



Unilever

Code van Bedrijfsprincipes en Code beleidsregels

© Unilever 2024. Bijgewerkte editie 04.24A



Inhoud

De Code en onze gedragsnormen

04
05
06
08
10
12
13
14

Corruptie bestrijden

16
17
18
20
21
22

Mensen respecteren

24
25

Informatie beschermen

28
29
30
31
32

Omgaan met de buitenwereld

35
36
37
39
41
42

Woordenlijst

44



De Code en onze
gedragsnormen

Corruptie
bestrijden

Mensen
respecteren

Informatie
beschermen

Omgaan met de
buitenwereld

Woordenlijst

De Code en onze gedragsnormen



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Ons kader

Onze Waarden

Onze waarden van integriteit, respect, verantwoordelijkheid en ondernemerschap zijn de eenvoudigste verklaring van wie wij zijn. Het bepaalt alles wat we doen.

Code of Business Principles

(Code van Bedrijfsprincipes)

Onze **Code of Business Principles** vormen een eenvoudige, ethische verklaring van hoe we moeten werken. We publiceren deze principes extern en verwachten van alle anderen die met ons werken, dat ze even hoge eisen aan zichzelf stellen.

Code Policies

(Code beleidsregels)

Onze **Code Policies** definiëren het ethische gedrag dat we allemaal moeten laten zien als we voor Unilever werken. Ze zijn verplicht. Hoewel ze zijn bedoeld voor intern gebruik, publiceren we ze ook extern omwille van transparantie.



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Voorwoord van **Hein Schumacher**

Welkom bij het belangrijkste document dat we bij Unilever hebben – onze Code of Business Principles.

Unilever's hoge normen voor de manier waarop we zaken doen, is een van mijn meest levendige herinneringen aan het begin van mijn carrière bij het bedrijf in de jaren 90.

Hoewel er sindsdien veel is veranderd, blijft onze toewijding om het juiste te doen en mensen met respect en waardigheid te behandelen onveranderd, wat geruststellend is.

We zijn altijd een doelgericht bedrijf geweest en ons succes vandaag, morgen en in de toekomst is gebaseerd op onze gezamenlijke inzet om altijd Integer zaken te doen.

In dit belangrijke document worden de specifieke gedragsnormen uiteengezet waaraan we ons allemaal moeten houden, zowel individueel als collectief. Het is er om ervoor te zorgen dat we de juiste beslissingen nemen in ons dagelijks werk en het geeft ook duidelijke richtlijnen om ons te helpen eventuele problemen te voorkomen, op te sporen en erop te reageren.

Dit document is er om onze mensen, onze bezittingen, onze reputatie en de gemeenschappen waarin we actief zijn, evenals onze consumenten, klanten en partners in onze waardeketen te beschermen. Het is er om ons bedrijf sterker te maken.

Of we nu 25 jaar in dienst zijn of pas een paar weken, ieder van ons moet ervoor zorgen dat we bekend en volledig op de hoogte zijn met onze Code. Zo zorgen we ervoor dat we zowel onze verantwoordelijkheden als onze rechten begrijpen, en weten hoe we onze zorgen in vertrouwen kunnen melden.

Bedankt voor het naleven van onze Unilever Code of Business Principles, vandaag en elke dag.

Hein



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Code van Bedrijfsprincipes (1 van 2)

Inleiding

Bij Unilever geloven we in een verantwoord en duurzaam groeien.

Onze Code of Business Principles bepaalt de niet-onderhandelbare punten voor al onze medewerkers. Het codificeert onze waarden en maakt duidelijk wat er van onze mensen wordt verwacht.

Door onze Code na te leven, brengen we onze waarden en doelen tot leven, elke dag in alles wat we doen.

Gedragssnorm

Wij voeren onze activiteiten eerlijk, integer en open uit en met respect voor de mensenrechten en de belangen van onze medewerkers.

We zullen ook de legitieme belangen van degenen met wie we een relatie hebben, respecteren.

Wij streven naar transparantie in al onze activiteiten om ervoor te zorgen dat belanghebbenden vertrouwen hebben in wat we doen.

Naleving van de wet

Bedrijven en medewerkers van Unilever zijn verplicht zich te houden aan de wet- en regelgeving van de landen waarin ze actief zijn.

Werknemers

Unilever streeft naar een werkomgeving die diversiteit, inclusie, levenslang leren en gelijke kansen bevordert, ook voor mensen met een handicap. Wij geloven in een werkplek waar sprake is van wederzijds vertrouwen, respect voor de mensenrechten en geen discriminatie. Wij ondersteunen het fysieke en mentale welzijn van onze medewerkers en zorgen voor veilige werkomstandigheden.

Wij werven medewerkers, nemen ze aan en geven ze promotie op basis van de kwalificaties en capaciteiten die nodig zijn voor het uit te voeren werk.

We bieden medewerkers een totaal beloningspakket dat voldoet aan de wettelijke minimumnormen en in overeenstemming is met de industrielenormen in de markten waarin we actief zijn, of deze overtreft. Wij zetten ons in om werknemers een salaris te geven dat hoog genoeg is om in hun dagelijkse behoeften te kunnen voorzien.

We gebruiken geen enkele vorm van dwangarbeid, verhandelde arbeid of kinderarbeid.

Wij respecteren de waardigheid van het individu en het recht van werknemers op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.

We zullen een goede communicatie met de medewerkers onderhouden door middel van op het bedrijf gebaseerde informatie- en overlegprocedures.

We zullen zorgen voor transparante, eerlijke en vertrouwelijke procedures voor werknemers en derden om problemen aan de orde te stellen. We zullen geen represailles nemen tegen klokkenluiders of medewerkers die bij ons problemen melden.

Consumenten

Unilever streeft ernaar doelgerichte merkproducten en -diensten te leveren die consistent waarde bieden in termen van prijs en kwaliteit en die veilig zijn voor het beoogde gebruik. Producten en diensten zullen nauwkeurig en correct worden gelabeld, geadverteerd en gecommuniceerd.

Aandeelhouders

Unilever zal haar activiteiten uitvoeren in overeenstemming met internationaal aanvaarde principes van goed ondernemerschap. Wij zullen alle aandeelhouders tijdig, regelmatig en betrouwbaar informeren over onze activiteiten, structuur, financiële situatie en prestaties.

Handelspartners

Unilever streeft ernaar wederzijds gunstige relaties aan te gaan met onze leveranciers, klanten en zakenpartners. In onze bedrijfsvoering verwachten wij van onze partners dat zij zich houden aan business principles die in overeenstemming zijn met de onze. Dit betekent het nakomen van ons beleid inzake derden en inzet om samen met ons problemen aan te pakken die een negatieve invloed hebben op de samenleving en de planeet. We zullen met deze partners samenwerken om de normen te verhogen, zodat hun werknemers een salaris verdienen waar ze van kunnen leven en niet onderworpen zijn aan gedwongen, verplichte, verhandelde of kinderarbeid.



Code van Bedrijfsprincipes (2 van 2)

Naleving - Monitoring - Rapportage

Naleving van deze principes is een essentieel onderdeel van ons zakelijk succes. De raad van bestuur van Unilever is verantwoordelijk voor de toepassing van deze principes binnen Unilever.

De Chief Executive Officer is verantwoordelijk voor de implementatie van deze principes en wordt hierin ondersteund door de Global Code and Policy Committee, die wordt voorgezeten door de Chief Legal Officer.

De dagelijkse verantwoordelijkheid wordt gedelegeerd aan het senior management van de Business Group, Business Unit, Global Business Unit, Country, functies en werkmaatschappijen. Zij zijn verantwoordelijk voor de implementatie van deze principes, ondersteund door lokale Business Integrity Committees.

Elk jaar wordt de naleving gegarandeerd en gecontroleerd. Naleving is onderworpen aan de beoordeling door de Raad van Bestuur, ondersteund door de Corporate Responsibility Committee, en voor financiële en boekhoudkundige kwesties aan de Audit Committee.

Elke schending van de Code moet worden gemeld. De Raad van Bestuur van Unilever zal management niet berispen of bekritisieren voor zakelijke verliezen die het gevolg zijn van het strikt naleven van deze principes en andere verplichte policies. Er zijn voorzieningen getroffen om medewerkers in staat te stellen vertrouwelijk een melding te doen en geen enkele medewerker zal nadeel ondervinden als gevolg van een dergelijke melding.

Betrokkenheid bij de gemeenschap

Unilever streeft ernaar een maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn en, als integraal deel van de maatschappij, onze verantwoordelijkheden voor de maatschappijen en gemeenschappen waarin we actief zijn na te komen.

Innovatie

In onze wetenschappelijke innovatie om tegemoet te komen aan de behoeften van de consument zullen we de zorgen van onze consumenten en van de samenleving respecteren. We zullen werken op basis van gezonde wetenschap, met toepassing van strenge normen van productveiligheid.

Concurrentie

Unilever gelooft in krachtige, maar eerlijke mededinging en ondersteunt de ontwikkeling van passende wetgeving op dit gebied. Unileverbedrijven en medewerkers zullen hun activiteiten uitvoeren in overeenstemming met de principes van eerlijke concurrentie en alle toepasselijke regelgeving.

De planeet

Unilever zet zich in voor een voortdurende verbetering van het beheer van onze impact op het milieu en voor de langetermijndoelstelling van de ontwikkeling van een duurzame onderneming.

Unilever zal samenwerken met anderen om de zorg voor het milieu te bevorderen, het inzicht in milieukwesties te vergroten en goede praktijken te verspreiden.

Publieke activiteiten

Unilever-bedrijven worden gestimuleerd hun legitieme zakelijke belangen te bevorderen en te verdedigen.

Unilever zal samenwerken met overheden en andere organisaties, zowel rechtstreeks als via instanties als brancheorganisaties, bij de ontwikkeling van voorgestelde wetgeving en andere regelgeving die van invloed kan zijn op legitieme zakelijke belangen.

Unilever ondersteunt geen politieke partijen en draagt ook niet bij aan de fondsen van groepen waarvan de activiteiten bedoeld zijn voor het behartigen van de partijbelangen.

Omkoping en corruptie

Unilever geeft of ontvangt geen smeergeld of andere ongepaste, direct of indirect, voordelen voor zakelijk of financieel gewin. Geen enkele werknemer mag een geschenk of betaling aanbieden, geven of ontvangen dat een steekpenning is of kan worden geïnterpreteerd als smeergeld.

Elke vraag om, of aanbod van, smeergeld moet onmiddellijk worden afgewezen en aan het management worden gemeld.

De boekhouding van Unilever en de ondersteunende documenten moeten de aard van de onderliggende transacties nauwkeurig beschrijven en weergeven. Er worden geen niet-openbare of niet-geregistreerde rekeningen, fondsen of activa opgericht of onderhouden.

Belangenverstrengeling

Van alle medewerkers en anderen die voor Unilever werken, wordt verwacht dat zij persoonlijke activiteiten en financiële belangen vermijden die in strijd zouden kunnen zijn met hun verantwoordelijkheden jegens de onderneming.

Werknemers mogen niet streven naar winst voor zichzelf of voor anderen door misbruik van hun functie.

Gegevens

Unilever streeft naar verantwoord, ethisch en eerlijk gebruik van gegevens.

We verzamelen en gebruiken gegevens in overeenstemming met onze waarden, de toepasselijke wetgeving en met respect voor privacy als een mensenrecht.

Noot

In deze Code worden voor het gemak de uitdrukkingen 'Unilever' en 'Unilever-bedrijven' gebruikt ter aanduiding van de Unilever-groep, die bestaat uit Unilever PLC en haar respectieve dochtermaatschappijen. Onder het Bestuur van Unilever wordt verstaan de leden van de Raad van Bestuur van Unilever PLC.



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

De Code in praktijk brengen (1 van 2)

Als doelgerichte onderneming vormen onze waarden de basis van ons succes en zijn ze essentieel voor het realiseren van onze ambitie om duurzaam leven gemeengoed te maken.

De Code in de praktijk brengen betekent dat we onze waarden uitdragen en ons streven om goed te doen herhalen, dit helpt ons om waarde te leveren met behulp van waarden. Onze consumenten en klanten vertrouwen erop dat wij integer zakendoen. Dit is een van onze grootste middelen. En om onze reputatie hoog te houden, zijn de hoogste gedragsnormen vereist.

In de Code of Business Principles van Unilever (de Code) en de beleidslijnen die deze ondersteunen (Code Policies), worden de normen uiteengezet die van al onze medewerkers worden verlangd. Unilever eist ook van haar externe zakenpartners en hun medewerkers dat zij zich houden aan bedrijfsprincipes die in overeenstemming zijn met die van ons.

De verwachtingen worden uiteengezet in de Code Policy [Verantwoorde Inkoop en Zakelijke Partnerschappen](#) van Unilever dat ons nalevingsprogramma van derden onderbouwt.

Schending van de Code of de Code Policies kan zeer ernstige gevolgen hebben voor Unilever en de betrokken personen. Als er sprake is van onwettig gedrag, kan dit leiden tot aanzienlijke boetes voor Unilever, gevangenisstraffen voor individuen en aanzienlijke reputatieschade.

In deze Code Policy wordt uitgelegd hoe we ervoor kunnen zorgen dat de Code en alle Code Policies worden begrepen en nageleefd door al onze medewerkers en anderen die voor Unilever werken. Het bevestigt de verantwoordelijkheid van iedereen om zich uit te spreken en vermoedelijke of daadwerkelijke overtredingen te melden, en schetst hoe dergelijke situaties moeten worden aangepakt.

Het niet naleven van de Code en van de Code Policies wordt door Unilever zeer serieus genomen en kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag en juridische stappen.

Verwijzingen naar 'werknemers' in de Code en de Code Policies omvatten het volgende:

- Medewerkers van Unilever: voltijds, deeltijds, voor bepaalde tijd, in vaste dienst of in opleiding
- Personen met statutaire bestuurdersfuncties of gelijkwaardige verantwoordelijkheden
- Unilever-medewerkers van joint ventures
- Medewerkers van nieuwe overnames, vanaf de datum dat het bedrijf is overgenomen

De Code in praktijk brengen is een teaminspanning. De Code en de Code Policies kunnen niet alle mogelijke gebeurtenissen afdekken, vooral niet omdat de wetgeving van land tot land verschilt. Indien specifieke situaties niet uitdrukkelijk worden behandeld, moet de geest van de Code en de Code Policies worden gehandhaafd door het gebruik van gezond verstand en een goed beoordelingsvermogen, altijd in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Vereisten

Alle [medewerkers](#) moeten:

- Ervoor zorgen dat zij de vereisten van onze Code en onze Code Policies kennen en begrijpen.
- Relevante training volgen (inclusief het invullen van de verklaring van Naleving van de Code) zoals vereist door hun lijnmanager of Business Integrity Officer
- De Code en de Code Policies naleven. Als ze niet zeker weten hoe ze deze moeten interpreteren of als ze twijfelen of bepaald gedrag aan de vereiste normen voldoet, moeten ze advies inwinnen bij hun lijnmanager of Business Integrity Officer.

- Onmiddellijk melding maken van feitelijke of potentiële schendingen van de Code of de Code Policies, ongeacht of deze betrekking hebben op hen, op collega's of op mensen die namens Unilever handelen en ongeacht of dit per ongeluk of opzettelijk gebeurt. Dit omvat gevallen waarin het gedrag van zakenpartners niet aan dezelfde normen voldoet.



De Code in praktijk brengen (2 van 2)

Vereisten

De juiste persoon om potentiële of daadwerkelijke overtredingen te melden is meestal de lijnmanager. Als dit niet kan, kunnen ze zich tot een van de volgende personen wenden:

- De Business Integrity Officer
- Een lid van de Business Integrity Committee in het land waar de overtredingen zich hebben voorgedaan
- De vertrouwelijke [Code Support Line](#) van Unilever (waar toegestaan door de lokale wetgeving), via het lokaal gecommuniceerde telefoonnummer of internetadres dat lokaal is gecommuniceerd
- Als een lijnmanager of een andere werknemer vraagt om een mogelijke inbreuk niet te melden, moet dit onmiddellijk worden gemeld aan de Business Integrity Officer en/of de Code Support Line

Daarnaast moeten medewerkers op Managerniveau en hoger:

- Het goede voorbeeld geven door een sterke toon te zetten vanaf de top, te laten zien dat ze bekend zijn met de Code en de Code Policies en stappen te nemen om een integriteitscultuur te verankeren in alle activiteiten.
- Ervoor zorgen dat al hun teamleden, inclusief nieuwe medewerkers:
 - De Code en de Code Policies hebben gelezen
 - Gerelateerde verplichte training hebben afgerond
 - Begrijpen hoe zorgen te uiten en/of feitelijke of vermoedelijke overtredingen te melden
- Trainingen geven die de Business Integrity Committee of hun lijnmanager aan ze heeft gevraagd, bijvoorbeeld Business Integrity Moments, face-to-face briefings en teambesprekingen.
- Begeleiding en ondersteuning bieden over de Code en de Code Policies aan hun team waar nodig en onopgeloste vragen aan hun Business Integrity Officer doorspelen.
- Ervoor zorgen dat iedereen die zorgen uit, of kunt u zich overtredingen aangeeft, steun en respect krijgt en dat er geen represailles tegen hem of haar worden genomen.
- Ervoor zorgen dat de geuite zorgen serieus worden genomen en snel worden aangepakt, door de desbetreffende informatie discreet te behandelen en deze zo snel mogelijk met de Business Integrity Officer te bespreken om te bepalen wat de juiste handelwijze is, met inbegrip van wie er nog meer moet worden geïnformeerd.
- Verder samenwerken en eventuele documentatie invullen (bijv. informatie over de zaak en de geleerde lessen) die van ze kunnen worden verlangd door de Business Integrity Officer.
- Voor zover zich binnen de activiteiten een schending kan hebben voorgedaan, moeten zij nagaan welke aanvullende mededelingen, trainingen of wijzigingen in de bedrijfscontroles en -procedures nodig zijn om de waarschijnlijkheid van soortgelijke inbreuken te verminderen.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**

- Situaties negeren of nalaten te melden waarin zij menen dat er sprake is of kan zijn van een schending van de Code of de Code Policies
- Proberen te voorkomen dat een collega een mogelijke of daadwerkelijke overtreding meldt of deze vragen een probleem te negeren.
- Wraak nemen op personen die een potentiële of feitelijke schending melden
- Mogelijke of feitelijke schendingen bespreken die worden onderzocht met andere personen, tenzij dit met het onderzoeksteam is goedgekeurd.



Juridisch advies (1 van 2)

Medewerkers dienen zich te allen tijde te houden aan de wet- en regelgeving die van toepassing is in de landen waar Unilever actief is. Onbekendheid met de wet is geen excuus. Tijdig inwinnen van juridisch advies is cruciaal om ervoor te zorgen dat Unilever's legitieme zakelijke belangen en mogelijkheden worden beschermd.

In deze Code Policy wordt uiteengezet hoe en onder welke omstandigheden medewerkers juridisch advies moeten inwinnen bij Unilever Legal Group.

Vereisten

Heads of Business Groups, Business Units, Global Business Units, Countries en senior leiderschapsteams moeten ervoor zorgen dat de relevante Legal Business Partner op verzoek lid is van dat leiderschapsteam en/of dat zij een open uitnodiging hebben om alle teamvergaderingen bij te wonen en kopieën van alle bijbehorende agenda's en notulen te ontvangen.

Alle medewerkers moeten

- Direct de lijnmanager (of ander geschikt persoon - zie Code Policy over [De Code in praktijk brengen](#) - op de hoogte brengen en juridisch advies inwinnen als ze illegale activiteiten met betrekking tot de activiteiten van Unilever of daarmee verband houdende activiteiten van derden vermoeden of ontdekken.



Juridisch advies (2 van 2)

Vereisten

- Vraag onmiddellijk advies aan de Legal Business Partner in de volgende situaties:

- Commerciële contracten, leases, licenties en transacties - Commerciële contracten voor goederen of diensten (tenzij Legal Group en/of BG General Counsel uitdrukkelijk bevoegdheden heeft gedelegeerd aan de onderneming of een route heeft uitgestippeld voor directe raadpleging van een externe juridisch adviseur); Contracten met betrekking tot intellectueel eigendom, zoals licenties voor technologie, handelsmerken, gezamenlijke ontwikkeling of contracten voor technische bijstand; Treasury transacties, bijvoorbeeld het aantrekken van eigen of vreemd vermogen, leasing van activa, derivatentransacties (zoals valuta-afdekking of renteswaps) of garanties voor treasury transacties; Transacties met betrekking tot fusies, overnames, afstotingen of joint ventures
- Geschillenbeslechting en regelgeving - Civiele rechtszaken, zoals arbeids- of contractuele geschillen, mogelijk of daadwerkelijk, door of tegen een Unileveronderneming of -medewerker, met inbegrip van het aanspannen of schikken van een dergelijke rechtszaak; Strafvervolging, dreigend of daadwerkelijk, door of tegen een Unileveronderneming of -medewerker, of op initiatief van Unilever;
- Communicatie met overheden of regelgevende instanties over onderzoeken, met inbegrip van onverwachte onderzoeken, of wanneer Unilever streeft naar regelgeving, zoals niet-conforme etiketteringsacties via lokale overheidsorganen (zie Code Policy over [Contact met de overheid, regelgevende instanties en niet-overheidsorganisaties](#))
- Mededinging/antitrust - Nalevingskwesties of vragen met betrekking tot de mededingings-/antitrustwetgeving, zoals handelsvoorwaarden, exclusiviteitsregelingen of prijsstelling; Bijeenkomsten, contacten, samenwerking, overeenkomsten of andere activiteiten, met inbegrip van deelname aan beroepsverenigingen of industriële groeperingen (formeel en informeel of ad hoc), waarbij sprake kan zijn van de uitwisseling van informatie met een concurrent of van concurrentiebeperkingen (zie Code Policy over [Eerlijke concurrentie, Informatie over concurrenten](#))
- Communicatie - Persberichten die invloed kunnen hebben op de reputatie Unilever of juridische aansprakelijkheid kunnen creëren, of die 'voorkennis' of 'prijzgevoelige' informatie kunnen bevatten (zie Code Policy over [Voorkomen van handel met voorkennis](#))

- Claims, merken, handelsmerken, marketingmateriaal - Productclaims en marketingmateriaal, waaronder reclame, promotiemateriaal, verpakking en etikettering, handelsmateriaal, advertorials, point-of-sale-materiaal en webcontent; toestemming voor gebruik van alle merknamen, merken, logo's, slogans, steunbetuigingen aan beroemdheden en sponsoring; onderhoud, bescherming en verwijdering van handelsmerken, auteursrechten en domeinnamen die door de onderneming worden gebruikt; betwistingen van concurrenten met betrekking tot claims, merken en handelsmerken door of tegen een Unilever-bedrijf.
- Werkgelegenheid - Kwesties in verband met niet-concurrentiebedingen, arbeidsconflicten en -beëindigingen en niet-routinematige arbeidsovereenkomsten
- Veiligheid - Productvervalsing; consumentenklachten die kunnen leiden tot juridische geschillen; mogelijke terugroeping van producten; incidenten op het gebied van consumenten-, product-, werknemers- of milieuveiligheid die juridische gevolgen kunnen hebben.
- Juridische of governance-structuren - Veranderingen in of kwesties rond juridische of governance-structuren op geografisch of bedrijfsniveau, zoals veranderingen in kapitaalstructuren of lidmaatschap van de raad van bestuur, deponeringen van openbare vennootschappen en regelingen/relaties met derden-aandeelhouders

- Omkoping en corruptie - Omkopings- of corruptiekwesties, met inbegrip van gerelateerde beschuldigingen of onzekerheid over situaties die gevolgen kunnen hebben voor omkoping of corruptie (zie Code Policy over [Anti-omkoping](#))

Medewerkers moeten hun gezonde verstand en oordeel gebruiken in situaties die hierboven niet worden behandeld: als ze niet zeker zijn, wees dan altijd voorzichtig en raadpleeg Legal Group.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**:

- Dingen doen waarvan Legal Group heeft aangegeven dat ze onwettig zijn. Wanneer een activiteit niet illegaal en/of onwettig is, maar juridisch advies belangrijke risico's voor Unilever uitwijst, zoals rechtszaken, mag u niet doorgaan zonder uitdrukkelijke toestemming van het senior management
- Een privédetective aanwijzen zonder voorafgaande toestemming van de General Counsel

Medewerkers buiten Legal Group **mogen niet**

- Juridische adviseurs aanstellen, beheren of verwijderen of juridische kosten betalen die afwijken van de overeengekomen tariefstructuren door Legal Group

Verantwoord Risicobeheer



Risicomanagement is een integraal onderdeel van Unilever's strategie en van de verwezenlijking van Unilever's langetermijndoelstellingen. Ons succes als organisatie hangt af van ons vermogen om de mogelijkheden die ons bedrijf en de markten waarin Unilever actief is te identificeren en te benutten.

Unilever hanteert een geïntegreerde benadering van risicomanagement, waarbij de beoordeling van risico's en kansen centraal staat op de agenda van het managementteam. Unilever definieert risico's als handelingen of gebeurtenissen die mogelijk van invloed kunnen zijn op het vermogen om onze doelstellingen te behalen. Unilever identificeert en beperkt neerwaartse risico's, zoals verlies van geld, reputatie of talent, maar ook opwaartse risico's, zoals het niet uitvoeren van de strategie als deze niet leidt tot versterking van de merkwaarden of groei in de groeikanalen.

De risicomanagementbenadering van Unilever is ingebed in de normale gang van zaken met een reeks wereldwijde principes voor risicomanagement met lokale implementatie.

De structurele elementen omvatten:

- Governance van Unilever, organisatiestructuur en delegatie van bevoegdheden
- Visie, strategie en doelstellingen
- Code of Business Principles, Code Policies en normen
- Risico- en controlekaders
- Prestatiemanagement en uitvoering van operationele processen
- Nalevings- en garantieactiviteiten.

Vereisten

Alle managers en hoger **moeten** de Principes voor Risicobeheer van Unilever als volgt implementeren:

- Verantwoording afleggen: zij moeten de risico's die verband houden met hun rol identificeren en beheren
- Risicobereidheid: zij moeten het risiconiveau bepalen dat zij bereid zijn te aanvaarden om hen te helpen beslissen welke risicobeperkende maatregelen moeten worden genomen.
- Risicobeperking: zij moeten adequate controles uitvoeren en ervoor zorgen dat zij operationeel zijn om hun doelstellingen te bereiken.

Waar leiderschapsteams van belangrijke internationale functies verantwoordelijk zijn voor één van Unilever's belangrijkste bedrijfsrisico's, **moeten**:

- het risico definiëren en zorgen dat waar nodig risicobeperkende maatregelen worden genomen
- ervoor zorgen dat ondersteunende documentatie beschikbaar is

Leiderschapsteams van Business Groups, Business Operations, Unilever International, Afrika en beursgenoteerde entiteiten waar risicobeoordelingen wettelijke vereisten zijn, **moeten**:

- Een jaarlijkse holistische risicodiscussie voeren waarin:
 - Belangrijkste bedrijfsrisico's waarvoor zij verantwoordelijk zijn, worden geïdentificeerd;
 - De manier waarop deze risico's worden beheerd, wordt herzien;
 - Eventuele hiaten in hun gewenste risicobereidheid worden geïdentificeerd.

Heads of Country **moeten**:

- Aanzienlijke risico's op het gebied van naleving van landelijke regelgeving of wettelijke voorschriften melden bij de relevante Business Group(s) of de Chief Legal Officer;
- Aanzienlijke risico's voor klanten of kanalen melden bij de relevante Business Group(s) of de Chief Digital & Commercial Officer.

Alle projectleiders van transformatieprojecten **moeten**, samen met hun teams:

- De belangrijkste risico's in verband met de verwezenlijking van de doelstellingen van het project in kaart te brengen
- Risicobeperkingsplannen opstellen
- De voortgang met de projectstuurgroep evalueren.

Verantwoorde innovatie



Innovatie is van fundamenteel belang voor Unilever's zakelijk succes en vormt een kernonderdeel van onze wereldwijde strategie. De integriteit en objectiviteit van onze wetenschap vormen een belangrijke basis voor onze benadering van verantwoorde innovatie. Over de veiligheid kan niet worden onderhandeld.

Unilever voert verantwoord, veilig en duurzaam onderzoek en innovatie uit, waarbij de zorgen van onze consumenten en de samenleving volledig worden gerespecteerd. Om te voldoen aan de behoeften van de consument zijn Unilever's innovaties gebaseerd op gedegen wetenschap en technologie en weerspiegelen ze hoge normen en ethische principes.

Unilever heeft wereldwijde normen die van toepassing zijn op alle onderzoek en innovatie, onder meer op: het veilig en duurzaam ontwerpen van nieuwe producten, processen en verpakkingen; product- en merkontwikkeling; open innovatie samenwerking; en publicatie van ons wetenschappelijk onderzoek.

Vereisten

Alle [medewerkers](#) die betrokken zijn bij wetenschappelijk onderzoek en innovatie **moeten** voldoen aan alle normen die relevant zijn voor hun werkgebied, met name om:

- Ervoor te zorgen dat de risico's voor de veiligheid van de consument, de arbeidsveiligheid en het milieu op passende wijze worden beoordeeld en beheerd.
- Te zorgen voor passende specificaties van grondstoffen, producten en verpakkingen
- Te zorgen voor een doeltreffend beheer van de risico's voor de veiligheid van de consument als gevolg van voedselallergenen
- Ervoor te zorgen dat onderzoek op menselijke proefpersonen wordt uitgevoerd volgens de hoogste ethische normen

- Unilever's toezegging na te komen om dierproeven uit te bannen zonder afbreuk te doen aan de veiligheid van de consument (zie Ontwikkeling van alternatieve benaderingen voor dierproeven)
- De integriteit, robuustheid, objectiviteit en transparantie van al het wetenschappelijk onderzoek en de samenwerking met externe partners te waarborgen (zie Unilever's standpunt over wetenschap met betrekking tot objectiviteit en integriteit).
- Alle onderzoeken bij te houden en toegankelijk te maken, met inbegrip van studieprotocollen en -gegevens, en de interpretatie ervan en de genomen beslissingen
- Eventuele zorgen over daadwerkelijke of potentiële niet-naleving van deze Code Policy kenbaar te maken aan hun Business Integrity Officer, de lijnmanager of de betreffende Business Partner in R&D

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**:

- Presentaties geven of publicaties doen die niet zijn goedgekeurd via interne goedkeuringsprocedures
- Samenwerken met derden buiten een gestructureerd en goedgekeurd contractueel kader

Productveiligheid en productkwaliteit



Unilever's reputatie en succes zijn gebaseerd op het leveren van veilige producten en diensten van hoge kwaliteit die voldoen aan alle toepasselijke normen en regelgeving, zowel intern als extern binnen de end-to-end waardeketen.

Alle medewerkers hebben een rol te spelen om ervoor te zorgen dat de producten en diensten die wij leveren voldoen aan de verwachtingen van onze consumenten en klanten en deze zelfs overtreffen.

Unilever zal snel en tijdig actie ondernemen om producten of diensten terug te roepen die niet voldoen aan onze eigen hoge normen of aan de eisen van de markt.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Effectieve processen toepassen om de product- en procesprestaties te meten en te registreren en, waar nodig, effectieve preventieve stappen of corrigerende maatregelen nemen om een goede productkwaliteit te garanderen voor onze klanten en consumenten.
- Alle problemen op het gebied van productveiligheid of productkwaliteit onmiddellijk en proactief te melden aan de lijnmanager of Business Integrity Officer.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet:**

Producten bewust produceren of distribueren, waaronder promotionele artikelen, of diensten die de gezondheid van medewerkers of consumenten kunnen schaden, klanten in gevaar kunnen brengen of de merkreputatie van Unilever kunnen schaden.

- Beslissingen nemen over productveiligheid of productkwaliteit zonder dat de autoriteit en/of voldoende kennis daartoe aanwezig is
- Reageren op klanten of consumenten over de productkwaliteit of -veiligheid van producten zonder dat zij daarvoor toestemming hebben gekregen.

Corruptie bestrijden

Integriteit definieert hoe we ons gedragen, waar we ook zijn. Het geeft ons een richtlijn om ons op de juiste wijze te gedragen met het oog op het succes van Unilever op de lange termijn.



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Belangenverstremgeling vermijden

Belangenverstremgeling kan een aanzienlijke negatieve invloed hebben op de reputatie en de effectiviteit van Unilever, haar bedrijf en haar mensen. Het ontstaat wanneer een medewerker zijn werkelijke, vermeende of potentiële persoonlijke, financiële of niet-financiële belangen bij de uitoefening van zijn of haar functie bij Unilever laat beïnvloeden.

In deze Code Policy wordt uiteengezet wat medewerkers moeten doen om deze situaties te voorkomen en te beheersen.

Er kan een belangenconflict ontstaan, en openbaarmaking is vereist, wanneer een werknemer:

- iemand met wie hij/zij een nauwe persoonlijke relatie heeft in dienst neemt, managet of invloed heeft op de werkdruk, prestatiebeoordeling, het verlenen van goedkeuring en/of het belonen
- Een [openbare functie](#) bekleedt., of een [familielid](#) of kennis heeft die een openbare functie bekleedt met het vermogen beslissingen te nemen die van invloed kunnen zijn op Unilever
- Een nauw persoonlijk belang heeft in de activiteiten van concurrenten of andere derden die relevant zijn voor Unilever. Dit omvat gevallen waarin de werknemer, zijn familieleden of kennissen:
 - Werken voor of diensten verlenen aan concurrenten of andere derden die relevant zijn voor Unilever's activiteiten

- andere beleggingen aanhouden dan in beursgenoteerde pensioenfondsen, indexeringen of trackerfondsen die vertegenwoordigen:
 - substantiële belangen heeft in een concurrent, een entiteit waarover de staat zeggenschap heeft of die door de staat wordt beïnvloed, of een andere derde partij die relevant is voor de activiteiten van Unilever (5% van de nettowaarde van een van deze entiteiten)
 - belang heeft in een derde partij als zij, of een van hun team, betrokken zijn bij het betrekken, controleren of onderzoeken van de prestaties van de derde partij
- Produceert, promoot of adviseert over producten of diensten die rechtstreeks kunnen concurreren met Unilever. Dit verbod strekt zich uit tot betaalde of onbetaalde opdrachten om te adviseren over producten, diensten, processen of systemen die relevant kunnen zijn voor Unilever.
- hetzelfde proces volgen als zij op persoonlijke titel een voorgesteld bestuursmandaat (of gelijkwaardig) van een andere organisatie willen aanvaarden, al dan niet met winstoogmerk, met inbegrip van functies in beroepsverenigingen en functies voor overheidsorganen. Deze verplichting geldt ook voor nieuwe medewerkers die een bestuursfunctie bekleden en deze niet in het kader van het wervingsproces hebben bekendgemaakt.

De bovenstaande openbaarmakingsvereisten gelden niet voor de functies van schoolbestuurders, bestuursfuncties in amateursport- of recreatiegroepen en directeurs van onroerend goed/woonblokken waarin een werknemer woont.

- Schriftelijke goedkeuring krijgen van de Chief Legal Officer en de Chief Business Integrity Officer, alvorens een bestuurder van een beursgenoteerde onderneming te worden.
- ervoor zorgen dat externe verbintenissen:
 - ze niet afleidt van hun betrokkenheid bij en bijdrage aan Unilever.
 - geen toegang verschaft tot commercieel gevoelige informatie over daadwerkelijke of potentiële concurrenten van Unilever (zie Code Policy op de volgende pagina's) [Eerlijke concurrentie](#) en [Informatie over concurrenten](#) en/of

- geen aansprakelijkheid creëren voor Unilever. De medewerker dient de andere organisatie ervan op de hoogte te stellen dat hij/zij deze functie op persoonlijke titel opneemt, zonder verantwoordelijkheid voor Unilever, en dat eventuele vergoedingen of voordelen die voortvloeien uit zijn/haar betrokkenheid niet aan Unilever worden doorgegeven.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet:**

- Benoemingen aanvaarden, debatteren, stemmen of deelnemen aan een besluitvormingsproces of -activiteit wanneer er een belangenconflict bestaat of zou kunnen ontstaan voordat de Business Integrity Officer toestemming heeft gegeven.
- Gebruik maken van zakelijke kansen die zich voordoen tijdens het werk en die van belang zouden kunnen zijn voor Unilever of ze doorgeven aan anderen.
- Misbruik maken van hun positie binnen Unilever voor persoonlijk gewin.
- Een persoon of organisatie in dienst nemen, contracteren of betrekken zonder zich ervan te vergewissen dat zij vrij zijn van belangenverstremgeling met Unilever.
- De diensten van voormalige overheidsfunctionarissen inhuren of behouden zonder Unilever's grondslagen voor 'draaideuren' te volgen.

Vereisten

[Medewerkers moeten:](#)

- Ervoor zorgen dat Unilever in de beste positie verkeert om te profiteren van potentiële zakelijke kansen
- Het [hier](#) beschreven proces volgen om een daadwerkelijk, vermeend of potentieel belangenconflict onmiddellijk te melden aan de Business Integrity Officer, die in overleg met de lijnmanager van de medewerker de beste manier zal bepalen om de situatie aan te pakken.



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Anti-omkoping



Ter ondersteuning van de wereldwijde inspanningen om corruptie te bestrijden hebben de meeste landen wetten die omkoping verbieden: veel landen passen deze 'internationaal' toe op gedrag buiten hun grenzen. Een schending van dergelijke wetten kan leiden tot juridische en financiële gevolgen voor Unilever en individuen. Vooral de omgang met overheidsfunctionarissen vormt een groot risico: zelfs de schijn van onwettig gedrag kan aanzienlijke schade toebrengen aan Unilever's reputatie.

Unilever's streven naar integer zakendoen vereist consistent hoge wereldwijde normen: onze zero-tolerancebenadering ten aanzien van omkoping en corruptie is van toepassing op alle Unilever-activiteiten, ongeacht de lokale bedrijfspraktijken, en verbiedt zowel openbare als commerciële omkoping (bijvoorbeeld aan of door een derde partij).

Deze Code Policy behandelt wat medewerkers wel en niet moeten doen om aan de eisen van Unilever te voldoen.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Altijd duidelijk maken, intern en in de omgang met derden, dat Unilever nultolerantie hanteert ten aanzien van omkoping en corruptie en geen (directe of indirecte) betalingen, geschenken of gunsten zal aanbieden, betalen, nastreven of accepteren om een bedrijfsresultaat op ongepaste wijze te beïnvloeden.
- De Business Integrity Officer en Business Group en Country General Counsel onmiddellijk op de hoogte stellen als zij een voorgestelde of feitelijke betaling of andere transactie die mogelijk in strijd is met deze Code Policy.
- Unilever's beleid en controles volgen op het gebied van naleving door derden in overeenstemming met de Code Policy [Verantwoorde Inkoop en Zakelijke Partnerschappen](#)
- Gebruikmaken van elektronische communicatie of e-overheidsoplossingen (op gebieden als licenties, aanbestedingen, belastingen, merkbescherming enz.) of andere beschikbare middelen om de persoonlijke contacten met overheidsambtenaren en de daarmee samenhangende risico's op omkoping te verminderen.

Wat niet mag

Werknemers **mogen niet** direct of indirect (bijvoorbeeld via leveranciers, agenten, distributeurs, consultants, advocaten, tussenpersonen of wie dan ook):

- Smeergeld of oneigenlijke voordelen (inclusief [faciliterende betalingen](#)) geven of aanbieden aan overheidsfunctionarissen of andere personen of derde partijen, die bedoeld zijn, of de indruk wekken dat zij bedoeld zijn, om de beslissingen van een persoon over Unilever te beïnvloeden
- Smeergeld of ongepaste voordelen vragen of krijgen van derden, die bedoeld zijn, of de indruk wekken dat ze bedoeld zijn, om beslissingen van Unilever over die derde partij te beïnvloeden.

In uitzonderlijke situaties waarin werknemers niet kunnen ontsnappen aan een onmiddellijke bedreiging van hun leven, vrijheid of fysieke schade zonder te voldoen aan een eis tot betaling, kan een dergelijke betaling worden gedaan, maar de betrokkenen moeten onmiddellijk alle details melden aan hun Business Integrity Officer en Business Group and Country General Counsel in het land waar het incident zich heeft voorgedaan. Dit om ervoor te zorgen dat de zaak volledig kan worden onderzocht, dat de nodige financiële gegevens worden bewaard en dat waar nodig verdere stappen worden ondernomen (zie ook Code Policy inzake [Accurate administratie, rapportage en boekhouding](#))

Geschenken en gastvrijheid (1 van 2)

Alle relaties van Unilever moeten een afspiegeling zijn van haar voortdurende inzet om op een integere manier zaken te doen.

Gastvrijheid kan een positieve rol spelen bij het opbouwen van relaties met klanten, leveranciers en andere derden. Ook is het soms gepast om redelijke geschenken aan te bieden, bijvoorbeeld in het kader van promotionele evenementen of productlanceringen. Aangezien het aannemen of ontvangen van geschenken en gastvrijheid echter kan leiden tot misbruik of tot daadwerkelijke of vermeende belangenverstrengeling, dient dit spaarzaam te gebeuren en altijd legitiem en proportioneel te zijn in de context van Unilever's zakelijke activiteiten.

In deze Code Policy worden de verantwoordelijkheden van werknemers met betrekking tot geschenken en gastvrijheid uiteengezet. Het maakt duidelijk welke vormen van geschenken en gastvrijheid altijd verboden zijn. Het legt ook uit in welke omstandigheden geschenken of gastvrijheid rechtmatig kunnen worden gegeven of ontvangen.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Deze Code Policy te goeder trouw toepassen om ervoor te zorgen dat geschenken en gastvrijheid nooit als buitensporig worden beschouwd, ongepast voordeel opleveren of een daadwerkelijke of vermeende belangenverstrengeling veroorzaken (zie de Code Policies over [Anti-omkoping](#) en [Vermijden van belangenverstrengeling](#))
- De lokale geldlimieten die Unilever heeft vastgesteld voor geschenken en gastvrijheid kennen en in acht nemen, tenzij deze zijn vrijgesteld in overeenstemming met deze Code Policy.



Geschenken en gastvrijheid (2 van 2)

Vereisten

Geschenken

Medewerkers **moeten**:

- Ervoor zorgen dat aangeboden of ontvangen geschenken (anders dan merkproducten van Unilever) de lokale geldlimieten voor geschenken niet overschrijden, een eenmalig of onregelmatig karakter hebben en altijd in overeenstemming zijn met de Code Policy [Vermijden van belangenverstrengeling](#). Hoewel medewerkers niet verplicht zijn om dergelijke giften centraal te registreren, moeten ze wel hun eigen administratie bijhouden voor controle. Alle uitzonderingen vereisen voorafgaande toestemming van de Business Integrity Officer.
- Ervoor zorgen dat als ze een geschenk wordt aangeboden dat de lokale geldlimieten voor geschenken overschrijdt, zij die beleefd moeten weigeren en de Unilever-regels moeten uitleggen. In uitzonderlijke situaties waarin dergelijke geschenken moeten worden geaccepteerd om te voorkomen dat ze ernstige overtredingen veroorzaken, of omstandigheden die de terugkeer ervan werkelijk onmogelijk maken, moeten de werknemers:
 - Toestemming krijgen van de Business Integrity Officer; en
 - Waar nodig maatregelen nemen om het geschenk aan een goed doel te schenken.

- Ervoor zorgen dat alle geschenken van medewerkers die de vorm van Unilever-merkproducten aannemen, legitiem en proportioneel zijn.

Gastvrijheid

Medewerkers **moeten**:

- ervoor zorgen dat gastvrijheid alleen wordt aangeboden of geaccepteerd als:
 - Dit een legitiem zakelijk belang heeft
 - De waarde ervan de lokale geldlimieten voor gastvrijheid niet overschrijdt; en
 - Het eenmalig of onregelmatig van aard is
 - Het in de vorm is van een lokale maaltijd, het bijwonen van, of het deelnemen aan een georganiseerde 'teambuilding' gelegenheid, een lokaal cultureel of sportief evenement, een lokale industrieprijsuitreiking, een bezoek aan een bedrijfsterrein of een vergelijkbare verantwoordelijke activiteit.
 - Gebruikelijke zakelijke contacten van Unilever en andere partijen fysiek aanwezig zijn.

Medewerkers zijn niet verplicht dergelijke gastvrijheid centraal te registreren, maar moeten wel hun eigen administratie bijhouden voor inspectie en ervoor zorgen dat uitgaven in verband met door of namens Unilever aangeboden gastvrijheid worden goedgekeurd met behulp van Unilever's standaard lokale onkostenverwerkings- en goedkeuringssystemen.

In uitzonderlijke omstandigheden waarin werknemers proberen gastvrijheid te bieden of te accepteren boven de lokale geldlimieten voor gastvrijheid, **moeten** zij:

- Controleren of hun lijnmanager het voorstel ondersteunt
- Toestemming krijgen van de Business Integrity Officer; en
- Na goedkeuring aan de derde partij vragen om te bevestigen dat het aanbod of de aanvaarding van dergelijke gastvrijheid ook in overeenstemming is met haar equivalente geschenken- en gastvrijheidsbeleid.

In andere omstandigheden waarin werknemers gastvrijheid wordt aangeboden of gevraagd die de relevante lokale geldlimieten voor gastvrijheid overschrijdt, moeten zij beleefd weigeren onder verwijzing naar deze Code Policy.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**:

- Geschenken of gastvrijheid bespreken, aanbieden of ontvangen waarbij overheidsfunctionarissen en/of hun familieleden betrokken zijn, tenzij ze vooraf toestemming hebben gekregen van de Business Integrity Officer
- Geschenken of gastvrijheid aanbieden of aanvaarden, of andere gunsten die bedoeld zijn of kunnen worden gezien om zakelijke beslissingen te beïnvloeden of een verplichting te creëren om iets terug te doen
- Contant geld of gelijkwaardige geschenken zoals loten, cadeaubonnen, waardebonnen, leningen, garanties of andere vormen van krediet, aandelen of opties aanbieden of accepteren
- Gastvrijheid met betrekking tot overnachtingen of buitenlandse reizen aanbieden of accepteren zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Business Integrity Officer
- Gastvrijheid aanbieden of accepteren die indruist tegen onze Code Policy ten aanzien van [Respect, Waardigheid en Eerlijke Behandeling](#) of in strijd zou kunnen zijn met lokale normen en gewoonten

Alle goedkeuringen van hun Business Integrity Officer waarnaar in deze Code Policy wordt verwezen, moeten worden verkregen volgens het [hier](#) beschikbare proces voor het bekendmaken van geschenken en gastvrijheid.

Accurate administratie, rapportage en boekhouding

De financiële verslagen en andere informatie die Unilever onderhoudt intern en de financiële informatie die het verstrekt aan de aandeelhouders, regelgevers en andere belanghebbenden moet nauwkeurig en volledig zijn.

Onze administratie levert waardevolle informatie op voor het bedrijf en het bewijs van onze acties, beslissingen en verplichtingen. Er moeten procedures en processen zijn om ervoor te zorgen dat de onderliggende transacties naar behoren worden geautoriseerd en nauwkeurig worden geregistreerd.

Het niet nauwkeurig registreren van transacties, het vervalsen of creëren van misleidende informatie of het beïnvloeden van anderen om dit te doen, kan leiden tot fraude en tot boetes of straffen voor medewerkers of voor Unilever.

In deze Code Policy wordt uiteengezet wat medewerkers moeten doen om de nauwkeurigheid van onze bedrijfsadministratie en financiële informatie te waarborgen.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Alle transacties nauwkeurig, volledig en snel registreren
- Alleen transacties uitvoeren, zoals het kopen, verkopen of overdragen van goederen/activa, waarvoor zij bevoegd zijn
- Ervoor zorgen dat de transacties die zij goedkeuren legitiem zijn en gebaseerd zijn op geldige documentatie.
- De Business Integrity Officer en de Country Head Finance op de hoogte brengen van mogelijke fraude of regelingen om belastingontduiking te faciliteren, of andere onjuiste voorstellingen van boekhoudkundige of andere informatie, of indien een "faciliterende betaling" is gedaan om fysiek gevaar te vermijden of als gevolg van een beoordelingsfout.
- Wanneer dit wordt geïnstrueerd in het kader van een wettelijke bewaarplicht, gegevens in overeenstemming met de norm van Unilever voor het bewaren van gegevens, of langer bewaren indien dit wordt vereist door lokale wetgeving/regelgeving.
- Gegevens bewaren die relevant kunnen zijn voor een lopende audit, een rechtszaak of een reglementair onderzoek, zelfs als deze de normale bewaartermijn overschrijden, indien daartoe opdracht wordt gegeven.

• Volledig, open en eerlijk samenwerken met interne/externe controleurs, belastingautoriteiten en andere regelgevende instanties.

• Ervoor zorgen dat zij op de hoogte zijn van alle informatie die relevant is voor hun werk

Werknemers die verantwoordelijk zijn voor het rapporteren van financiële en andere bedrijfsinformatie **moeten:**

- Voldoen aan alle van toepassing zijnde wetten (zoals die met betrekking tot jaarrekeningen, belastingen en milieureisten)
- Voldoen aan toepasselijke normen en voorschriften voor externe verslaggeving, zoals internationale en nationale boekhoudnormen, normen en voorschriften voor beursnotering, voorschriften voor financiële regelgevers, gezondheids- en veiligheidsvereisten, codes voor corporate governance en regelgevende normen
- Boekhoudingshandleiding, instructies en tijdschema's van Unilever volgen voor de verslaglegging, informatienormen en definities van informatie

Medewerkers die betrokken zijn bij de boekhouding **moeten:**

- Ervoor zorgen dat omzet, winst, activa en passiva in de juiste tijdsperiode worden verantwoord

• Veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de boekhouding, met name die met betrekking tot voorzieningen, journaalposten en voorwaardelijke verplichtingen, met inbegrip van belastingen, naar behoren worden gedocumenteerd.

Senior leiderschapsteams moeten de kwartaal- en jaarverslagen invullen in overeenstemming met de instructies van de Unilever Financial Group.

Wat niet mag

Medewerkers mogen niet:

- iets doen om de omzet of winst kunstmatig op te blazen of te verplaatsen tussen verslagperiodes
- Geheime of niet-geregistreerde rekeningen, fondsen of activa creëren of onderhouden, of anderen inschakelen om dit te doen
- Bedrijfsgegevens, -rekeningen en -documenten verbergen, wijzigen of vervalsen

Beschermen van Unilever's fysieke en financiële middelen en intellectuele eigendom



Medewerkers zijn verantwoordelijk voor de bescherming van de middelen van Unilever.

Zie voor informatie over de bescherming van verschillende andere middelen de Code Policies over [Veiligheid en gezondheid op het werk](#) en [De informatie van Unilever beschermen](#)

Deze Code Policy dekt de bescherming van fysieke activa en eigendommen, financiële activa en intellectueel eigendom.

Vereisten

Fysieke activa / eigendommen

Medewerkers moeten:

- Ervoor zorgen dat alle fysieke middelen en eigendommen van Unilever waar ze mee in contact komen tijdens het werk niet beschadigd, misbruikt of verspild worden. Fysieke middelen en eigendommen omvatten fabrieks- en laboratoriumapparatuur, producten of onderdelen van Unilever, gebouwen, computers en bedrijfswagens.

Het hoofd van elke Unilever vestiging **moet:**

- Mogelijke gevaren van activiteiten en diensten op de locatie kunnen identificeren
- Het risico van schade aan activa van de locatie van deze gevaren kunnen beoordelen net als eventuele bedrijfszonderbrekingen of aansprakelijkheid die daaruit kan voortvloeien
- Maatregelen nemen om de risico's tot een aanvaardbaar niveau te beperken

Financiële eigendommen

Medewerkers **moeten:**

De fysieke activa en eigendommen, zoals contant geld, bankrekeningen en creditcards, beschermen tegen misbruik, verlies, fraude of diefstal

- Alleen vastleggingen, uitgaven, leningen of andere financiële transacties toestaan in overeenstemming met hun rol zoals gespecificeerd in de lokale, regionale en/of globale financiële en/of kasbeheerschema's.
- Voldoen aan de relevante Unilever-normen wanneer ze betrokken zijn bij hedgingcontracten of -transacties

Intellectueel eigendom

Medewerkers **moeten:**

- Alle vermoedelijke namaakproducten of alle producten, verpakkingen, communicatie- of marketingpraktijken die verdacht worden van inbreuk op onze auteursrechten, handelsmerken, octrooien, modelrechten, domeinnamen en/of andere intellectuele eigendomsrechten melden bij de Business Group of IP General Counsel

- Ervoor zorgen dat alle noodzakelijke controles en dossiers hebben plaatsgevonden met betrekking tot octrooien, ontwerpen en handelsmerken of andere intellectuele eigendomsrechten, bij het onderzoeken, ontwikkelen of voorbereiden van de lancering van nieuwe merken, submerken, diensten, ontwerpen, uitvindingen, communicatie, reclame en promotiemateriaal.
- Ervoor zorgen dat er een contract wordt opgesteld met de vereiste clausules ter bescherming van de intellectuele eigendomsrechten van Unilever en ter vrijwaring van de vrijheid om de resultaten te gebruiken bij samenwerkingen met derden

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet:**

- Fysieke eigendommen van Unilever zonder toestemming verwijderen uit de gebouwen van het bedrijf of ze voor oneigenlijke doeleinden gebruiken
- De geldige octrooien, modelrechten, handelsmerken, auteursrechten en andere rechten met betrekking tot intellectueel eigendom van derden bewust schenden

Anti-witwassen en Economische Sancties

Om de reputatie van Unilever te beschermen en strafrechtelijke aansprakelijkheid te voorkomen, is het belangrijk niet geassocieerd te worden - hoe onschuldig ook - met de criminele activiteiten van anderen. In het bijzonder moeten medewerkers ervoor zorgen dat Unilever zich houdt aan wet- en regelgeving op het gebied van economische sancties en niet handelt in de opbrengst van criminele activiteiten, aangezien dit kan neerkomen op het strafbare feit van het witwassen van geld.

In deze Code Policy worden essentiële stappen beschreven die werknemers moeten nemen om te voorkomen dat zij de regels inzake economische sancties overtreden of betrokken raken bij het witwassen van geld.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Zich houden aan de Verantwoorde Inkoop en Zakelijke Partnerschappen policy, de wereldwijde norm voor economische sancties en lokale procedures tegen witwassen van geld of sancties naleven wanneer zij derden in dienst nemen, contracteren of monitoren.
- Onmiddellijk de Business Group en Country General Counsel inlichten als er vermoeden is van daadwerkelijke of potentiële witwaspraktijken of over transacties met landen of derde partijen die onderworpen zijn aan sancties.
- Voorafgaande toestemming krijgen van de Business Group and Country General Counsel, in overleg met de senior Legal en Finance Business Partners, alvorens een van de volgende gebeurtenissen toe te staan:

Verzoeken van derden om:

- Geld naar een bankrekening over te maken die op naam staat van een andere derde partij of in een ander land is dan waar ze actief zijn.
- Betalingen uit te voeren buiten de normale voorwaarden om
- Betalingen over verschillende bankrekeningen te verdelen
- Te veel te betalen

Betalingen van derden aan Unilever:

- Vanuit meerdere bankrekeningen,
- Van bankrekeningen uit een ander land dan waar de derde partij gevestigd is,
- Gedeponoerd in contanten wanneer deze normaal gesproken per cheque of elektronisch worden gedaan,
- Ontvangen van andere derden, die niet zijn geselecteerd en/of die geen deel uitmaken van de overeenkomst,
- Vooraf voldaan terwijl dit niet onder de normale algemene voorwaarden valt

Werknemers die betrokken zijn bij het aangaan van overeenkomsten met derden, zoals nieuwe leveranciers, klanten en distributeurs **moeten:**

- Ervoor zorgen dat derden altijd goed gescreend worden met betrekking tot hun identiteit en legitimiteit alvorens contracten worden getekend of transacties plaatsvinden. Verschillende factoren zullen de geschikte vormen en niveaus van screening bepalen
- Onder begeleiding van de Business Integrity Officer, bepalen welke instrumenten en processen moeten worden gebruikt om de juiste screening en registratie te vergemakkelijken (zie de Code Policy inzake Verantwoorde Inkoop en Zakelijke Partnerschappen).

- Zorgvuldig te overwegen, indien nodig in overleg met de Business Integrity Officer of General Counsel, om de resultaten te screenen alvorens te besluiten om zaken te doen met de derde partij.

Financiële managers die Supply Chain Management en Customer Development ondersteunen, moeten leveranciers, klanten en andere externe dienstverleners regelmatig controleren en/of beoordelen om zakelijke activiteiten of governance te identificeren die zouden kunnen wijzen op het witwassen van geld.

Wat niet mag

Medewerkers mogen niet:

- Ervan uitgaan dat er al een relevante screening van een derde partij heeft plaatsgevonden: als de screening niet regelmatig wordt gecontroleerd of bijgewerkt, kan dit Unilever en haar medewerkers in gevaar brengen
- Een derde party die verdacht wordt van witwassen informeren dat deze het onderwerp is van een intern of extern onderzoek. Werknemers moeten advies krijgen van hun Business Group and Country General Counsel over hoe de zaak met de derde partij af te handelen.



Mensen respecteren

Mensen moeten worden behandeld met respect, eerlijkheid en rechtvaardigheid. Unilever en haar medewerkers vieren de diversiteit van mensen en respecteren mensen voor wie ze zijn en wat ze brengen. Unilever wil werkomgevingen bevorderen die eerlijk en veilig zijn, waar rechten worden gerespecteerd en waar iedereen zijn of haar volledige potentieel kan ontplooiën.



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Gezondheid en veiligheid op het werk

Unilever zet zich in voor de bescherming en bevordering van de gezondheid en veiligheid van haar mensen op het werk. Dit wordt ondersteund door het volgen van Unilever's wereldwijde normen voor gezondheid en veiligheid op het werk. Deze gelden voor alle Unilever-medewerkers die werkzaam zijn op Unilever-locaties. Bovendien, Unilever voldoet aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en streeft ernaar de prestaties op het gebied van gezondheid en veiligheid voortdurend te verbeteren.

Iedereen bij Unilever heeft een rol te spelen. Managers zijn verantwoordelijk voor het communiceren en implementeren van de normen voor gezondheid en veiligheid op het werk zoals deze van toepassing zijn op hun direct ondergeschikten en van derden die onder hun toezicht staan. Werknemers worden in staat gesteld om zich uit te spreken over gevaren zonder angst voor represailles. Als arbeidsvoorwaarde hebben we allemaal de plicht om op een gezonde en veilige manier te werken.

Deze Code Policy beschrijft onze individuele en gedeelde verantwoordelijkheden voor gezondheid en veiligheid.

Wanneer lokale bedrijven/entiteiten van Unilever worden bestuurd door een lokale raad van bestuur, zijn die entiteiten verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid op het werk van hun werknemers, met inbegrip van de vereiste managementsystemen voor gezondheid en veiligheid op het werk en passende governance.

Vereisten

Medewerkers die op Unilever-locaties werken **moeten**:

- Veilig werken en zich veilig gedragen en op een manier die de gezondheid beschermt.
- Voldoen aan gedefinieerde procedures voor gezondheid en veiligheid op het werk en instructies die relevant zijn voor hun werk en / of waarover zij zijn opgeleid of op de hoogte zijn gebracht
- Teamleiders ondersteunen om ervoor te zorgen dat iedereen met wie ze werken, inclusief werknemers, aannemers en bezoekers, bekend is met de geldende gezondheids- en veiligheidsprocedures en -instructies en deze opvolgt
- Alleen werkzaamheden uitvoeren waarvoor ze zijn opgeleid, bekwaam, medisch geschikt, voldoende uitgerust, functioneel bekwaam en alert genoeg zijn om te doen
- Ervoor zorgen dat ze weten wat ze moeten doen als er zich een noodsituatie voordoet op hun werkplek/onderweg of op een locatie die ze bezoeken
- Direct (bijna) ongevallen of letsels, ziekte, onveilige of ongezonde omstandigheden, incidenten, melden aan het lokale management van Unilever, zodat stappen kunnen worden ondernomen om dergelijke omstandigheden direct te corrigeren, voorkomen of onder controle te krijgen
- De manager of Supervisor op de hoogte brengen als er problemen zijn met het voldoen aan een van deze minimumvereisten.
- Alle teamleiders van Unilever hebben de algehele operationele verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid op hun locatie en moeten:
- Een passend beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk opzetten en onderhouden voor hun locaties en hun teams opzetten en onderhouden, met inbegrip van de benoeming van comités, managers, bevoegde deskundigen en een systeem voor het verzamelen van de zorgen/input van de werknemers, aannemers en bezoekers
- Gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk identificeren en risico's beheren die voortvloeien uit de routinematige en geplande activiteiten en diensten van hun locatie
- Regelmatig alle van toepassing zijnde lokale wetgeving op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk herzien en naleven, inclusief relevante verplichte Unilever-normen
- Locatie- en rolspecifieke verbeteringsdoelstellingen ontwikkelen en prestaties monitoren, inclusief een jaarlijkse evaluatie van de effectiviteit en toereikendheid van het managementsysteem
- Verplichte Key Performance Indicators (KPI's) melden via het Unilever rapportagesysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk
- Alle incidenten, (bijna) ongevallen melden in overeenstemming met de rapportagevereisten, inclusief grondig onderzoek, follow-up en communicatie van geleerde lessen

- Noodplannen voor locaties en rollen onderhouden, communiceren en testen
- Ervoor zorgen dat alle werknemers, aannemers en bezoekers informatie en training krijgen over gezondheid en veiligheid op het werk die relevant zijn voor hun rol en activiteiten in de lokale taal
- Ervoor zorgen dat alle werknemers, aannemers en bezoekers informatie en training krijgen over toepasselijke noodmeldingen en procedures in de lokale taal

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**:

- De levenskritische normen (Life Critical Standards) schenden zoals uiteengezet in de Unilever-normen voor gezondheid en veiligheid op het werk.
- Werkzaamheden of gerelateerde activiteiten uitvoeren onder invloed van middelen die de gezondheid of veiligheid op het werk negatief kunnen beïnvloeden.
- Doorgaan met werkzaamheden die de gezondheid en veiligheid op het werk in gevaar brengen
- Ervan uitgaan dat iemand anders een risico of probleem zal melden

Teamleiders mogen niet:

- Vragen om door te gaan met werkzaamheden die de gezondheid en veiligheid op het werk in gevaar brengen
- Het melden van een risico, zorg of incident ontmoedigen



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Respect, waardigheid en een eerlijke behandeling (1 van 2)

Bedrijven kunnen pas bloeien in gemeenschappen waar mensenrechten worden gerespecteerd, nageleefd en bevorderd. Unilever erkent dat elk bedrijf de verantwoordelijkheid heeft om de mensenrechten te respecteren en het vermogen heeft om bij te dragen aan een positieve invloed op de mensenrechten.

Er zijn zowel zakelijke als morele argumenten om ervoor te zorgen dat de mensenrechten worden nageleefd in de activiteiten en waardeketen van Unilever. Unilever streeft ernaar ervoor te zorgen dat alle medewerkers werken in een omgeving die diversiteit bevordert en waar sprake is van wederzijds vertrouwen, respect voor mensenrechten en gelijke kansen, en geen onwettige discriminatie of represailles.

In deze Code Policy wordt uiteengezet wat werknemers moeten doen om ervoor te zorgen dat alle werkplekken een dergelijke omgeving in stand houden.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- De waardigheid en de mensenrechten van collega's en alle anderen met wie zij in het kader van hun werk in contact komen respecteren
- Iedereen eerlijk en gelijk behandelen zonder te discrimineren op grond van ras, leeftijd, functie, geslacht, genderidentiteit, kleur, geloof, land van herkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, afhankelijke personen, handicap, sociale klasse, politieke overtuiging of enige andere klasse die door de wet wordt beschermd. Dit houdt mede in dat overwegingen van alle arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, aanwerving, ontslag, promotie, beloning en arbeidsvoorwaarden, opleiding of pensionering, moeten zijn gebaseerd op verdienste.

Lijnmanagers moeten:

- Ervoor zorgen dat het werk van alle medewerkers wordt uitgevoerd op basis van vrij overeengekomen en gedocumenteerde arbeidsvoorwaarden, die duidelijk worden begrepen door en beschikbaar worden gesteld aan relevante medewerkers en anderen die voor Unilever werken.
- Ervoor zorgen dat alle medewerkers bij Unilever in dienst zijn gekomen zonder dat de medewerker direct of indirect een wervingsvergoeding of ander soort vergoeding heeft betaald.



Respect, waardigheid en een eerlijke behandeling (2 van 2)

Vereisten

- Ervoor zorgen dat alle werknemers een eerlijk loon krijgen, inclusief een totaal beloningspakket dat voldoet aan of hoger is dan de wettelijke minimumnormen of de geldende industriestandaarden, en dat de beloningsvoorwaarden die zijn vastgelegd in wettelijk bindende collectieve arbeidsovereenkomsten, worden geïmplementeerd en nageleefd. Voor alle andere inhoudingen op het loon, met uitzondering van wettelijk verplichte inhoudingen, is de uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van de werknemer vereist.
- Het recht van werknemers om zich aan te sluiten bij een wettelijk erkende vakbond van hun keuze of bij een ander orgaan dat hun collectieve belangen behartigt, te eerbiedigen en te goeder trouw een constructieve dialoog te voeren en te onderhandelen met de vakbonden of vertegenwoordigende instanties over arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en aangelegenheden van wederzijds belang, voor zover dit haalbaar is met inachtneming van de nationale wetgeving
- Voldoen aan de lokale wettelijke vereisten met betrekking tot tijdelijke medewerkers, seizoensarbeiders of uitzendkrachten.

- Een duidelijk en transparant systeem van werknemers- en managementcommunicatie onderhouden dat medewerkers in staat stelt om te overleggen en een effectieve dialoog te voeren met het management.
- Transparante, eerlijke en vertrouwelijke procedures aanbieden waarmee werknemers relevante kwesties kunnen melden. Deze moeten de werknemers in staat stellen om elke situatie te bespreken waarin zij menen te zijn gediscrimineerd of oneerlijk of zonder respect of waardigheid te zijn behandeld.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**:

- Op elk direct gedrag dat beledigend, intimiderend, kwaadaardig of beledigend is ingaan. Dit omvat elke vorm van seksuele of andere intimidatie of pesten, individueel of collectief en ongeacht of deze wordt gemotiveerd door ras, leeftijd, rol, geslacht, geslachtsidentiteit, huidskleur, godsdienst, land van herkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, afhankelijke personen, handicap, sociale klasse, politieke overtuiging of enige andere klasse die door de wet wordt beschermd.
- Zich bezighouden met indirect gedrag dat kan worden opgevat als seksuele of andere intimidatie of pesten, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, het maken van beledigende of seksueel getinte grappen of beledigingen, het weergeven, e-mailen, sms'en of anderszins verspreiden van aanstootgevend materiaal of materiaal van seksueel getinte aard, het misbruiken van persoonlijke informatie, het creëren van een vijandige of intimiderende omgeving, het isoleren van of het niet samenwerken met een collega, of het verspreiden van kwaadaardige of beledigende geruchten.
- Langer werken dan de normale werkuren en overuren die zijn toegestaan door de wetgeving van het land waar de werknemers in dienst zijn. Overuren maken geschiedt altijd op vrijwillige basis.

Lijnmanagers **mogen niet**:

- Dwang - of verplichte arbeid of handel gebruiken of toestemmen in het gebruik ervan. We hebben nultolerantie voor dwangarbeid
- Kinderarbeid gebruiken, d.w.z. mensen die jonger zijn dan de plaatselijke wettelijke minimumleeftijd om te mogen werken of onderwijs plichtig zijn
- Wanneer jonge werknemers in dienst zijn (voor zover kortlopende werkervaringsprogramma's en werk dat deel uitmaakt van een onderwijsprogramma zijn toegestaan), eisen of toestaan dat zij werk doen dat geestelijk, lichamelijk, sociaal of moreel gevaarlijk is of dat hun opleiding belemmert door hen de mogelijkheid te ontnemen om naar school te gaan.

Informatie beschermen

Informatie is van essentieel belang voor ons succes: het is de grondslag van onze onderzoeksactiviteiten, zorgt dat we ons bewust blijven van de behoeften van de consument en helpt ons om effectief samen te werken. Als informatie echter verkeerd wordt gebruikt, kan het aanzienlijke schade toebrengen aan ons bedrijf.



Unilever's gegevens beschermen



Informatie is een van de meest waardevolle zakelijke activa van Unilever: Unilever is vastberaden om onze informatie en alle andere informatie die aan ons wordt toevertrouwd, te waarborgen en te beschermen.

Informatie binnen Unilever wordt in veel verschillende vormen opgeslagen, inclusief op papier, elektronisch in documenten of in IT-applicaties en -systemen. Onze vereisten tot bescherming van informatie zijn op alle vormen van toepassing. Unilever heeft normen voor informatieclassificatie en omgaan met informatie die bepalen hoe informatie binnen Unilever moet worden ingedeeld, behandeld en beschermd.

Vereisten

Bij het verwerken van Unilever's informatie **moeten** werknemers:

- De aard en de indeling van de informatie begrijpen, zoals aangegeven in de Informatieclassificatienorm; de beheersvereisten voor informatie begrijpen en naleven zoals aangegeven in de Norm Omgaan met informatie en persoonlijke verantwoordelijkheid nemen voor het correcte gebruik, de verspreiding, de bewaring, de bescherming en de verwijdering van informatie van Unilever

- Informatie van Unilever alleen delen of verspreiden op basis van noodzaak, zodat alleen medewerkers of anderen die werken voor Unilever, of geautoriseerde derden met een echte zakelijke behoefte toegang hebben tot de informatie
- Ervoor zorgen dat de informatie van Unilever niet openbaar gemaakt wordt op openbare plaatsen, met inbegrip van alle nodige stappen om informatie in documenten en op IT-apparaten buiten de werkplek te beschermen
- Voldoen aan het juiste gebruik van Unilever Information Technology en alleen Unilever-informatie delen met Unilever-goedgekeurde informatietechnologie in overeenstemming met de Code Policy over [Gebruik van Informatietechnologie](#)
- Meld alle gebeurtenissen waarvan u vermoedt dat ze van invloed kunnen zijn op de beveiliging van Unilever-informatie door het volgen van de rapportageprocedures voor Cyber Security. Bijvoorbeeld wanneer informatie wordt gedeeld met iemand die niet gemachtigd is om deze te bekijken; wanneer u een verdachte e-mail, sms, telefoontje, instant message of Multi Factor Authentication-melding hebt ontvangen of erop hebt gereageerd; of een andere relevante gebeurtenis.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**:

- Informatie van Unilever extern aan derden openbaar maken, tenzij in overeenstemming met Unilever's norm inzake Informatieclassificatie en omgaan met informatie
- De informatie van Unilever anders gebruiken dan voor legitieme bedrijfsdoeleinden of zoals vereist door de wet.

Persoonsgegevens met betrekking tot werknemers, consumenten en andere personen zijn onderworpen aan specifieke wetten en voorschriften in de meeste landen en vereisen speciale behandeling. Aanvullende informatie over de classificatie- en beschermingsvereisten voor persoonlijke en gevoelige gegevens is te vinden in de Code Policy [Persoonsgegevens en Privacy](#).

Als u twijfelt over hoe u met Unilever-informatie om moet gaan, beperkt of anderszins, moeten medewerkers advies inwinnen van hun lijnmanager, bedrijfsinformatiebeveiligingsfunctionaris en / of juridische zakenpartner

Voorkomen van handel met voorkennis

Werknemers mogen geen voorkennis gebruiken om effecten van Unilever PLC, of een beursgenoteerde Unileverdochteronderneming of enige andere beursgenoteerde onderneming te kopen of te verkopen. Effecten omvatten aandelen, equities en gerelateerde derivaten of spread bets.

De Disclosure Committee van Unilever ziet er - namens de Raad van Bestuur - op toe dat Unilever de nodige procedures heeft om ervoor te zorgen dat Unilever voldoet aan de toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van handel met voorkennis (zie Unilever's Handel in aandelen standaard en Openbaarmaking van informatie handleiding).

In deze Code Policy wordt uitgelegd wat handel met voorkennis is, hoe werknemers er zeker van kunnen zijn dat ze er niet mee bezig zijn en wat ze moeten doen als ze ontdekken dat er misbruik wordt gemaakt van voorkennis.

Het handelen of het aanmoedigen van anderen om te handelen op basis van voorkennis, of het delen van voorkennis met onbevoegde partijen, is in veel landen strafbaar: een overtreding van de geldende wetten kan leiden tot boetes en/of gevangenisstraf. Voorkennis (of koersgevoelige informatie) betekent informatie die niet beschikbaar is voor het publiek en die een redelijke investeerder waarschijnlijk belangrijk zou vinden bij de beslissing om aandelen van een onderneming te kopen of te verkopen. Voorbeelden van voorkennis zijn:

- Bedrijfsresultaten of -prognoses voor de gehele onderneming of voor een van onze beursgenoteerde dochterondernemingen
- Een belangrijk nieuw product, productclaim of productincident of -kwestie
- Een overname, fusie of afstoting
- Een omvangrijke reorganisatie
- Belangrijke ontwikkelingen in rechtszaken of in de omgang met regelgevers of overheden
- Herzieningen van het dividendbeleid
- Veranderingen in de directie

Unilever Insiders (Mensen met voorkennis)

Unilever houdt Insider lijsten bij met de namen van alle medewerkers en externe adviseurs die toegang hebben tot voorkennis van Unilever (de Corporate Secretaries afdeling zal de personen die de status van Unilever Insider hebben hierover informeren).

Naast de algemene verplichtingen die hierboven zijn uiteengezet, moeten personen op de Insider Lijsten ook voldoen aan de vereisten in Unilever's Handel in aandelen standaard en Openbaarmaking van informatie handleiding.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Unilever's [Handel in aandelen](#) standaard en [Openbaarmaking](#) van informatie handleiding raadplegen of contact opnemen met de afdeling Corporate Secretaries om na te gaan of er sprake is van voorkennis
- Onmiddellijk een lid van de Disclosure Committee (de afdeling Corporate Secretaries heeft de namen van de commissieleden) op de hoogte stellen als zij vermoeden of weten dat bepaalde voorkennis niet als voorkennis wordt beheerd

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet:**

- Aandelen kopen of verkopen van een beursgenoteerde onderneming wanneer hij/zij in het bezit is van voorkennis met betrekking tot die aandelen - zelfs als ze denken dat ze er niet op vertrouwen. Dit omvat de handel op momenten dat er marktgeruchten zijn waarvan ze weten dat die vals zijn
- Iedereen aanmoedigen om aandelen van beursgenoteerde bedrijven te kopen of te verkopen als ze voorkennis hebben over die aandelen - zelfs als ze niet van de regeling profiteren
- Voorkennis met betrekking tot Unilever doorgeven aan iedereen binnen Unilever (tenzij ze op een relevante Unilever Insider Lijst staan) of buiten Unilever, inclusief familieleden of vrienden (zie de Code Policy over [Unilever's gegevens beschermen](#))
- Valse informatie verspreiden of andere activiteiten ontplooiën om de koers van beursgenoteerde effecten te manipuleren

Informatie over concurrenten



Om eerlijke concurrentie te bevorderen verzamelt en gebruikt Unilever informatie over concurrenten die in het publieke domein is, bijvoorbeeld uit kranten, het internet en bedrijfsarchieven. Dit biedt Unilever waardevolle inzichten en helpt ons ons doel te bereiken om duurzaam leven gemeengoed te maken, en onze visie te versterken dat een doelgericht, toekomstgericht bedrijf superieure prestaties zal leveren.

Deze Code Policy beschrijft wat medewerkers en anderen die voor Unilever werken moeten doen om op legitieme wijze informatie over concurrenten te verkrijgen en te gebruiken en tegelijkertijd de vertrouwelijkheid van informatie over concurrenten te respecteren.

Unilever respecteert de vertrouwelijke informatie van derden, waaronder concurrenten, leveranciers en klanten. Vertrouwelijke informatie is informatie over een ander bedrijf die niet in het openbare domein is, waarde heeft en gebruikt kan worden voor commercieel voordeel. Het accepteren of gebruiken van vertrouwelijke informatie van concurrenten dreigt een ernstige inbreuk te vormen op de mededingingswetgeving en/of de wetgeving inzake handelsgeheimen/intellectueel eigendom, wat kan leiden tot aanzienlijke boetes voor Unilever en individuele personen.

De informatie over de concurrent omvat vele gebieden, van marketing en financiële informatie tot intellectuele eigendom, zoals 2D- en 3D-ontwerpen. Als u twijfelt, raadpleeg dan uw Legal Business Partner.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Alleen informatie over concurrenten uit het publieke domein verzamelen en/of gebruiken.
- Ervoor zorgen dat de informatie afkomstig is van een legitieme bron en de bron documenteren.
- Op de hoogte blijven van de opleidingen en het laatste beleid inzake het verkrijgen van informatie over concurrenten.
- De informatiebronnen duidelijk vermelden bij elke vorm van communicatie, zodat er geen enkele twijfel kan bestaan over de legitimiteit ervan.
- Als er onbedoeld [vertrouwelijke informatie over concurrenten](#) wordt verkregen: direct de Legal Business Partner op de hoogte brengen.

Wat niet mag

Medewerkers mogen niet:

- Vertrouwelijke informatie over de concurrent bij nieuwe medewerkers of anderszins los proberen te krijgen.

Persoonsgegevens en privacy

Unilever respecteert de privacy van alle individuen, inclusief medewerkers en consumenten, en hun persoonlijke gegevens, inclusief de digitale informatie die Unilever over hen in haar bezit heeft. We verzamelen en gebruiken persoonlijke gegevens in overeenstemming met onze waarden, de toepasselijke wetgeving en met respect voor privacy als een mensenrecht.

In deze Code Policy wordt beschreven welke stappen werknemers moeten nemen om ervoor te zorgen dat er correct met persoonlijke gegevens wordt omgegaan.

Vereisten

Werknemers **moeten** bij het verzamelen, gebruiken en bewaren van persoonsgegevens:

- Alleen gegevens verzamelen die adequaat en relevant zijn en ze alleen gebruiken voor het doel waarvoor ze worden verzameld.
- Transparant zijn naar individuen over de manier waarop hun persoonlijke gegevens worden gebruikt in overeenstemming met de privacyverklaringen van Unilever.
- Toestemming krijgen van individuen in overeenstemming met de lokale wetgeving
- Persoonlijke gegevens actueel houden en onjuiste informatie corrigeren wanneer daarom wordt gevraagd en de individuele wettelijke rechten respecteren
- Persoonlijke gegevens vertrouwelijk houden
- Verantwoordelijk en ethisch handelen, met inachtneming van Unilever's kernwaarden, waarbij altijd rekening wordt gehouden met het risico voor personen bij het gebruik van hun persoonlijke gegevens en maatregelen worden genomen om dit risico te beperken.

Wat niet mag

Werknemers **mogen** bij het verzamelen, gebruiken en bewaren van persoonsgegevens **niet**:

- Persoonlijke gegevens langer bewaren dan nodig is om het bedrijfsdoel te bereiken of om aan de wettelijke minimumeisen te voldoen.
- Persoonlijke gegevens buiten het land doorgeven waar ze worden verzameld zonder goedkeuring van hun juridische zakenpartner, aangezien er wettelijke beperkingen/vereisten kunnen zijn met betrekking tot de doorgifte.
- Persoonlijke gegevens verzamelen en gebruiken voor doeleinden die redelijkerwijs niet door onze consumenten en medewerkers worden verwacht

In geval van twijfel moeten medewerkers advies inwinnen bij hun lijnmanager en/of Legal Business Partner.



Gebruik van Informatietechnologie (1 van 2)



In deze Code Policy wordt uitgelegd hoe medewerkers apparatuur en systemen van Unilever of persoonlijke apparaten moeten gebruiken om op verantwoorde en veilige wijze toegang te krijgen tot informatie bij Unilever, in overeenstemming met alle relevante wet- en regelgeving.

Medewerkers krijgen toegang tot Unilever-systemen, software, digitale diensten en apparatuur om hun rol uit te voeren.

Het is medewerkers toegestaan om Unilever-apparatuur voor persoonlijk gebruik te gebruiken als dit Unilever niet blootstelt aan cyberrisico of -schade, of wezenlijke gevolgen heeft voor Unilever systemen of operationele veerkracht. Voorbeelden van materiële gevolgen zijn onder meer buitensporige opslag, netwerkgebruik, gebruik van mobiele data, opslag van niet-openbare gegevens op persoonlijke opslag of spraakgebruik die van invloed kunnen zijn op de prestaties van het milieu. Cyberrisico wordt gedefinieerd als een actie die Unilever-systemen of -gegevens kan blootleggen of het merk Unilever kan schaden.

Voor zover wettelijk toegestaan:

- Alle informatie die wordt verwerkt door of opgeslagen op systemen en apparatuur die door Unilever worden uitgegeven of eigendom zijn (en Unilever-informatie op persoonlijke apparaten) kan zonder voorafgaande kennisgeving door Unilever worden gecontroleerd, geïnspecteerd of verwijderd.
- Unilever kan activiteiten en gegevens op Unilever-systemen registreren, diagnosticeren, onderzoeken en beoordelen om ervoor te zorgen dat dit beleid wordt gevolgd en dat de technische omgeving van Unilever wordt geoptimaliseerd en risico's worden beheerd. Unilever behoudt zich het recht voor om software te verwijderen die niet aan de eisen voldoet/niet is goedgekeurd

Gebruik van Informatietechnologie (2 van 2)

Vereisten

Bij het gebruik van Systemen en Apparatuur van Unilever **moeten** de medewerkers:

- Ervoor zorgen dat Unilever-apparatuur op de juiste manier wordt gebruikt en beschermd tegen schade, verlies of diefstal
- Elk apparaat dat wordt gebruikt om toegang te krijgen tot Unilever-informatie te vergrendelen wanneer het onbeheerd is (bijv. wachtwoord, pincode of biometrische gegevens)
- Verlies of diefstal van Unilever-apparatuur of een persoonlijk apparaat dat wordt gebruikt om toegang te krijgen tot Unilever-informatie of deze op te slaan, onmiddellijk melden aan de IT-servicedesk
- Zorg ervoor dat alle verwijderbare IT-apparatuur van Unilever veilig is wanneer deze 's nachts op kantoor wordt achtergelaten, achter slot en grendel wordt opgeborgen of uit het zicht wordt opgeborgen wanneer deze thuis, in een hotel of in een voertuig onbeheerd wordt achtergelaten. Als u op reis gaat, houd het dan altijd bij u
- Voldoen aan het auteursrecht en respecteren van alle toepasselijke licenties voor alle afbeeldingen, documenten, media en andere materialen die zijn opgeslagen op of toegankelijk zijn met Unilever-systemen of -apparatuur

- De juiste procedure volgen om software of applicaties op Unilever-apparatuur te installeren en installeer geen niet-goedgekeurde applicaties
- Unilever-gegevens alleen opslaan op goedgekeurde opslagplatforms, tenzij er een uitzondering is aangevraagd en goedgekeurd door Cyber Security

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet**:

- Proberen de beveiligingscontroles van Unilever uit te schakelen of te omzeilen, inclusief maar niet beperkt tot browserconfiguratie, anti-virus, bevoorrechte toegang, firewalls en systeemlogboeken
- Unilever-systemen of -apparatuur gebruiken voor het opzettelijk openen, opslaan, versturen, posten of publiceren van materiaal dat:
 - Pornografisch, seksueel expliciet, ongepast of obscene is, of
 - aanzet tot geweld, haat, terrorisme of onverdraagzaamheid, of
 - In strijd is met lokale, nationale of internationale wetten.
- Unilever-systemen of -apparatuur gebruiken voor het met opzet zwartmaken, belasteren of de reputatie beschadigen van personen of entiteiten of hun goederen of diensten
- Priveactiviteiten uitvoeren met Unilever IT apparatuur
- Toegang hebben tot Unilever-systemen of -informatie na beëindiging van het dienstverband bij Unilever
- Verwisselbare media gebruiken (USB-opslag), tenzij een uitzondering is aangevraagd en goedgekeurd.
- Een Unilever-apparaat gebruiken voor activiteiten die door de Computer Misuse Act van een land waar het bedrijf actief is, als illegaal zou worden beschouwd
- Unilever-informatie beschikbaar maken door:
 - Niet-openbare Unilever-informatie te gebruiken voor iets anders dan Unilever-zaken
 - Het delen of synchroniseren van niet-openbare Unilever-gegevens, anders dan uw eigen persoonlijke gegevens (bijvoorbeeld loonstroken), met persoonlijke accounts (bijvoorbeeld e-mail of opslag) of apparaten die niet door Unilever worden beheerd
 - Unilever-toegangsgegevens delen met iedereen, inclusief collega's op het werk (anders dan in bepaalde omstandigheden die vooraf zijn geautoriseerd door Cyber Security), vrienden en familie
 - E-mailadressen van Unilever te gebruiken als identiteit voor niet-zakelijke activiteiten
 - Unilever-wachtwoorden ergens anders gebruiken
 - Opzettelijk toegang te krijgen tot Unilever-systemen of Unilever-informatie die niet is geautoriseerd of bedoeld voor hun rol

Omgaan met de buitenwereld

In onze gehele keten, van innovatie tot en met onze consumenten, moeten Unilever en haar medewerkers in hun omgang met derden dezelfde ethische normen naleven als we bij omgang met onze collega's doen.



De Code en onze gedragsnormen

Corruptie bestrijden

Mensen respecteren

Informatie beschermen

Omgaan met de buitenwereld

Woordenlijst

Verantwoorde Marketing

Unilever streeft ernaar al haar producten en diensten op verantwoorde wijze te ontwikkelen, te produceren, te vermarkten en te verkopen. Unilever kan en moet marketingactiviteiten uitvoeren in overeenstemming met de maatschappelijke verwachtingen.

Deze Code Policy bevat wereldwijde minimumnormen die van toepassing zijn op alle marketingactiviteiten van Unilever, waar dan ook ter wereld.

Dit omvat, maar is niet beperkt tot: merknamen, verpakkingen en etiketten; consumentenplanning en marktonderzoek; handelsreclame; verkoopmateriaal; merchandising en sponsoring van merken; alle vormen van reclame, waaronder televisie, radio, print, digitale media, promotionele activiteiten en evenementen, productplaatsingen, 'advergaming' - ongeacht of deze door Unilever, agentschappen, crowdsourcing of andere derde partijen zijn gemaakt.

Vereisten

Medewerkers die betrokken zijn bij de marketingactiviteiten van Unilever, **moeten:**

- Te allen tijde de toepasselijke marketingwetgeving respecteren
- Onze producten/diensten en hun effecten waarheidsgetrouw, nauwkeurig en transparant, met de juiste feitelijke en, indien relevant, voedingsinformatie beschrijven.
- Ervoor zorgen dat er voldoende informatie is voor consumenten en klanten om te begrijpen hoe ze onze producten en diensten moeten gebruiken.
- Ervoor zorgen dat onze marketing gebaseerd is op adequate ondersteuning van de claims die Unilever maakt
- Voldoen aan onze principes en normen op het gebied van marketing, inclusief (maar niet beperkt tot) die met betrekking tot kinderen, vrouwen en sociale media
- Beducht zijn op de milieugevolgen van marketingactiviteiten, bijvoorbeeld op het gebied van de ontwikkeling van nieuwe producten, marketingactivatieplannen, verpakking en recycling van inhoud



Keuzevrijheid

Medewerkers die betrokken zijn bij de marketingactiviteiten van Unilever moeten respect tonen voor mensen die ervoor kiezen onze producten en diensten niet te kopen, en ervoor zorgen dat er voldoende informatie over onze producten en diensten is zodat de consument geïnformeerde keuzes kan maken.

Smaak en fatsoen

Medewerkers die betrokken zijn bij de marketingactiviteiten van Unilever moeten ervoor zorgen dat onze marketing een afspiegeling is van en respect heeft voor algemeen aanvaarde hedendaagse normen voor goede smaak en kwaliteit, in de context waarvoor deze is ontworpen, waarbij ze zich bewust zijn van zowel de bredere samenleving als van de gevoeligheid voor verschillende culturele, sociale, ethische en religieuze groepen.

Wat niet mag

Medewerkers **mogen niet:**

- Beelden veranderen die zodanig in marketingcommunicatie worden gebruikt dat de reclame misleidend is geworden
- Misbruik maken van technische gegevens of wetenschappelijke terminologie of woordenschat gebruiken om ten onrechte te suggereren dat een claim wetenschappelijke waarde heeft
- Onze producten of diensten in verband brengen met, of onderdeel uitmaken van, enige Unilever-marketing, thema's, cijfers of afbeeldingen die een ernstige of wijdverbreide inbreuk kunnen vormen op enige religie, nationaliteit, cultuur, geslacht, ras, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of minderheidsgroep
- Adverteren in alle media die bekend staan om het promoten van geweld, pornografie of beledigend gedrag

Verantwoorde Inkoop en Zakelijke Partnerschappen

Als doelgerichte onderneming streeft Unilever ernaar zaken te doen op een manier die het leven van werknemers in onze hele waardeketen, hun gemeenschap en het milieu verbetert. Unilever verwacht van haar zakenpartners dat zij zich houden aan waarden en principes die in overeenstemming zijn met die van ons.

In deze Code Policy worden de verantwoordelijkheden van werknemers die relaties hebben met derden uiteengezet.

Onze eisen voor derden zijn vastgelegd in de Responsible Partner Policy (RPP) die zowel ons Responsible Sourcing Programme voor leveranciers als ons Responsible Business Partner Programme voor distributeurs, klanten en andere partijen regelt.

Unilever kan te maken krijgen met juridische aansprakelijkheid en reputatieschade als derden niet aan deze eisen voldoen.

De RPP schetst de fundamentele beginselen en de verplichte vereisten waaraan derden moeten voldoen.

Het team dat verantwoordelijk is voor het vaststellen van de norm van dit beleid is het Global Sustainability Team; governance en de naleving van het beleid zijn in handen van het Business Integrity Team.

Vereisten

Medewerkers die met derden van Unilever contracteren en/of werken, **moeten**:

- De RPP lezen en begrijpen en hun lijnmanager en/of de relevante verantwoordelijke teams raadplegen als zij vragen hebben
- Ervoor zorgen dat al onze derden onderworpen zijn aan ons RPP en -controles. Dit omvat adequate en tijdige aanname, contractering en monitoring (met inbegrip van verificatie en verbetering waar nodig)
- Ervoor zorgen dat al onze overeenkomsten met leveranciers (inclusief MSA's, UPA's, CTC's, PO's*) en distributeurs en klanten (inclusief DO's*), voor zover vereist door onze interne controles, contractclausules bevatten die bepalen dat de zakenpartner moet erkennen dat voldaan kan worden aan de vereisten van onze RPP als voorwaarde voor engagement
- Hun lijnmanager en het relevante verantwoordelijke team op de hoogte stellen als zij weten of vermoeden dat derden niet voldoen aan de relevante RPP-vereisten of als zij in strijd met de overeengekomen contractuele voorwaarden handelen

- Ervoor zorgen dat eventuele selectie-, shortlist- of aanbestedingsprocedures voor nieuwe derden in overeenstemming zijn met de RPP

Wat niet mag

Medewerkers die met derden van Unilever contracteren en/of werken, **moeten niet**:

- Instemmen met contractuele wijzigingen of uitsluitingen met betrekking tot de RPP zonder overleg met hun juridische zakenpartner en met betrekking tot de RPP, voorafgaande schriftelijke toestemming van het verantwoordelijke business team.
- Blijven handelen met derden die niet in overeenstemming met de RPP zijn verklaard, tenzij er een vrijstelling of ontheffing is verleend, of wanneer zij zijn geïdentificeerd op de lijst van verboden derden.



Voetnoot: Master Service Agreements, Unilever Purchase Agreements, Commercial Terms Contracts, Purchase Orders, Distribution Orders.

Eerlijke concurrentie (1 van 2)



Onderzoeken door mededingingsautoriteiten kunnen leiden tot aanzienlijke boetes en kosten, schadeclaims van onze klanten en concurrenten en schade aan onze reputatie en commerciële relaties. Strafrechtelijke sancties voor individuen kunnen ook van toepassing zijn.

Mededingingsrecht verbiedt:

- Concurrentiebeperkende overeenkomsten
- Uitwisseling van commercieel gevoelige informatie tussen concurrenten, tenzij goedgekeurd door Legal
- Bepaalde beperkingen die worden opgelegd aan of overeengekomen met distributeurs en andere klanten; en
- Misbruik van dominante marktposities.

In deze Code Policy wordt uiteengezet wat medewerkers moeten doen om ervoor te zorgen dat Unilever eerlijk concurreert.

Samenwerking met de mededingingsautoriteiten

Unilever werkt volledig samen met de mededingingsautoriteiten en verdedigt tegelijkertijd consequent en krachtig haar legitieme belangen. Alle contacten met de mededingingsautoriteiten (met inbegrip van, in voorkomend geval, de nationale rechtbanken) worden gecoördineerd door de relevante Legal Business Partner. Zie voor meer informatie de Code Policy over [Contact met overheid, toezichthouders en NGO's \(Niet-Gouvernementele Organisaties\)](#)

Vereisten

Heads of Country en Senior Leiderschap moeten, met de steun van Legal, ervoor zorgen dat de vereisten van het mededingingsrecht worden begrepen door de werknemers, contractanten en agenten die in hun categorieën, markten en functies werkzaam zijn, door passende documentatie, communicatie en opleiding te verstrekken, met op maat gemaakte programma's voor specifieke groepen (met name "risicogroepen").

Medewerkers moeten:

- De mededingingswetgeving naleven voor alle categorieën en markten waarop zij actief zijn en alle relevante opleidingen volgen

Eerlijke concurrentie (2 van 2)

Vereisten

- Alvorens deel te nemen aan een handelsvereniging of een branche-evenement, dient u zich ervan te vergewissen dat aan alle verplichte vereisten die zijn vastgelegd in de Unilever-standaard voor Trade Association Membership is voldaan; dit geldt ook voor minder formele bijeenkomsten of evenementen waarbij concurrenten betrokken zijn, zoals prijsuitreikingen of daarmee verband houdende sociale contacten.
- Maak onmiddellijk bezwaar als er tijdens het contact met concurrenten ongepaste onderwerpen aan de orde worden gesteld en vertrek onmiddellijk - en merkbaar - als een ongepaste discussie voortduurt.
- Meldt incidenten van ongepaste discussies onmiddellijk aan de Legal Business Partner.
- Vraag onmiddellijk advies aan de Legal Business Partner:
 - Wanneer u hulp nodig heeft bij de toepassing van de mededingingsregels zoals neergelegd in deze Policy in een bepaalde situatie, en in geval van twijfel
 - In situaties waarbij uitwisseling van informatie met een concurrent aan de orde kan zijn.

- Vóór de bespreking van gezamenlijke inkoopregelingen, of productie-, onderzoeks- en ontwikkelings- en standaardiseringsovereenkomsten met concurrenten
- Bij het overwegen van beperkingen van de commerciële activiteit van een klant of een distributeur
- In situaties waarin Unilever een sterke marktpositie zou kunnen hebben en Unilever's handelspraktijken als oneerlijk zouden kunnen worden ervaren ten opzichte van klanten of concurrenten.
- Vermeld duidelijk de bronnen van informatie over concurrenten in alle communicatie en documenten, zodat er geen enkele twijfel kan bestaan over de legitimiteit ervan

Wat niet mag

Unilever verbiedt deelname aan kartels in alle landen, ook in landen die geen mededingingsrecht hebben.

Medewerkers **mogen niet**:

- Deelnemen aan kartels
- Informatie bespreken, overeenkomen of uitwisselen over een van de volgende zaken, direct of indirect, met concurrenten (tenzij goedgekeurd door Legal Group):
 - De prijs of verkoopsvoorwaarden voor producten en/of diensten
 - De te vragen prijs of voorwaarden van leveranciers
 - De coördinatie of toewijzing van biedingen of offertes
 - Beperkingen van de productie of de verkoop; of
 - De verdeling of toewijzing van geografische markten, klanten of productlijnen

- Bepaalde concurrenten, klanten of leveranciers boycotten of weigeren om zaken met hen te doen zonder eerst advies te vragen aan hun Legal Business Partner
- Beperkingen opleggen aan de commerciële activiteiten van een klant of een distributeur zonder eerst advies te vragen aan hun Legal Business Partner, met inbegrip van controle over de wederverkoop prijs, het gebied of de kanalen waarin zij Unilever-producten mogen doorverkopen en de mate waarin zij concurrerende producten mogen verkopen
- Als Unilever een sterke marktpositie heeft: onredelijk voordeel behalen ten koste van klanten / afnemers of concurrenten op oneerlijke wijze beletten een markt te betreden, te behouden of uit te breiden, bijvoorbeeld door verkoop beneden de kostprijs, bepaalde voorwaardelijke kortingen of exclusiviteitsregelingen.

Contact met de overheid, regelgevende instanties en niet-overheidsorganisaties (NGO's) (1 van 2)



Contacten van werknemers of andere vertegenwoordigers met de overheid, wetgevers, regelgevers of NGO's moet gebeuren met eerlijkheid, integriteit, openheid en in overeenstemming met de lokale en internationale wetten.

Deze Code Policy bevat gedetailleerde richtlijnen over hoe het contact met de bovengenoemde instanties moet verlopen.

Overheden, regelgevers en wetgevers zijn onder meer organen die mondiaal of internationaal (bijvoorbeeld de Verenigde Naties); regionaal (bijvoorbeeld de Europese Unie, de ASEAN); nationaal; of actief zijn op het niveau van een lokale gemeenschap. Niet-gouvernementele organisaties (NGO's) zijn ook op verschillende niveaus actief en hun werkzaamheden omvatten zowel sociale en consumentenvraagstukken als milieukwesties.

Interactie met deze organisaties mag alleen plaatsvinden door geautoriseerde en goed opgeleide personen. Dit omvat alle vormen van communicatie, zowel formele, informele als sociale interactie met betrekking tot Unilever-activiteiten, waaronder alle soorten correspondentie, zoals persoonlijke, elektronische of schriftelijke correspondentie.

Contact met de overheid, regelgevende instanties en niet-overheidsorganisaties (NGO's) (2 van 2)

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Op de juiste wijze zijn opgeleid en zijn geautoriseerd door hun lijnmanager
- Hoffelijk, open en transparant zijn in het aangeven van hun naam, bedrijf, rol, status en, voor elk onderzoek of 'vertegenwoordiging', de aard van het onderwerp
- Alle redelijke stappen nemen om de waarheid en nauwkeurigheid van hun informatie te garanderen
- Op eigen initiatief de contacten en interacties met de autoriteiten bijhouden

- Voorafgaande toestemming vragen als zij contact opnemen met ambtenaren om onze legitieme belangen te behartigen, als volgt:
 - Globale/internationale organisaties = Global Head of Regulatory Affairs, Global Head of Communications & Corporate Affairs of Global Head of Sustainability;
 - Regionale organisaties = Global Head of Communications, Markets of het relevante Hoofd Cluster External Affairs/ Regulatory Affairs;
 - Nationale of lokale organisaties = Nationaal Hoofd External Affairs/ Regulatory Affairs. Als medewerkers dergelijke afdelingen niet op hun locatie hebben, moeten zij toestemming verkrijgen van hun Head of Country of de lokale Managing Director/Head of Operations.
- In voorkomend geval, goedkeuring verkrijgen op een permanente basis als een vereiste van hun rol, bijvoorbeeld werknemers van Regulatory Affairs en Communications
- Voorafgaande toestemming hebben van de lokale Finance Director, General Counsel of Corporate Tax Department, Group Controller of Corporate Pensions Department voor alle contacten met betrekking tot belastingen, financiële verslaglegging, boekhouding, pensioenen of juridische zaken.
- Voorafgaande toestemming hebben van Regulatory Affairs (die op haar beurt contact onderhoudt met de juridische afdeling) vooraleer contact op te nemen met de regelgevende instanties over Unilever's feitelijke of geplande gebruik van producten en/of ingrediënten.
- De lokale communicatieafdeling vooraf toestemming laten geven voor elk contact met NGO's
- Op de hoogte zijn van de bijgewerkte procedures die door de verantwoordelijken ter plaatse worden meegegeven om te reageren op onaangekondigde inspecties van de bevoegde autoriteiten. Dit moet de benoeming van de verantwoordelijke personen omvatten die de respons voor elk type potentiële inspectie leiden.

Wat niet mag

Medewerkers mogen niet:

- Pogingen doen om het verzamelen van informatie, gegevens, getuigenissen of dossiers door bevoegde onderzoekers of ambtenaren te belemmeren
- Iets zeggen of doen dat kan, of wordt gezien als een poging om beslissingen over Unilever op ongepaste wijze te beïnvloeden door een regering, wetgever, regelgevende instanties of NGO's (zie de Code Policies [Geschenken en Gastvrijheid](#) en [Anti-omkoping](#))



Politieke activiteiten en politieke donaties



Het is Unilever-bedrijven verboden om politieke partijen of kandidaten te steunen of er een bijdrage aan te leveren. Medewerkers kunnen alleen op persoonlijke titel steun en bijdragen aan politieke groeperingen bieden.

In deze Code Policy wordt uiteengezet hoe werknemers hun zakelijke relatie met politieke groeperingen moeten beheren.

Goedkeuring wordt alleen gegeven als de adviesgroep het niet-partijgebonden karakter van de activiteit als zodanig publiekelijk heeft gecommuniceerd, haar werkzaamheden betrekking hebben op gebieden die Unilever's ondernemingsvisie ondersteunen en de groep bestaat uit vertegenwoordigers van een breed scala aan organisaties, zoals bekende 'peer companies', nationale liefdadigheidsinstellingen, niet-politieke denktanks, onderzoeksorganisaties en vertegenwoordigers van de academische wereld, of soortgelijke instanties.

Vereisten

Medewerkers moeten:

- Ervoor zorgen dat alle bijdragen aan en steun voor politieke partijen duidelijk persoonlijk zijn en niet de indruk wekken verbonden te zijn met Unilever.
- Zorgen dat persoonlijke politieke ondersteuning of bijdragen geen invloed hebben op hun prestaties of objectiviteit op het werk (zie de Code Policy [Vermijden van belangenverstrengeling](#));
- Ervoor zorgen dat wanneer medewerkers Unilever vertegenwoordigen in sociale of economische adviesgroepen die door overheden zijn opgericht, hun deelname is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van het Hoofd Communicatie.

Wat niet mag

Medewerkers mogen niet:

- Een belangenconflict creëren door hun betrokkenheid bij de hierboven genoemde sociale of economische adviesgroepen. (zie de Code Policy [Vermijden van belangenverstrengeling](#))

Externe communicatie – De media, beleggers en analisten



De communicatie met de beleggingswereld - waaronder aandeelhouders, makelaars en analisten - en de media moet zorgvuldig worden beheerd. Dergelijke communicatie heeft belangrijke wettelijke vereisten en vraagt om specialistische vaardigheden en ervaring. Alleen personen met een specifieke autorisatie en training/briefing mogen over Unilever communiceren met de beleggingswereld of de media, of reageren op hun vragen of verzoeken.

De Disclosure Committee van Unilever is er - namens de Raad van Bestuur - verantwoordelijk voor dat Unilever de nodige procedures heeft om te voldoen aan de relevante wet- en regelgeving, waaronder Unilever's Disclosure & Share-Dealing Manuals.

In deze Code Policy wordt aangegeven hoe de communicatie met investeringsgemeenschappen en de media moet verlopen.

Vereisten

Werknemers die toestemming hebben gekregen van Investor Relations of Media Relations of een Bestuurslid om te communiceren met de investeringsgemeenschap of de media **moeten**:

- Voldoen aan alle voorwaarden die aan hun toestemming zijn verbonden, zoals beperkingen met betrekking tot wanneer en/of met wie zij mogen communiceren
- Altijd overleggen met de autoriserende functies over de inhoud van een bericht voordat ze communiceren.

Medewerkers die deel uitmaken van Investor Relations of Media Relations moeten Unilever's Handleidingen voor [Aandelenhandel](#) en [Openbaarmaking](#) en de afdelingsprocessen en -procedures (inclusief autorisaties) op dit gebied volgen.

Bovenstaande regels gelden ook buiten de formele werksetting, zoals bij externe spreekbeurten, cursussen, seminars, vakverenigingsevenementen of sociale gelegenheden.

Wat niet mag

Werknemers die geen deel uitmaken van Investor Relations of Media Relations of een Bestuurslid **mogen niet**:

- Communiceren met investeringsgemeenschappen of de media, al dan niet in het openbaar, zonder toestemming van een van deze functies en zonder een passende opleiding/briefing.
- Reageren op vragen van investeerders of de media: alle vragen moeten worden gericht aan Media Relations of Investor Relations.
- Bij gesprekken betrokken raken, vragen beantwoorden of informatie of meningen geven
- Op de toekomst gerichte financiële overzichten opstellen of 'voorkennis' verstrekken (zie de Code Policy [Voorkomen van handel met voorkennis](#) en het Media Relations Protocol)

Glossary



De Code en onze
gedragsnormen

Corruptie
bestrijden

Mensen
respecteren

Informatie
beschermen

Omgaan met de
buitenwereld

Woordenlijst

Woordenlijst

Code Support-lijn

Vertrouwelijke online en telefonische dienst, die de gebruiker in staat stelt om een bezorgdheid te uiten over een feitelijke of potentiële schending van de Code of de Code Policies, om een vraag te stellen als er opheldering nodig is en om de status van een aangekaarte bezorgdheid of een gestelde vraag te controleren. De service is beschikbaar op www.unilevercodesupportline.com

Vertrouwelijke informatie van de concurrent

Niet-openbare informatie over het product van een concurrent of de manier waarop een concurrent zijn bedrijf uitoefent. Vertrouwelijke informatie omvat een breed scala aan activiteiten, waaronder huidige of toekomstige prijzen; prijsvoorwaarden (bijvoorbeeld kortingen); inkooprijzen, kosten en informatie over leveranciers of financiële strategieën en plannen (bijvoorbeeld fusies, overnames en afstotingen); marketing-, promotie- en verkoopplannen; financiële resultaten vóór een formele aankondiging; R&D-werkzaamheden (strategieën, ontwerpen, formules, tekeningen, technische informatie, handleidingen en instructies, productspecificaties en monsters van producten die niet zijn gelanceerd of publiekelijk bekend zijn gemaakt); en bedrijfseigen software.

Werknemer

Een persoon die bij Unilever in dienst is met een van de vele contracten. De term omvat alle medewerkers: voltijds, deeltijds, voor bepaalde tijd, in vaste dienst of in opleiding.

Daarnaast wordt de term in dit document gebruikt voor andere personen die voor Unilever werken: personen met een statutaire bestuurdersfunctie of gelijkwaardige verantwoordelijkheden; Unilever-medewerkers van joint ventures; en medewerkers van nieuwe acquisities.

Faciliterende betaling

Onofficiële betaling - in feite een steekpenning - aan een overheidsambtenaar om de uitvoering van een routinehandeling die de ambtenaar sowieso moet uitvoeren, veilig te stellen of te bespoedigen. Faciliterende betalingen zijn in de meeste landen illegaal, hoewel een klein aantal in bepaalde omstandigheden uitzonderingen toestaat. Ook wel aangeduid als smeergeld.

Familie lid

Een familielid, door bloed of door huwelijk (of soortgelijke informele relatie), met name een echtgenoot, inwonende partner, ouder of kind. De term omvat broer of zus, stief- of adoptiekind, stiefouder, grootouder, oom, tante, neef, kleinkind of elk familielid dat de afgelopen 12 maanden of meer bij u heeft gewoond.

Oneigenlijke voordelen

Het aanbod of de gift van iets van enige waarde, met inbegrip van nominale contante bedragen, dat kan worden opgevat als bedoeld om de ontvanger te laten handelen in strijd met de gebruikelijke ethische verwachtingen.

Inclusief geld, diensten (inclusief gunsten), kortingen, gebruik van middelen, leningen, krediet, de belofte van toekomstige voordelen (inclusief toekomstige tewerkstelling of stages), en geschenken of gastvrijheid.

Overheidsfunctionaris

Een ambtenaar, werknemer of vertegenwoordiger van een staat of een door de staat gecontroleerde of in eigendom zijnde entiteit. Onder deze term wordt verstaan een persoon die een politieke partij of een openbare internationale organisatie vertegenwoordigt, leden van koninklijke families of een kandidaat voor een politiek, gemeentelijk of gerechtelijk ambt. Hieronder valt ook iedereen die in een officiële hoedanigheid namens een van de bovengenoemde personen optreedt, met inbegrip van de politie en de strijdkrachten.

Unilever

In deze Code worden voor het gemak de uitdrukkingen 'Unilever' en 'Unilever-bedrijven' gebruikt ter aanduiding van de Unilever-groep, die bestaat uit Unilever PLC en haar respectieve dochtermaatschappijen. Onder het Bestuur van Unilever wordt verstaan de leden van de Raad van Bestuur van Unilever PLC.

