारी की पसंद, काम में उनके समान व्यवहार (जैसे भर्ती, अनुशासन से संबंधित उपचार, पदोन्नति, वेतन, घंटे, शिकायत या रोज़गार समाप्ति) से समझौता नहीं करेगी।
- 11.7 सभी कर्मचारियों के स्वतंत्र रूप से सम्मिलित होने के अधिकार को सुनिश्चित करने और सामूहिक सौदेबाज़ी और अच्छे औद्योगिक संबंधों के अभ्यास (परामर्श और बातचीत सहित) के प्रभावी अधिकार को सुनिश्चित करने के लिए श्रमिकों, प्रबंधकों और साइट सुरक्षा गार्डों का नियमित प्रशिक्षण किया जाता है।
- 11.8 कार्यस्थल में मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियन की गतिविधियों को नियंत्रित करने वाले स्पष्ट नियम मौजूद हैं।

प्रमुख अभ्यास

- 11.9 जब नई नीतियां और प्रक्रियाएं विकसित की जाती हैं, तो जहां पर संभव हो, इनपुट के लिए कर्मचारी प्रतिनिधियों को लगाया जाता है।
- 11.10 रचनात्मक श्रमिक संबंधों (उदाहरण के लिए, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण; यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए प्रशिक्षण) को बढ़ावा देने के लिए ट्रेड यूनियन या श्रमिक प्रतिनिधियों के साथ सामाजिक संवाद और संयुक्त प्रशिक्षण की व्यवस्था की जाती है।
- 11.11 कर्मचारियों के यूनियन की स्वतंत्रता के अधिकार के लिए संभावित जोखिमों की पहचान करने के लिए एक आकलन किया जाता है और यदि पहचाना जाता है, तो इस मुद्दे को हल करने के उपाय किए जाते हैं।



Unilever

12



स्वास्थ्य और सुरक्षा

सभी कर्मचारी एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण में काम करते हैं जो दुर्घटनाओं, चोटों और बीमारियों को रोकने के लिए जोखिमों की पहचान करता है और उन्हें कम करता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 12.1 काम के दौरान या नियोक्ता के संचालन में, दुर्घटनाओं और चोट, या बीमारी (या तो शारीरिक या मानसिक) को रोकने के लिए एक स्वस्थ और सुरक्षित कार्यस्थल प्रदान किया जाता है।
- 12.2 व्यावसायिक परिसर में प्रवेश करने वाले सभी श्रमिकों और अन्य लोगों को कार्यस्थल पर संभावित खतरों के बारे में स्पष्ट रूप से सूचित किया जाता है और ऐसे खतरों से बचने के लिए पर्याप्त ज्ञान और निजी सुरक्षा उपकरण प्रदान किए जाते हैं, और स्पष्ट और उचित संकेत या जानकारी प्रदान की जाती है कि आपात स्थिति में कैसे बाहर निकला जाए।
- 12.3 सभी कर्मचारियों, आगंतुकों, और लोगों को जो किसी भी संचालनात्मक सेवाएं प्रदान करने या उत्पादों से निपटने के लिए परिसर में प्रवेश करते हैं, उन्हें ठीक से प्रशिक्षित किया जाता है और स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी घटना होने पर उचित कार्रवाई के बारे में सूचित किया जाता है।
- 12.4 सभी कर्मचारियों के लिए निशुल्क पेयजल आसानी से उपलब्ध है।
- 12.5 शौचालय स्वच्छ और पूरी तरह से इस्तेमाल के योग्य हैं, जिसमें बहते पानी और साबुन के साथ हाथ धोने की सुविधा शामिल है, और ये सभी श्रमिकों के लिए सुलभ हैं।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 12.6 व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए स्पष्ट और प्रभावी नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद हैं और नियमित रूप से अपडेट की जाती हैं।
- 12.7 व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा नीतियों और प्रक्रियाओं को व्यापक रूप से संप्रेषित किया जाता है और पूरे संगठन में प्रभावी ढंग से कैस्केड किया जाता है, जिसमें सभी आगंतुकों को प्रासंगिक जानकारी प्रदान करने के लिए एक तंत्र होता है।

- 12.8 प्रबंधकों, पर्यवेक्षकों, ठेका श्रमिकों और सुरक्षा गार्डों सहित सभी श्रमिकों को निकासी अभ्यास सहित नियमित रूप से सुरक्षा प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।
- 12.9 कार्य स्थल के आकार और जोखिमों के अनुपात में श्रमिकों और प्रबंधकों द्वारा स्पष्ट रूप से समझी जा सकने वाली भूमिकाओं के साथ एक प्रभावी स्वास्थ्य और सुरक्षा समिति मौजूद है। समिति को कर्मचारियों को काम से संबंधित दुर्घटनाओं, चोट और बीमारी से बचाने के लिए स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिमों को कम करने के लिए सुधार योजनाओं की पहचान, निगरानी और कार्यान्वयन को सुनिश्चित करना चाहिए।
- 12.10 प्रबंधन के एक वरिष्ठ सदस्य को हर एक कार्य स्थल के लिए सुरक्षा योजना के प्रशासन और निरीक्षण के लिए नियुक्त किया जाता है।
- 12.11 ड्रिल और अन्य साधनों के माध्यम से सुरक्षा योजनाओं की प्रभावशीलता का नियमित रूप से परीक्षण किया जाता है।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

12.12 कार्य स्थलों की संरचनात्मक जानकारी और आग से सुरक्षा का विशेष रूप से और नियमित रूप से मूल्यांकन किया जाता है, और पहचाने गए मुद्दों को संबोधित किया जाता है।

12.13 सुरक्षा से जुड़े मुद्दों के लिए संचालन का नियमित रूप से मूल्यांकन किया जाता है, जिसमें उपकरण और कर्मचारी आवास के क्षेत्र, यदि प्रदान करे गए हैं, शामिल हैं।

प्रमुख अभ्यास

12.14 किसी भी होने वाली घटना की पारदर्शी रिपोर्टिंग को प्रोत्साहित करना जारी रखते हुए, शून्य दुर्घटनाओं को प्राप्त करने के लिए कंपनी-व्यापी लक्ष्यों की सक्रिय रूप से निगरानी की जाती है और उन पर रिपोर्ट की जाती है।

12.15 एक संकट प्रबंधन योजना मौजूद है, जिसमें आकस्मिक योजना और श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा की प्राथमिकता शामिल है।

12.16 नियोक्ता अच्छे स्वास्थ्य और सुरक्षा के नियम प्रदान करते हैं, और श्रमिकों को इन्हें अपनाने और बनाए रखने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है जो मानसिक और शारीरिक कल्याण दोनों को कवर करते हैं।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसीस्तंभ 2
मानव अधिकार

13



शिकायत तंत्र और उपचार तक पहुंच

सभी कर्मचारियों को निष्पक्ष प्रक्रियाओं और उपचारों के साथ शिकायत तंत्र का एक्सेस दिया गया है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 13.1 सभी कर्मचारियों को ऐसी पारदर्शी, निष्पक्ष और गोपनीय प्रक्रियाएं प्रदान की जाती हैं, जिसके मदद से उन मुद्दों का तेज, निष्पक्ष और न्याय से समाधान होता है जो उनके कामकाजी संबंधों के हिस्से के रूप में पैदा हो सकते हैं।
- 13.2 शिकायत तंत्र, व्यवसाय और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों के अनुरूप हैं और श्रमिकों को किसी भी मुद्दे की रिपोर्ट करने में सक्षम बनाने के लिए अच्छी तरह से उपलब्ध और सुलभ हैं।
- 13.3 शिकायत तंत्र किसी भी शिकायतकर्ता की गोपनीयता की गारंटी देता है जब तक कि शिकायतकर्ता द्वारा किसी व्यक्ति को इसका खुलासा करने की अनुमति नहीं दी जाती है।
- 13.4 किसी शिकायत की रिपोर्ट करने वाले या किसी शिकायत की जांच में भाग लेने वालों पर इसके लिए कोई अनुचित कार्यवाही नहीं की जानी चाहिए।
- 13.5 शिकायतों को प्रभावी, समयबद्ध और सम्मानजनक तरीके से पूरी तरह से किया जाता है, और प्रबंधन के उचित स्तर तक आगे बढ़ाया जाता है और उनकी निगरानी की जाती है।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 13.6 किसी भी शिकायत को संबोधित करने के लिए एक स्पष्ट और लिखित प्रक्रिया है जो गोपनीयता को सुनिश्चित करती है (जब तक शिकायतकर्ता द्वारा किसी दिए गए व्यक्ति को इसका खुलासा करने की अनुमति नहीं दी जाती है)।
- 13.7 शिकायतकर्ताओं को बदले की कार्रवाई से बचाने के लिए विशेष उपायों के साथ शिकायतों की रिपोर्ट करने वाले श्रमिकों या मुखबिरों के प्रति गैर-प्रतिशोध नीति बनायी गई है।
- 13.8 सभी कर्मचारियों को शिकायतों से निपटने के लिए नीति और प्रक्रियाओं पर प्रशिक्षित किया जाता है और प्रबंधकों को विशेष रूप से किसी दुर्भावना और प्रतिशोध से बचने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है।

प्रमुख अभ्यास

- 13.9 शिकायत तंत्र के प्रभाव को सुनिश्चित करने के लिए शिकायतों की प्राप्ति और प्रबंधन पर अज्ञात डेटा को बनाए रखा जाता है और उसका विश्लेषण किया जाता है।
- 13.10 जहां उपयुक्त हो वहां सुधार करने के लिए शिकायतों और शिकायतों के मूल कारणों और किसी भी संबंधित किसी छिपे पैटर्न की पहचान की जाती है।
- 13.11 व्यापार और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों के अनुरूप, स्थानीय समुदायों को किसी भी मुद्दे पर कंपनी को रिपोर्ट करने में सक्षम बनाने के लिए शिकायत तंत्र व्यापक रूप से उपलब्ध और सुलभ हैं।



Unilever

14



भूमि के अधिकार

स्वदेशी आबादी सहित व्यक्तिगत और स्थानीय समुदायों की संपत्ति और भूमि के अधिकारों और शीर्षक का सम्मान किया जाता है। हममें ज़मीन कब्ज़ाने जैसे मामलों को लेकर ज़ीरो टॉलरेंस है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

ये आवश्यकताएं केवल भूमि के अधिग्रहण, पट्टे पर देने या निपटान में शामिल व्यापार भागीदारों पर लागू होती हैं और/या जब भूमि का इस्तेमाल बदला जा रहा हो, जो व्यक्तियों या समुदायों के अधिकारों को प्रभावित कर सकता है।

- 14.1 भूमि हथियाने के किसी भी रूप में कोई भागीदारी नहीं होनी चाहिए और अधिग्रहीत, पट्टे पर दी गई या इस्तेमाल की गई किसी भी भूमि के संबंध में दूसरों द्वारा भूमि हड़पने के प्रति शून्य-सहिष्णुता या ज़ीरो टॉलरेंस होना चाहिए।
- 14.2 परंपरागत और अनौपचारिक अधिकारों सहित व्यक्तियों, समुदायों और स्वदेशी आबादी के उचित भूमि स्वामित्व अधिकारों का सम्मान किया जाता है, और संपत्ति, भूमि और भूमि के इस्तेमाल के उनके स्थापित अधिकारों को बनाए रखने के लिए उचित कार्यवाही की जाती है।
- 14.3 जब भूमि इस्तेमाल में बदलाव की योजना बनाई जाती है, तो इसके पर्यावरणीय और सामाजिक प्रभाव का आकलन किया जाता है और प्रभावित समुदायों की भागीदारी के साथ इसे उचित रूप से संबोधित किया जाता है और उन प्रभावित समुदायों के लिए सुलभ भाषा में प्रकाशित किया जाता है।
- 14.4 भूमि अधिग्रहण, भूमि-इस्तेमाल योजना, परिवर्तन और भूमि विकास को इस तरह से प्रबंधित किया जाता है जो राष्ट्रीय कानूनों का अनुपालन करता है और मानव अधिकारों का सम्मान करता है, जिसमें भूमि और संसाधनों के परंपरागत अधिकार शामिल हैं, जो सबसे बड़ी सुरक्षा प्रदान करता है।
- 14.5 महिलाओं के भूमि के स्वामित्व और पहुंच के अधिकार को मान्यता और सम्मान दिया जाना चाहिए।
- 14.6 बिज़नेस पार्टनर हर बार उन भूमि अधिग्रहण, भूमि इस्तेमाल की योजना और परिवर्तन, या भूमि विकास के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए सक्रिय रूप से स्वतंत्र, पूर्व और सूचित सहमति (FPIC) के प्रभावी पालन का प्रयास करते हैं और इसके दस्तावेज़ तैयार करते हैं, जो स्थानीय समुदायों के वैध भूमि अधिकारों को या भूमि को प्रभावित कर सकते हैं।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

ये आवश्यकताएं केवल भूमि के अधिग्रहण, पट्टे पर देने या निपटान में शामिल व्यापार भागीदारों पर लागू होती हैं और/या जब भूमि का इस्तेमाल बदला जा रहा हो, जो व्यक्तियों या समुदायों के अधिकारों को प्रभावित कर सकता है।

- 14.7 व्यापार भागीदारों के संचालन से प्रभावित सभी वैध भूमि धारकों के भूमि अधिकारों का सम्मान करने पर लिखित नीतियां हैं, जिसमें भूमि हथियाने के लिए शून्य सहनशीलता यानी ज़ीरो टॉलरेंस भी शामिल है।
- 14.8 बिज़नेस पार्टनर के संचालन में चालू परिचालन उचित परिश्रम प्रक्रिया मौजूद है, जो भूमि अधिकारों के किसी भी उल्लंघन की प्रभावी रूप से पहचान करने, रोकने, कम करने और दूर करने के लिए इस्तेमाल किया जाता है।
- 14.9 भूमि अधिकारों के मुद्दों के प्रबंधन और कंपनी-कम्युनिटी के अच्छे संबंध बनाए रखने के लिए ज़िम्मेदारी के साथ पर्याप्त संसाधन दिए गए हैं।
- 14.10 भूमि अधिग्रहण या भूमि इस्तेमाल परिवर्तन के लिए ज़िम्मेदार व्यक्तियों को उन अधिग्रहणों या बदलावों के प्रभाव की पहचान और मूल्यांकन करने के लिए समय-समय पर FPIC पर प्रशिक्षित किया जाता है।





Unilever

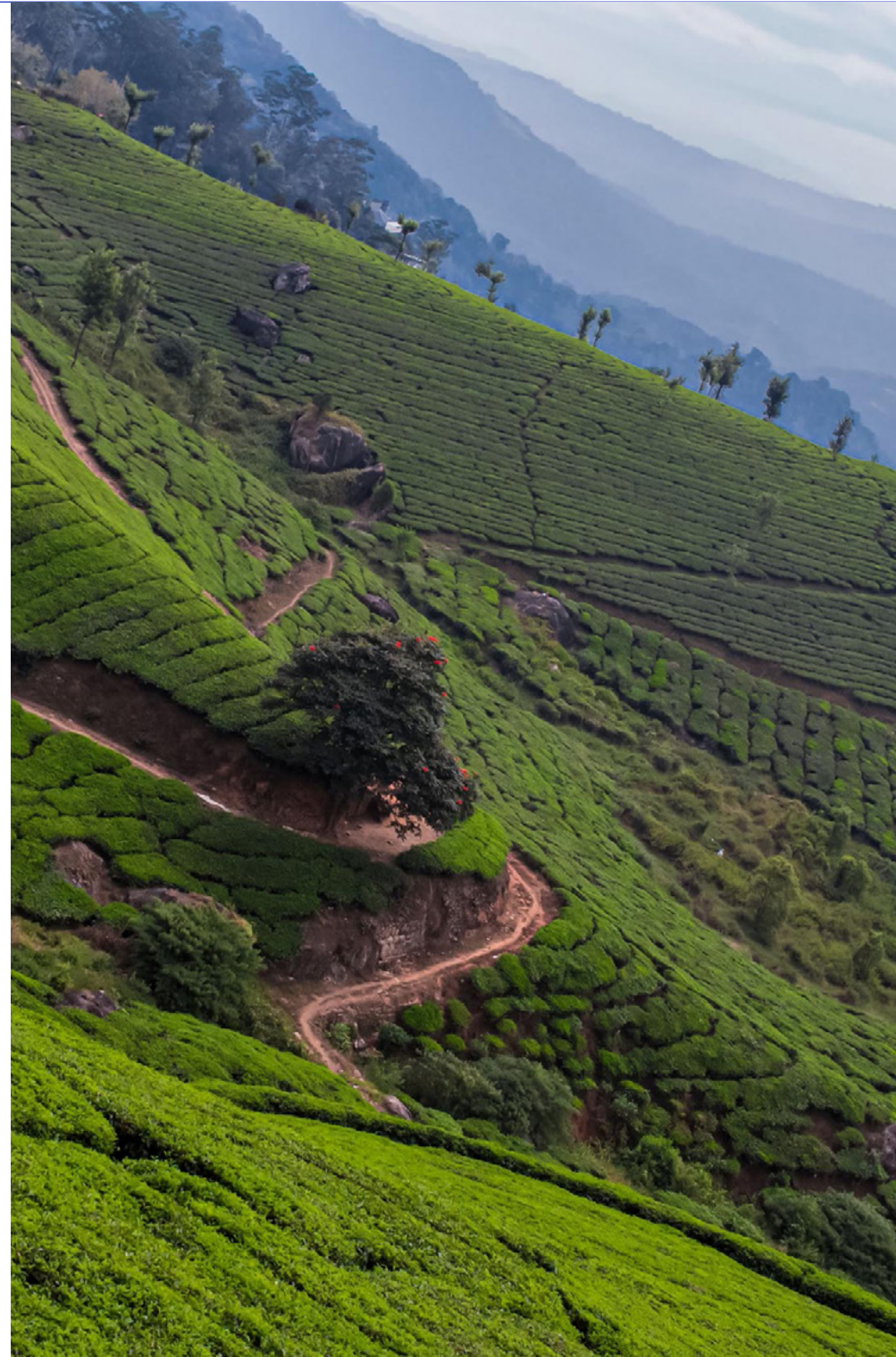
रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

स्तंभ 2
मानव अधिकार



प्रमुख अभ्यास

- 14.11 प्रभाव आकलन या इम्पैक्ट असेसमेंट डेटा को लिंग, राष्ट्रीय मूल, जनजाति या जाति द्वारा अलग-अलग किया जाता है
- 14.12 ज़िम्मेदार कृषि निवेश, पता लगाने की पूरी क्षमता और कार्यकाल के ज़िम्मेदार शासन पर संयुक्त राष्ट्र स्वैच्छिक दिशानिर्देशों का सक्रिय रूप से पालन करने के लिए एक सार्वजनिक संकल्प लिया जाता है।
- 14.13 मानवाधिकारों और पर्यावरण के रक्षकों और नागरिक समाज संगठनों को चुप कराने के लिए इस्तेमाल किए जाने वाले सार्वजनिक भागीदारी के खिलाफ सामरिक मुकदमे(SLAPP) का इस्तेमाल नहीं किया जाता है।



संचालन, सोर्सिंग, निर्माण, उत्पादों का वितरण और सेवाओं की आपूर्ति को पर्यावरण की रक्षा और संरक्षण के उद्देश्य से किया जाता है।

व्यापार के भागीदारों द्वारा ऐसे पर्यावरणीय मुद्दों का निर्धारण करने के लिए एक जोखिम-आधारित नज़रिया अपनाया जाना चाहिए, जो उनके व्यापार के संबंध में प्रतिकूल प्रभाव के लिए सबसे बड़ी संभावना रखते हैं। मौलिक सिद्धांत 15, प्रकृति की रक्षा और पुनर्जनन की दिशा में समग्र पर्यावरण प्रबंधन के लिए अनिवार्य आवश्यकताओं की रूपरेखा तैयार करता है और दो अतिरिक्त मौलिक सिद्धांतों का पालन करता है, जो पर्यावरण के मुद्दों को संबोधित करते हैं, जहां Unilever के पास जलवायु, जल, अपशिष्ट, शून्य वनों की कटाई और प्लास्टिक के क्षेत्रों में नकारात्मक प्रभावों को कम करने और सकारात्मक प्रभाव को अधिकतम करने का सबसे बड़ा अवसर है। आप उन और क्षेत्रों की पहचान भी कर सकते हैं जो आपके व्यवसायों के लिए प्रासंगिक हैं।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

15



प्रकृति की सुरक्षा और पुनर्जनन

व्यवसाय को इस तरीके से किया जाता है जो प्रकृति (जैव विविधता सहित) की रक्षा, संरक्षण और पुनरुत्पादन में मदद करता है और यह सुनिश्चित करता है कि ताड़ के तेल, सोया, कागज और बोर्ड, और चाय और कोको सामग्री की आपूर्ति के संबंध में कोई वनों की कटाई या बदलाव नहीं होता है। पानी की खपत कम की जाती है, विशेष रूप से अधिक जल तनाव वाले क्षेत्रों में, और अपशिष्ट जल निर्वहन या वेस्ट वॉटर डिस्चार्ज का उचित प्रबंधन किया जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 15.1 पर्यावरण, प्रकृति और जैव विविधता के संरक्षण के संबंध में योजना, विकास और व्यवसाय संचालन से संबंधित वर्तमान और वैध कानूनी परमिट और आवश्यकताएं आयोजित की जाती हैं और उनका अनुपालन किया जाता है।
- 15.2 पानी से संबंधित लागू कानून और परमिट - जिसमें पानी की निकासी, पानी का उपयोग, सतही जल प्रबंधन और उचित निर्वहन शामिल है, लेकिन इन तक सीमित नहीं है - का पालन किया जाता है।
- 15.3 पीपल एंड नेचर पॉलिसी गाइडलाइंस में परिभाषित इन-स्कोप सामग्री के प्रत्यक्ष आपूर्तिकर्ता केवल Unilever को उन स्थानों से सामग्री बेचेंगे जो पीपल एंड नेचर नीति की आवश्यकताओं के अनुसार लागू कट-ऑफ तारीख के आधार पर वनों की कटाई और बदलाव से मुक्त होने के रूप में सत्यापित हैं।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 15.4 जल प्रबंधन और अपशिष्ट जल निर्वहन से संबंधित मुद्दों की पहचान करने और उन्हें कम करने के लिए एक पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली मौजूद है, और यह समय-समय पर अपडेट की जाती है।

ग्रह स्तंभ के अंतर्गत हर एक मौलिक सिद्धांत के लिए अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए ये सामान्य प्रबंधन प्रणालियां मौजूद होंगी।

- 15.5 आपके संचालन से संबंधित महत्वपूर्ण पर्यावरणीय जोखिम पेश करने वाली पर्यावरण प्रबंधन नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद हैं और उन मुद्दों के लिए लागू की गई हैं।
- 15.6 राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय सोर्सिंग आवश्यकताओं के लिए प्रासंगिक उचित सावधानी नीतियां और प्रक्रियाएं मौजूद हैं और लागू कानूनों और विनियमों की ज़रूरत के अनुसार लागू की जाती हैं, और जैसा कि खरीद से पहले Unilever द्वारा सलाह दी जाती है या अनुरोध किया जाता है, या अन्यथा अनुबंध में सहमति दी जाती है।
- 15.7 सभी प्रासंगिक कर्मचारियों को सभी ज़रूरी कानूनी परमितों का ज्ञान और अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।
- 15.8 सभी ज़रूरी डेटा को Unilever के साथ साझा किया जाता है, जहां Unilever को उस डेटा का इस्तेमाल (गुमनाम आधार पर, जहां रिपोर्टिंग या आवश्यकताएं गुमनाम रखने की अनुमति देती हैं) सभी प्रासंगिक मानवाधिकारों, पर्यावरण संरक्षण और सप्लाय चैन ड्यू डिलिजेंस कानून की रिपोर्ट करने और प्रकटीकरण आवश्यकताओं का पालन करने के लिए करती है।
- 15.9 उपयुक्त प्रशिक्षण प्रदान किए जाने के साथ, प्रासंगिक नीतियों और प्रक्रियाओं को आपके पूरे संगठन में व्यापक रूप से समझाया जाता है।





Unilever

रिस्पॉन्सिबल पार्टनर
पॉलिसी

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

Unilever द्वारा सूचित किए जाने पर, होमकेयर, सौंदर्य और व्यक्तिगत देखभाल उत्पादों में इस्तेमाल की जाने वाली सामग्रियों के आपूर्तिकर्ताओं के लिए लागू:

- 15.10 अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त OECD परीक्षण विधियों के अनुसार जैविक (कार्बन युक्त) अवयवों की बायोडिग्रेडेबिलिटी पर डेटा Unilever को उपलब्ध कराया जाता है।
- 15.11 ऑर्गेनिक (कार्बन युक्त) सामग्री और फॉर्मूलेशन 100% बायोडिग्रेडेबल हैं।

प्रमुख अभ्यास

- 15.12 सस्टेनिबिलिटी प्रथाओं और प्रदर्शन सुधार योजनाओं जैसे कि Unilever के [पुनर्योजी कृषि सिद्धांतों \(RAP\)](#) में वर्णित हैं, भौतिक पर्यावरणीय मुद्दों को संबोधित करने के लिए सभी प्रासंगिक व्यावसायिक गतिविधियों में शामिल हैं।
- 15.13 कृषि सामग्री के आपूर्तिकर्ताओं के लिए लागू: Unilever के [सतत कृषि कोड \(SAC\)](#) और बेंचमार्क SAC-समतुल्य कार्यक्रम और मानक लागू किए गए हैं।
- 15.14 कृषि सामग्री के आपूर्तिकर्ता संवेदनशील क्षेत्रों में या उसके निकट संचालन के लिए जैव विविधता और पारिस्थितिकी तंत्र जोखिमों के प्रबंधन के लिए योजनाओं की पहचान करते हैं और उन्हें लागू करते हैं।
- 15.15 खनन सामग्री के आपूर्तिकर्ताओं के लिए लागू: [कोड फ़ॉर रिस्पॉन्सिबल एक्सट्रैक्शन \(CORE\)](#) या अन्य समकक्ष मानकों में परिभाषित आवश्यकताओं को लागू किया जाता है।
- 15.16 उपयुक्त नीतियों और प्रक्रियाओं के स्थान और प्रभावी होने का निर्धारण करने के लिए स्वतंत्र विशेषज्ञों के समर्थन और स्थानीय समुदायों की भागीदारी के साथ स्थिरता प्रथाओं और पर्यावरण प्रबंधन प्रणालियों की एक व्यवस्थित समीक्षा नियमित रूप से की जाती है।
- 15.17 जल निकासी और अपशिष्ट जल उत्पादन को मापा जाता है और सार्वजनिक रूप से

प्रकट किया जाता है।

- 15.18 उच्च स्तर के पानी के तनाव वाले क्षेत्रों में, रिसाव और पानी की बर्बादी को दूर करने के लिए पानी का अनुकूलन स्थापित किया गया है और एडवांस तरीकों से अपशिष्ट जल का उपचार लागू किया गया है।
- 15.19 एलायंस फ़ॉर वॉटर स्टीवर्डशिप स्टैंडर्ड के कार्यान्वयन के माध्यम से जल संकट वाले क्षेत्रों को प्राथमिकता देकर जल सुरक्षा में सुधार के लिए सामूहिक कार्रवाई की जा रही है।
- 15.20 वैल्यू चेन के हितधारक साइट सीमाओं के भीतर और बाहर जैव विविधता और पारिस्थितिकी तंत्र के प्रदर्शन में सुधार करने के लिए लगे हुए हैं।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसीस्तंभ 3
ग्रह

जलवायु क्रिया

पेरिस समझौते के लक्ष्यों के अनुरूप, प्री-इंडस्ट्रियल स्तर की तुलना में ग्लोबल वार्मिंग को 2 डिग्री सेल्सियस से नीचे तक सीमित करने के लिए ग्रीनहाउस गैस (GHG) उत्सर्जन को कम किया जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

16.1 सभी लागू कानूनी आवश्यकताओं का पालन किया जाता है और GHG उत्सर्जन प्रबंधन और कमी के संबंध में परमिट दिए जाते हैं।

भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं

16.2 अनुरोध किए जाने पर, Unilever को बेची गई सामग्रियों के लिए उत्पाद स्तर GHG उत्सर्जन के लिए फुटप्रिंट डेटा को Unilever द्वारा सार्वजनिक रिपोर्टिंग में और Unilever के स्वयं के GHG कटौती लक्ष्यों पर अधिकारियों के इस्तेमाल के लिए साझा किया जाता है। यह एक सहमत पद्धति के माध्यम से किया जाना चाहिए और इसमें तीसरे-पक्ष का सत्यापन शामिल होना चाहिए।

16.3 GHG उत्सर्जन में कमी से संबंधित एक पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली मौजूद है, इसे लागू किया गया है और GHG उत्सर्जन की पहचान करने और इसे कम करने के लिए समय-समय पर अपडेट किया जाता है।

प्रमुख अभ्यास

16.4 पेरिस समझौते के लक्ष्यों और GHG प्रोटोकॉल या समकक्ष मानक की आवश्यकताओं के अनुरूप GHG उत्सर्जन को कम करने के लिए एक सार्वजनिक लक्ष्य और रोडमैप निर्धारित किया गया है, जिसकी प्रगति कम से कम वार्षिक आधार पर सार्वजनिक रूप से रिपोर्ट की गई है। GHG कटौती का लक्ष्य, <https://sciencebasedtargets.org> के माध्यम से विज्ञान आधारित लक्ष्य पहल (SBTi) द्वारा अनुमोदित है।

16.5 अपस्ट्रीम आपूर्तिकर्ता, वैल्यू चेन में GHG उत्सर्जन को कम करने के लिए, या तो सीधे या संबंधित उद्योग समूहों में भागीदारी, जो जलवायु मुद्दों पर सहयोगी कार्रवाई करते हैं, (प्रतिस्पर्धा कानून की सीमा के भीतर) के माध्यम से लगे हुए हैं।

16.6 कार्बन क्रेडिट का इस्तेमाल केवल अवशिष्ट GHG उत्सर्जन के लिए किया जाता है और SBTi के अनुरूप सिद्ध पूर्ण कटौती के बाद और GHG कटौती से अलग से रिपोर्ट किया जाता है।





Unilever

रिस्पॉसिबल पार्टनर
पॉलिसी

17



अपशिष्ट-मुक्त दुनिया

कचरे का उत्पादन कम होता है और लैंडफ़िल में शून्य कचरा जाता है। प्लास्टिक के लिए पारदर्शी और चक्रीय अर्थव्यवस्था बनाने में मदद करने के लिए प्लास्टिक के इस्तेमाल और कचरे को कम किया जाता है।

अनिवार्य आवश्यकताएं

- 17.1 सीधे या अपशिष्ट उप-ठेकेदारों के माध्यम से कचरे के भंडारण, प्रबंधन और निपटान से संबंधित लागू कानूनों और परमिटों का अनुपालन किया जाता है।
- 17.2 अपशिष्ट को इस तरह से संग्रहित, नियंत्रित, परिवहन और निपटान किया जाता है जो लोगों के स्वास्थ्य और सुरक्षा की रक्षा करता है और पर्यावरण की भी रक्षा करता है।
- 17.3 प्लास्टिक फीडस्टॉक सोर्सिंग, प्लास्टिक उत्पादन, भंडारण, परिवहन और जीवन के अंत के प्रबंधन के संबंध में सभी लागू कानूनी आवश्यकताओं का अनुपालन किया जाता है।
- 17.4 Unilever को आपूर्ति की गई सामग्रियों की पुष्टि करने के लिए पोस्ट-उपभोक्ता रीसायकल (पीसीआर) प्लास्टिक के आपूर्तिकर्ता वार्षिक प्रवासन परीक्षण (Unilever के मानक परीक्षण पद्धति के अनुसार) करते हैं और इन परिणामों के उचित रिकॉर्ड बनाए रखा जाता है। सीमा से ऊपर पहचाने गए किसी भी संदूषक का जोखिम मूल्यांकन किया जाना चाहिए और परिणाम Unilever को सूचित किया जाना चाहिए।

अनिवार्य प्रबंधन प्रणाली

- 17.5 अपशिष्ट प्रबंधन और कमी से संबंधित मुद्दों की पहचान करने और उन्हें कम करने के लिए एक पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली मौजूद है और समय-समय पर अद्यतन की जाती है।

अपनी उत्पादन प्रक्रियाओं में प्लास्टिक का इस्तेमाल करने वाले आपूर्तिकर्ताओं के लिए लागू:

- 17.6 आपके कार्यों के लिए उपयुक्त स्पष्ट और प्रभावी नीतियां और प्रबंधन नियंत्रण प्लास्टिक उत्पादन, इस्तेमाल और जीवन के अंत के उपचार के प्रबंधन के लिए हैं और इन्हें समय-समय पर अद्यतन किया जाता है।
- 17.7 आपके संचालन और गतिविधियों के लिए उपयुक्त संभावित प्रतिकूल पर्यावरणीय प्रभावों और जोखिम (प्लास्टिक उत्पादन, इस्तेमाल, कमी, संग्रह और जीवन के अंत के प्रबंधन से जुड़े) की पहचान और प्रबंधन के लिए एक प्रक्रिया मौजूद है। पहचाने गए जोखिमों को कम करने के लिए उपयुक्त प्रक्रियाएं और नियंत्रण लागू किए गए हैं।

भविष्य की अनिवार्य आवश्यकताएं

प्लास्टिक पैकेजिंग के आपूर्तिकर्ताओं के लिए लागू:

- 17.8 प्लास्टिक पैकेजिंग के आपूर्तिकर्ता केवल ऐसे प्लास्टिक की आपूर्ति करते हैं जो पूरी तरह से रियूजेबल, रीसायकल योग्य और खाद के योग्य होने के लिए डिज़ाइन किया गया हो।
- 17.9 प्लास्टिक पैकेजिंग के आपूर्तिकर्ता Unilever या अन्य डाउनस्ट्रीम पार्टियों की पारदर्शिता और ट्रेसबिलिटी प्रयासों (प्लास्टिक से संबंधित) का समर्थन करने के लिए एक प्लास्टिक इन्वेंट्री विकसित और प्रकट करते हैं। इसमें प्रासंगिक डेटा जैसे कुंवारी जीवाश्म-आधारित सामग्री, उपभोक्ता के बाद की रीसायकल सामग्री और प्लास्टिक के पुनः इस्तेमाल, रीसायकल या खाद बनाने की क्षमता पर विवरण शामिल है।





Unilever

रिस्पॉन्सिबल पार्टनर
पॉलिसी

प्रमुख अभ्यास

- 17.10 कोई भी गैर-खतरनाक कचरा लैंडफ़िल साइटों या भस्मीकरण के लिए बिना ऊर्जा रिकवरी के नहीं भेजा जाता है।
- 17.11 पैकेजिंग के आपूर्तिकर्ता इस्तेमाल किए गए वर्जिन प्लास्टिक की मात्रा को आधा कर देते हैं और रीसायकल प्लास्टिक की मात्रा को अनुकूलित करते हैं।
- 17.12 जहां कोई अपशिष्ट प्रबंधन स्थानीय कानून मौजूद नहीं है, वहां यह सुनिश्चित करने के लिए कदम उठाए जाते हैं कि अपशिष्ट प्रबंधन (अपशिष्ट प्रबंधन उप-ठेकेदारों सहित) अंतरराष्ट्रीय सर्वोत्तम प्रथाओं के अनुरूप किया जाता है।
- 17.13 बिज़नेस पार्टनर अपशिष्ट प्रबंधन के '5-R' का अभ्यास करने के लिए एक दीर्घकालिक योजना स्थापित करते हैं: मना करना (रेफ्यूस), कम करना (रेड्यूस), दोबारा इस्तेमाल करना (रीयूज़), नये इस्तेमाल करना (रीपर्पस), रीसायकल करना।
- 17.14 परिपत्र अर्थव्यवस्था सिद्धांतों और परिपत्र व्यापार मॉडल के निर्माण के लिए तरीके विकसित किए गए हैं।
- 17.15 व्यापार भागीदारों के लिए जहां भोजन की बर्बादी सामग्री है, एक सार्वजनिक प्रतिबद्धता बनाई जाती है कि 2030 तक वे सीधे संचालन में भोजन की बर्बादी को आधा कर देंगे। वितरण के लिए आधार रेखाएँ, लक्ष्य और योजनाएँ निर्धारित की जाती हैं और बाहरी सूचकांकों के माध्यम से डेटा का खुलासा किया जाता है।
- 17.16 वैल्यू चेन में प्रभावी प्लास्टिक इस्तेमाल, कटौती, संग्रह और रीसायकल रणनीतियाँ मौजूद हैं।
- 17.17 हितधारकों के साथ सहयोग और भागीदारी (प्रतिस्पर्धा कानून की सीमा के भीतर) प्लास्टिक सामग्री को नया करने और प्लास्टिक कचरे से निपटने, उद्योग प्रणालियों को संरेखित करने और विकसित करने, बेंचमार्किंग और मानकों को विकसित करने और सक्षम प्रौद्योगिकियों का लाभ उठाने के उद्देश्य से जीवन के अंत के प्रबंधन में सुधार करने के लिए स्थापित की गई है।



उल्लंघन करने पर रिपोर्ट करना

1. हमारे RPP की अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करने में कोई विफलता जिसके बारे में बिज़नेस पार्टनर को पता है और जिसे उचित समय सीमा में ठीक नहीं किया गया है, उसे जल्द से जल्द Unilever को सूचित किया जाना चाहिए। ऐसा करने में चूक होना हमारे RPP का उल्लंघन होगा।
2. हम वास्तविक या संदिग्ध उल्लंघनों की रिपोर्ट करने वालों के खिलाफ कार्यवाही के डर के बिना व्यापार भागीदारों और उनके कर्मचारियों दोनों के लिए आपनी बात कहने की संस्कृति का पूरा समर्थन करते हैं।
3. बिज़नेस पार्टनर और उनके कर्मचारी, समुदाय और अन्य हितधारक फ़ोन या ऑनलाइन द्वारा Unilever को हमारे RPP के वास्तविक या संदिग्ध उल्लंघनों (इसमें Unilever कर्मचारी या Unilever की ओर से कार्य करने वाले किसी भी व्यक्ति की विफलता भी शामिल है) की रिपोर्ट कर सकते हैं। रिपोर्ट गोपनीय और गुमनाम रूप से की जा सकती हैं (जहां कानून द्वारा अनुमति दी गई हो)। अधिक जानकारी के लिए, [रेज़ ए कंसर्न](#) पर क्लिक करें या www.unilevercodesupportline.com पर पहुँचें।
4. Unilever उठाई गई किसी भी चिंता की जांच करेगा और व्यावसायिक पार्टनर के साथ निष्कर्षों पर चर्चा करेगा। बिज़नेस पार्टनर ऐसी किसी भी जांच में सहायता करेगा और उचित रूप से अनुरोध की गई किसी भी जानकारी तक पहुंच प्रदान करेगा।
5. यदि उपचार की ज़रूरत है, तो बिज़नेस पार्टनर Unilever को उनकी सुधारात्मक कार्रवाई और कार्यान्वयन योजनाओं और प्रभावी ढंग से और तुरंत उल्लंघन को हल करने के लिए सूचित करेगा।

कार्यान्वयन युक्तियाँ

1. यह सुनिश्चित करने के लिए कि आप हमारे RPP के किसी भी उल्लंघन के जोखिम में नहीं हैं, अनिवार्य आवश्यकताओं के विरुद्ध अपनी वर्तमान नीतियों, प्रक्रियाओं और प्रथाओं की समीक्षा करें।
2. इस नीति की आवश्यकताओं को पूरा करने में आपके सामने आने वाली किसी भी चुनौती को समझने या हमारे साथ साझा करने वाले किसी भी क्षेत्र पर चर्चा करने के लिए अपने Unilever कांटेक्ट से संपर्क करें।
3. प्रासंगिक कर्मचारियों को हमारे RPP से परिचित कराएं और Unilever को संदिग्ध उल्लंघनों की रिपोर्ट कैसे करें।



परिशिष्ट

इस रिस्पॉसिबल पार्टनर पॉलिसी को तैयार करने में इन सिद्धांतों, मानकों और परंपराओं का इस्तेमाल किया गया था और यह अतिरिक्त जानकारी का एक उपयोगी स्रोत हो सकते हैं:

- [व्यापार और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांत](#)
- [बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए OECD दिशानिर्देश](#)
- [रिश्तखोरी का उन्मूलन करने के लिए ट्रांसपेरेंसी इंटरनेशनल द्वारा निर्मित व्यावसायिक सिद्धांत:](#)
- [SME के लिए इंटरनेशनल चैंबर ऑफ कॉमर्स भ्रष्टाचार विरोधी गाइड](#)
- [संयुक्त राष्ट्र सतत विकास लक्ष्य](#)
- [नैतिक व्यापार पहल](#)
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन: www.ilo.org विशेष संदर्भ में:
 - [एसोसिएशन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)
 - [काम के घंटे पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)
 - [न्यूनतम आयु पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)
 - [बाल श्रम के सबसे खराब रूपों पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)
 - [जबरन श्रम पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)
 - [जबरन श्रम के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)
 - [समान पारिश्रमिक पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)
 - [भेदभाव पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन \(रोज़गार और व्यवसाय\)](#)

- [मौलिक सिद्धांतों और काम पर अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन घोषणा](#)
- [मातृत्व संरक्षण पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलन](#)

ध्यान दें: यह रिस्पॉन्सिबल पार्टनर पॉलिसी हमारी पिछली रिस्पॉन्सिबल सोर्सिंग पॉलिसी और रिस्पॉन्सिबल बिज़नेस पार्टनर पॉलिसी के स्थान पर काम करती है। हमारी रिस्पॉन्सिबल पार्टनर पॉलिसी, RPP, जिम्मेदार सोर्सिंग नीति, RSP, जिम्मेदार बिज़नेस पार्टनर नीति, RBPP और/या आपूर्तिकर्ता के साथ किसी भी दस्तावेज़ या अनुबंध में हमारे आपूर्तिकर्ता कोड का कोई भी संदर्भ इस रिस्पॉन्सिबल पार्टनर पॉलिसी को संदर्भित करने के लिए है।

शब्दावली और अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्नों सहित हमारी रिस्पॉन्सिबल पार्टनर पॉलिसी पर अधिक जानकारी के लिए, कृपया [Unilever.com/responsible-partner-policy](https://www.unilever.com/responsible-partner-policy) पर जाएं। यदि आप एक आपूर्तिकर्ता हैं, तो आप निम्नलिखित वेबसाइट <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/> पर भविष्य की अनिवार्य ज़रूरत समयसीमा के बारे में अधिक जानकारी प्राप्त कर सकते हैं।