

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

2022 年



Unilever





Unilever

内容

3 概要

RPPの内容、更新の理由、適用先、必要な内容、パートナーが要件を満たしているかどうかを確認する方法について説明します

8 基本原則

3つの柱と17の基本原則のクイックガイドで、これらの各項目をナビゲートしてジャンプするのに役立つクイックアクセスを提供します

9 条件

必須要件、必須管理システム、将来の必須要件、および各基本原則に関連するリーディングプラクティスを含みます

36 違反事項の報告

責任あるパートナーポリシーの違反事項を報告する時期と方法。これには、ユニリーバが取る行動やパートナーに期待することが含まれます

37 付属文書

主な参考資料とサポートドキュメント



Unilever

概要 当社のレスポンシブル・パートナー・ポリシー

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

2022年のレスポンシブル・パートナー・ポリシー

当社のレスポンシブル・パートナー・ポリシー(RPP)とその基本原則は、責任ある透明性のある持続可能なビジネスに対する当社のコミットメントを具体化しています。このコミットメントは、当社の持続可能なビジネス戦略である [ユニリーバ・コンパス](#) の中核を成すものであり、目的を重視した将来に適したビジネスであることで、優れたパフォーマンスを実現する方法を示しています。また、当社のコンパスでは、すべてのステークホルダーに価値を提供するために設計された、当社のマルチステークホルダーモデルについても説明しています。我々は、これを一人でやることはできないことを知っています。私たちはパートナーシップで働くことにコミットしています。

当社のRPPは、責任を持って一緒にビジネスを行うために、ユニリーバがビジネスパートナーに何を必要としているかを説明しています。この2022年版のRPPは、2017年のレスポンシブル・ソーシング・ポリシー(RSP)と2017年のレスポンシブル・ビジネス・パートナーポリシー(RBPP)の両方に取って代わります。コンプライアンスモデルを超えて継続的な改善プロセスに移行することで、よりレジリエントなビジネスを構築するように設計されています。このアプローチは、当社のサードパーティとバリューチェーンの進化する性質を認識し、ビジネスの成長と人々と地球の成果の向上を促進します。

当社のビジネスパートナーは、素材の上流サプライヤーと、クリエイティブエージェンシーやメディアエージェンシーを含むあらゆる種類のサービス、下流のディストリビューターや顧客を含みます。我々は、RPPの基本原則を達成することにコミットしている人々と協力することを目指しています。

人権の定着と腐敗との闘いにコミットしています

当社は、事業全体に浸透している国連のビジネスと人権に関する指導原則に沿って、国際的に認められた人権の尊重に取り組んでいます。当社は、RPPの基本原則を含む人権へのコミットメントと方針を、国際人権規約および国際労働機関の労働における基本原則と権利に関する宣言に記載されている基本的権利に関する原則に基づいています。我々は、多国籍企業のためのOECDガイドラインを支持します。

人権尊重の実践を推進しています。RPP内の新たなマネジメントシス

テム要件を含むデューデリジェンス・プロセスを実施しています。

我々は、誠実にビジネスを行い、一貫して高いグローバル基準を示し、あらゆる形態の腐敗と戦うことにコミットしています。当社は、ビジネスパートナーが私たち自身の価値観と原則を遵守することを期待しています。

環境の保護と保全

当社は、持続可能性を受け入れ、環境へのプラスの影響を高めるアプローチを通じてビジネスを行うことにコミットしています。これには、環境を保護および保護する方法で、当社の事業運営、製品の調達、製造および流通、およびサービスの提供を管理することが含まれます。当社の地球のための基本原則は、ユニリーバが負の影響を最小限に抑え、プラスの影響を最大化する最大の機会を持っている分野と一致しています。ここでは、気候、水、廃棄物、生物多様性、森林破壊のない、プラスチックに重点を置いて、包括的な環境持続可能性に取り組んでいます。

当社は、RPPの基本原則を達成するためにビジネスパートナーと協力することにコミットしており、その中で私たち自身の責任を認識しています。また、RPPを提供するには、ビジネスパートナーとの協力以上のものが必要であることを理解しています。業界全体での取り組みが必要です。ユニリーバとそのビジネスパートナーが、このコラボレーションと変革を可能にすることを目指しています。

ウィレム・ウイジェン
最高調達責任者

キム・モーガン・ヴェルラケ
最高ビジネスインテグリティ
責任者

コニー・ブラムス
最高デジタルとコ
マーシャル責任者



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

概要

RPPのさまざまな要素

当社のRPPの各基本原則は、責任ある持続可能なビジネスパートナーにユニリーバが期待することについての指針を提供します。

- **必須要件**：ユニリーバ・ビジネス・パートナーになるために満たす必要がある最小要件。
- **必須的な管理システム**：必須要件を達成および維持するために、適切なポリシー、プロセス、および手順を実施する必要があります。必要な管理システムの種類と複雑さは、ビジネスの規模、種類、リスクプロファイルによって異なります。これらのリスクの影響の重大度を考慮します。
- **将来必須要件**：これらの要件は、当社と取引するためにまだ必須ではありませんが、将来的には必須となります。これらの要件を事前に通知するためにここに記載しています。これらの要件を達成するには時間がかかる可能性があることを認識しています。これらの要件を実施するためのスケジュールと、それらが適用される対象は、www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier に参照できます。この情報は、共同で実施に向けて作業を進めながら更新されるため、スケジュールが変更されたり、加速または拡張される可能性があります。
- **リーディングプラクティス**：これらは、継続的な改善の一環として企業が取り組むことができる実践の例です。

RPPの基本原則は、次の3つの主要な柱で構成されています。

- **ビジネス・インテグリティと倫理**
- **人権について**
- **地球**

これらの3つの柱は、ますます相互に関連し、相互依存していることを認識しているため、要件を満たすためにそれらを一緒に検討する必要があります。

ユニリーバとの契約または製品仕様に、当社のRPPよりも高い基準を満たす必要がある場合、その高い基準が当社のRPPよりも優先されます。

ユニリーバのビジネスパートナーとして、あなたの会社が商品やサービスを提供したり、ビジネスを行ったりできる特定の国があります。これらの国では、追加の特定の必須基準を満たしたり、ビジネス・インテグリティと倫理、人権、および地球に関するその他の法的義務を履行する必要があります。これらの追加要件および法的義務も、RPPの必須要件として遵守する必要があります。これらの要件と義務は、RPPに付属する実施ガイダンス文書に記載されています。

実施ガイダンス

こちらに、当社のRPPの必須要件を満たす、または超えるために必要な手順を決定し、責任を負うことが求められています。実施ガイダンスでは、必須要件の達成と維持に役立つ効果的な手順の例とアプローチに関する追加情報を提供します。このガイダンスは、RPPと一緒に読む必要があります。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

当社のRPPは誰に適用されますか？

RPPの対象となるのは誰ですか？

- すべての「階層1」サプライヤー。商品またはサービスの請求書をUnileverに請求するサプライヤーと定義されます
- ユニリーバが階層1のサプライヤーと契約した作業を行うあらゆる階層の企業
- ユニリーバと契約を結んでいる、またはユニリーバが明示的に指定している、ユニリーバに直接請求していない場合であっても、階層1のサプライヤーに商品またはサービスを提供するように指定した階層1を超えるサプライヤー。
- 代理店、フランチャイズ店、輸入業者を含むユニリーバの代理店および/または販売を行う企業
- ユニリーバと直接契約し、小売業者やデジタルコマース販売業者を含む世界中のユニリーバの消費者に当社の製品を提供する顧客およびビジネスパートナー
- ユニリーバから資金や製品の寄付を受けている慈善団体、NGO、社会的企業

どのような業種ですか？

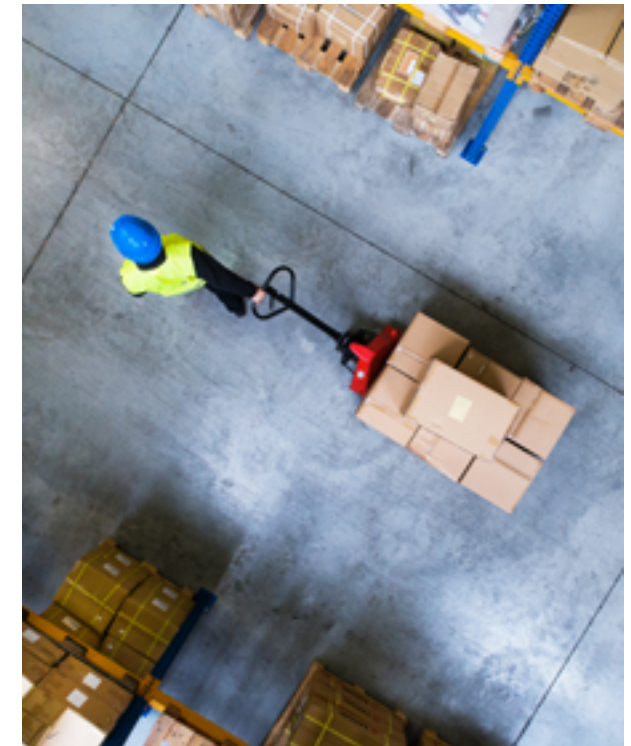
- 規模や従業員数にかかわらず、あらゆる種類のビジネスの対象。

どのような人ですか？

- あなたの会社にいるすべての人、以下を含みます：
 - 貴社の全従業員
 - 貴社の会社、部門、業務のすべての部分
 - 全グループ会社
 - 会社の運営を可能にするためにグループ会社が雇用する契約労働者またはサービス（製造、警備、ケータリング、清掃、その他のサービスの契約労働者など）
- 下請け契約先の社員には、次のようなものが含まれます。
 - ユニリーバが請求されている実際の作業を行うサービスの下請け業者（自営業の労働者や「ギグエコノミー」の従業員を含む）
 - ユニリーバが調達している原材料または商品の下請け業者（トレーダー、ブローカー、代理店を含む）

RPP全体では、通常、「ビジネスパートナー」と言います。当社のRPPが特に「サプライヤー」を指す場合、これらのセクションは他のビジネスパートナーには適用されません。

上記以外にも、人権と環境デューデリジェンスを実施することで、サプライチェーン内で同等の要件をカスケードすることを期待しています。これは、あなたの会社のビジネス上の関係によってあなたの会社の事業、製品またはサービスに直接関連する、人権および地球に対する潜在的および実際の悪影響に対する対処および管理の方法と、あなたの会社の活動を通じて引き起こしたり貢献したりする可能性のある影響を特定、防止、緩和、および説明するためです。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

当社のポリシーではなく、あなたのポリシー!

- 必須要件は、ユニリーバと取引するために達成する必要がある最小限の基準値を表します
- ユニリーバのRPPに「サインアップ」することは期待されていませんが、その代わりに、自分のポリシーと慣行を適用することで、必須要件を満たし、または超えることができることをユニリーバに確認することが求められます
- 規模とリスクに応じて、独自のポリシー、トレーニング、ガバナンス、およびコンプライアンスプログラムを導入し、それらが組織内で既知で完全に実施されていることを確認し、従業員と従業員が会社のポリシーを理解し、尊重し、遵守することが求められます
- 独自のポリシーがまだ設定されていない場合は、当社のRPPを利用して、業務や活動の範囲に合わせた独自のポリシーを作成できます。このため、RPPの著作権はありません
- 独自のポリシーや慣行を変更した場合、その変更によって必須要件を満たすことができなくなった場合を除き、ユニリーバに通知する必要はありません

必須要件は、広く使用され、他の企業の同様の期待に沿っている国際的な基準、規制、および条約に根ざしています



概要



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

概要

デューデリジェンスの実施方法と、RPPとの整合性を確認する方法

当社は、自己申告、デューデリジェンス・スキャン、オンライン評価、およびハイリスクサイトにおける第三者監査による独立した検証を使用して、RPPの必須要件および必須管理システムとの整合性と達成を検証します。リスク評価は、外部の専門家組織のデータを使用して、ビジネスの規模、供給される商品またはサービスの種類、および事業国の両方に基づいています。

第三者監査による検証プロセスには、あなたの会社のビジネスの種類と規模、ならびにあなたの会社が提供する商品および/またはサービスに適した方法が含まれます。

Unileverは業界をリードする監査方法論を使用しており、使用されているさまざまな方法論を改善および削減するために同僚企業と協力しており、相互承認の可能性を高めています。相互に監査を認識することで、サプライヤーに複数の異なる監査方法を実行するよう要求するのではなく、特定された問題に対処することに焦点を当てることができます。ユニリーバは、AIM-プログレースのメンバーとして、相互承認にコミットしており、[消費財フォーラム](#)の[持続可能なサプライチェーンイニシアチブ](#)も支持しています。

当社の監査要件に関する情報、および監査および監査会社が承認されているかについては、www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplierを参照してください

主要な農業資材のサプライヤーに対する当社の要件は、[ユニリーバの持続可能な農業コード](#) (SAC)およびそれに付随するSACスキーム

規則で要件が定義されています。農業原料のサプライヤーが、SACまたはSACベンチマークと同等の施設基準に対する監査を受けている場合、これは当社のRPPの十分な検証と見なされます。SACまたはSACベンチマークの同等の基準の一部として施設の監査が行われていない場合、高リスクのサイトでは、RPPとの整合性を確認するための監査が必要になります。

ユニリーバのデューデリジェンス・プロセスには、影響評価やリスク評価などの他の評価手段も含まれます。これらの目的は、特に子供、女性、出稼ぎ労働者、先住民族、コミュニティなど、最も危険にさらされている人々に悪影響を及ぼすビジネスの完全性、人権、環境への影響を特定して防止し、問題を修復することを目的としています。当社は、ビジネスパートナーにも同様の取り組みを期待しています。

独自のアプローチを実施することで、当社の要件を満たすことが困難な場合は、ユニリーバ・チームに連絡することをお勧めします。当社は支援・指導に努めます。また、ユニリーバの責任あるビジネスプログラムの改善に役立つ洞察や、バリューチェーン内での管理と監視の方法を共有することをお勧めします。当社は、業界の固有の問題に対処するために、競争前の環境で協力できる分野でのパートナーシップの精神を受け入れます。

ご質問やご意見がございましたら、次のメールアドレスまでお問い合わせください。
Responsible.Business@Unilever.com





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

柱1 ビジネスの誠実さと倫理



1. 法令遵守と腐敗防止

取引先は、関連する法令を遵守し、あらゆる形態の腐敗行為に対してゼロ・トレランスのアプローチをとります。



2. 情報と資産の保護

ビジネスパートナーは、情報を保護し、責任を持って個人データを収集、処理、保存、転送、および廃棄します。



3. 製品の調達と製造

ユニリーバに提供される製品および材料は、適切に調達、テストされ、合意された仕様を満たしています。

柱2 人権



4. 自由に合意された雇用条件

労働は、自由に合意され文書化された雇用条件に基づいて行われます。



5. 差別からの解放

すべての労働者は、いかなる差別もなく、平等かつ敬意と尊敬をもって扱われています。



6. 嫌がらせからの解放

すべての労働者は、嫌がらせや虐待を受けていません。



7. 仕事は任意である

雇用は受け入れられたものであり、仕事は自発的に行われます。



8. 適切な年齢

すべての労働者は適切な年齢であり、若い労働者は保護されています。



9. 公正な賃金

すべての労働者は公正な賃金を払っています。



10. 妥当な労働時間

すべての労働者の労働時間は妥当です。



11. 結社の自由

すべての労働者は、労働組合を結成し、参加し、集団的に交渉する権利を自由に行使することができます。



12. 健康性と安全性

すべての労働者は、事故、怪我、病気を防ぐためにリスクを特定し、軽減する安全で健康的な職場環境で活動しています。



13. 苦情処理メカニズムと救済策へのアクセス

すべての労働者は、公正な手順と救済策を備えた苦情処理メカニズムにアクセスできます。



14. 土地の権利

個人や地域社会の財産や土地に対する権利や権原が尊重されています。

柱3 地球



15. 自然の保護や再生

事業は、生物多様性をはじめとする自然を保護・保全・再生するような方法で行われています。



16. 気候変動対策

温室効果ガス(GHG)排出量はパリ協定の目標に沿って削減されます。



17. 廃棄物のない世界

廃棄物の発生を低減し、埋立処分による廃棄物ゼロを実現します。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

要件

必須要件

必須的な管理システム

将来必須要件

および、リーディングプラクティス

レスポンシブル・パートナー・ポリシー



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

柱1 ビジネスの誠実さと倫理



1 法令遵守と腐敗防止

関連するすべての法律と規制が遵守され、あらゆる形態の汚職に対してゼロトレランスのアプローチがあります。

必須要件

法律の遵守

- 1.1 ビジネスパートナーが事業を展開する国、およびその他の適用されるすべての国際法および規制に準拠し、必要な許可を取得します。

Anti-bribery & corruption

- 1.2 贈収賄、恐喝、横領を含むあらゆる形態の汚職は、適切かつ比例した手続きによって禁止され、防止されます。公務員や民間団体の職員への贈収賄、およびファシリテーションペイメントおよびその他の形態の汚職（詐欺や盗難など）はすべて、この禁止事項の対象となります。ユニリーバのビジネスに関連してこの要件に違反した場合は、速やかにユニリーバに開示されます。
- 1.3 ビジネスパートナーは、不当にビジネスを獲得または維持するために、ユニリーバの従業員に価値のあるものを提供することは禁止されています。
- 1.4 ユニリーバの従業員は、ビジネスパートナーから不適切な利益を求めることは禁止されています。ビジネスパートナーは、ユニリーバの従業員がビジネスパートナーから賄賂を要求しようとした場合、www.unilevercodesupportline.comの[speak-up channels](#)を通じて報告する必要があります。

ギフトとホスピタリティ

- 1.5 ユニリーバの従業員に提供される贈答品や接待は、ユニリーバが業績を評価する方法や将来のビジネスを表彰する方法についての決定に影響を与えることを意図していません。これらは、贈り物や接待の受け入れを大幅に制限するユニリーバの内部ポリシーを正當かつ適切に尊重しています。

利益相反の回避

- 1.6 すべての取引は利益相反がない。公務員、政党の代表者、ユニリーバの従業員、またはその親族によるビジネスパートナーの会社に対する重要な所有権または受益権は、ユニリーバが適切な措置を講じるために、ユニリーバとの取引関係に先立ってユニリーバに宣言されます。
- 1.7 ビジネスパートナーが認識しているユニリーバとのビジネス取引におけるその他の利益相反は、ユニリーバに適切な措置を講じる機会を与えるために、ユニリーバに宣言されます。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

正確な記録、マネーロンダリング防止、経済制裁の遵守

- 1.8 すべてのビジネスおよび商業取引は、透明性の高い方法で実行され、タイムリーに正確に記録されます。
- 1.9 ユニリーバまたはその他の会社に関するビジネスパートナーが所有する機密情報は、インサイダー取引に従事または支援するために使用されません。
- 1.10 すべての経済制裁、マネーロンダリング防止、脱税防止に関する法律および規則を遵守する必要があります。ユニリーバとの取引に関連してこれらの問題が発生した疑いがある場合は、速やかに当社に報告し、リスクを軽減するための効果的な措置を講じます。

必須的な管理システム

すべての必須要件：

- 1.11 経営の健全性、倫理、コンプライアンスに関するトピックについて、シニアリーダーを中心とした従業員に定期的にコミュニケーションを取るためのシステムが整備されています。
- 1.12 企業規模、事業国、事業活動を考慮して、主要なリスクを特定して評価し、それらに対応するためのアクションを可能にするプロセスを実施しています。
- 1.13 内部方針とガイダンスは、主要なリスクに基づいて設計され、会社の規模に応じて従業員に適切に伝達されます。
- 1.14 重要なリスクを軽減し、誠実な文化を定着させるためのトレーニングが実施されています。

正確な具体的に記録、マネーロンダリング防止、経済制裁の遵守:

- 1.15 金融手続きは、すべての金融取引の適切な記録を保証し、マネーロンダリング、租税回避、経済制裁活動の違反の疑いがある場合の特定を容易にします。
- 1.16 未開示または記録されていないアカウント、ファンド、資産は設立または維持されません。

将来必須要件

法律の遵守

- 1.17 関連するすべての法律は、適用される法域で事業を行う、または適用される法域に供給するビジネスパートナーを拘束するようになると、遵守されます。

リーディング・プラクティス

- 1.18 ビジネス・インテグリティを推進するために公的な立場をとり、適切な場合には協力的な行動をとります。
- 1.19 独立したリスク評価と監査が実行され、ギャップがあれば特定され、是正されます。
- 1.20 従業員へのコミュニケーションとトレーニングは、特定されたリスクと過去のケースに合わせて調整されています。トレーニングの有効性が測定されます。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

2



情報と資産の保護

その情報がユニリーバから得られたものであっても、競合他社から得られたものであっても、情報は保護され、個人データは責任を持って収集、処理、保存、転送、廃棄されます。

必須要件

ユニリーバの情報と財産の保護

- 2.1 ユニリーバまたはその他の当事者の機密情報、ノウハウ、知的財産は尊重され、保護されます。
- 2.2 ユニリーバまたは公知ではない他の当事者が提供したすべての情報は機密情報とみなされ、その意図された目的および指定された目的にのみ使用されます。

競合他社の情報

- 2.3 すべての競合他社の情報は、合法的に取得および使用され、適用されるすべての法律および規制に準拠しています。
- 2.4 競合他社またはビジネスパートナーの競合他社に関する商業的に重要な情報または機密情報をユニリーバまたは他のいかなる当事者にも漏らしようとすることはありません。
- 2.5 ユニリーバの商業的に機密性の高い情報または機密情報は、ユニリーバによって明示的に許可されていない限り、他のビジネス目的に使用されたり、第三者と共有されたりすることはありません。

データ倫理とプライバシー

- 2.6 個人データは、適用される法律に従って、また人権としてのプライバシーの保護を尊重して、収集、処理、保存、転送、および廃棄されます。
- 2.7 個人データを使用する際の個人へのリスクは常に考慮され、これらのリスクを軽減し、個人データの収集または使用を収集目的のみに制限するための措置が講じられます。

必須的な管理システム

ユニリーバの情報と財産の保護

- 2.8 ビジネスまたは製品に関連するすべての機密情報が、知る必要がある場合にのみ限定されたアクセス権で安全に保管されるようにするための手順およびメカニズムが整備されています。
- 2.9 ユニリーバまたは他の当事者の商業的に重要な情報または機密情報を第三者に開示する前に、または第三者の情報をユニリーバに開示する前に、適切な同意が得られていることを確認するための手順およびメカニズムが整備されています。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

リーディング・プラクティス

データ倫理とプライバシー

- 2.10 個人データと人工知能技術の両方を倫理的に使用するための基準、プロセス、ガバナンスが整備されています。
- 2.11 ビジネスパートナーは、個人データの収集、処理、保存、転送、および廃棄方法について、人々が十分な情報に基づいた選択を行うために理解できる方法で、透明性を確保します。
- 2.12 ビジネスパートナーは、人々の生活に影響を与える可能性のある自動化された決定が行われた場合、これらの決定には説明可能で倫理的な理由があることを示すことができます。

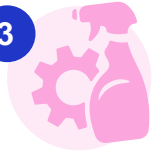




Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

3



製品の調達と製造

ユニリーバに提供される製品および材料は、適切かつ責任を持って調達、テストされ、合意された仕様を満たしています。

必須要件

製品の仕様と品質

- 3.1 製品、材料およびサービスは、合意された仕様(商品またはサービスが仕様でカバーされている場合)およびそのような項目の品質および安全業界の規範、ならびに当社間で合意されたその他の品質および安全基準を満たしています。また、適用されるすべての法的小および規制要件にも準拠しています
- 3.2 ユニリーバへのサプライヤーは、これらの仕様、品質および安全基準を満たし、ユニリーバに直接商品またはサービスを提供する場合でも、第三者に供給を委託している場合でも、法的および規制の遵守に責任を負います
- 3.3 関連する場合、ビジネスパートナーは責任を持って研究開発活動を行い、良好な臨床慣行および一般に認められている科学的、技術的、倫理的原則に従います。

動物福祉

- 3.4 ユニリーバまたはユニリーバの事業のためにユニリーバの協力メーカーに供給された既存の製品、製品成分または材料について以前に実施された動物実験は、開示されます。
- 3.5 ユニリーバ、またはユニリーバの事業のためにユニリーバの共同製造業者に供給する予定の新製品、製品成分または材料について以前に実施された動物実験はすべて開示されます。これには、既存の製品、製品成分、材料、および新規開発されたものが含まれます。

- 3.6 ユニリーバからの合意は、ユニリーバまたはユニリーバの事業のためにユニリーバの共同製造業者に供給される、または供給される新規または既存の製品、製品成分または材料について、将来の動物実験を実施する前に取得されます。

レスポンシブル・ソーシング

- 3.7 ビジネスパートナーがRPPの必須要件を満たすが、それを上回るように、ビジネスパートナー自身の行動規範、ガイドライン、ポリシー、および/またはトレーニングが整備され、労働者が容易に利用できるようになっている。
- 3.8 ビジネスパートナーは、自身のビジネスパートナーに対するRPP必須要件と同等の原則をカバーする、独自の責任ある調達ポリシー、サプライヤコード、サードパーティポリシー、または同様のポリシーを持っています。ビジネスパートナーのポリシーでは、自社のビジネスパートナーにも同様の要件が設定されています。
- 3.9 ユニリーバが調達する商品またはサービスの提供が他の当事者に外注されている場合、ビジネスパートナーは、RPPの要件に準拠して、これらのサプライヤーの行動規範または責任ある調達方針を定めています。また、これを伝達し、これらのサプライヤーによるコンプライアンスを監視するプロセスがあります。
- 3.10 ビジネスパートナーは、人権と環境デューデリジェンスを実施し、示します。これは、自社の活動を通じて発生または貢献する可能性のある、またはビジネス関係によって自社の事業、製品、またはサービスに直接リンクされる可能性のある潜在的および実際の悪影響に対処し、管理する方法を特定、防止、軽減、および説明する必要があります。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

必須的な管理システム

製品の仕様と品質

- 3.11 ビジネスパートナーまたはそのサプライチェーンから発生した製品の品質や安全性に関する懸念が遅滞なくユニリーバに通知されるようにするための手順が整備されています。
- 3.12 供給パートナーと製造パートナーは、契約前に通知された外部認証に関するユニリーバの要件を満たすための手順を用意しています。

動物愛護

- 3.13 既存または将来の製品、製品成分または材料のいずれかを問わず、動物でテストされる製品、製品成分または材料が事前にユニリーバに通知されるようにするための手順が用意されています。

紛争鉱物

- 3.14 調達活動に適用される場合は、紛争の影響を受ける地域またはリスクの高い地域から発生する可能性のある鉱物(適用法が報告要件および/または使用、輸出入制限を定めている地域を含む)について、サプライチェーンの調査および報告手続きが実施されています(いわゆる「紛争鉱物」)。

将来必須要件

動物愛護

- 3.15 卵や卵の材料を供給するビジネスパートナーは、ケージフリーの卵源からのみ供給されます。

リーディング・プラクティス

動物愛護

- 3.16 現代の非動物科学技術は、動物実験が最後の手段であるという原則を支持して、製品、製品成分、材料の安全性の評価と規制遵守のために使用されています。
- 3.17 公知となっている領域におけるアドボカシー活動として、非動物科学の使用を促進し、動物実験を終了するための規制変更のために働くコンソーシアムに参加しています。

レスポンシブル・ソーシング

- 3.18 すべてのビジネスパートナーは、少なくともRPPの要件と一致する、自社のサプライチェーンの行動規範または責任ある調達方針を定めています。さらに、サプライチェーン全体でこれを伝達し、コンプライアンスを監視するプロセスがあります。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

4



自由に合意された雇用条件

作業は、自由に合意され文書化された雇用条件に基づいて行われます。

必須要件

- 4.1 すべての労働者は、正規労働者と非正規労働者の両方に、自由に合意され、少なくとも法的および契約上の権利を尊重する雇用文書を提供されます。
- 4.2 雇用主と労働者の関係の主要な要素（時間、残業、給与、福利厚生、休暇、懲戒および苦情処理システムは、労働者によって自由に合意され、書面で文書化され、雇用の開始前に雇用主と労働者によって正式に認められます。
- 4.3 雇用条件は、労働者が理解する言語であり、必要に応じて口頭または図式で説明され、雇用全体を通じて利用可能である。
- 4.4 すべての労働者は、雇用主が登録しているものと一致する記録を理解した言語で雇用条件のコピーを受け取ります。
- 4.5 雇用条件の変更は、労働者と雇用者の双方が書面で同意します。
- 4.6 法律で義務付けられている場合、短期労働者、臨時労働者、または派遣労働者は、関与する仕事が通常の性質であり、一年中必要とされる正社員として雇用されます。
- 4.7 労働者は、法律で義務付けられているように、出産、父親、養子縁組または親の保護、休暇および給付を受ける権利がある。

必須的な管理システム

- 4.8 雇用と契約、苦情管理、規律、昇進、雇用終了などの主要な管理機能には、明確な政策枠組み、それらを実施する責任者の実施および訓練のための手順、適切な文書を保持している。
- 4.9 労働者と経営者のコミュニケーションのための明確で透明なシステムがある。従業員には、雇用条件を変更または影響する決定に関する情報が提供され、経営陣と効果的に対話する権利があります。

リーディング・プラクティス

- 4.10 短期労働者・臨時労働者・派遣労働者は、関係する業務が定期的な性質のものであり、年間を通じて必要とされる場合には、法的要件と関係なく、すべて正社員として雇用されます。
- 4.11 すべての労働者が雇用を前進させるために、スキルを高め、拡大するための継続的なトレーニングが提供されています。
- 4.12 すべての家族タイプを認識する家族休暇のポリシーが作成され、実施されます。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

5



差別からの解放

すべての労働者は、いかなる差別もなく、平等かつ敬意と尊厳をもって扱われています。差別を受ける危険性が最も高い労働者の権利に特に注意が払われています。

必須要件

- 5.1 雇用(雇用を含む)、トレーニング、個人的および職業的能力開発、報酬、昇進、規律、雇用の終了または退職のあらゆる側面において差別はありません
- 5.2 人種、民族、年齢、役割、性別に基づく差別 性同一性、色、宗教、出身国、性的指向、婚姻状況、妊娠、扶養家族、障害、社会階級、組合への加入、個人的な特徴、病気、健康状態、政治的見解、または現地の法律で定められたその他の理由により、これらの行為は禁止されています。
- 5.3 差別に関与、支持、または許容することは禁止されています。
- 5.4 妊娠検査、差別につながる可能性のあるその他の健康診断、および強制避妊の使用は許容されません。現地の法律で健康診断が義務付けられている場合、その結果は労働者を解雇したり、差別したり、不利益に扱うために使用することはできません。

必須的な管理システム

- 5.5 採用、報酬、トレーニングへのアクセス、昇進、雇用終了、または退職のプロセス中に、いかなる形態の差別も禁止する方針と手順が整備されており、これらは経営陣を含むすべての労働者に明確かつ定期的に伝達されています。
- 5.6 すべての人事決定の選択基準は客観的で透明性があり、これらの基準が遵守されるように管理が行われている。

- 5.7 仕事の欠員が、その仕事を遂行するために必要なスキル、職業上の要件、またはトレーニングに基づく以外の人々のグループまたはグループを除外する可能性のある用語で記述されていないことを確認するための手順が整備されている。
- 5.8 労働者の雇用、給与、訓練、促進、懲戒及び雇用の終了に責任を負う者は、その職務の遂行における差別を避けるための訓練を受ける。
- 5.9 すべての労働者、特に管理者、監督者、現場のセキュリティは差別を避けるように訓練されています。

リーディング・プラクティス

- 5.10 トレーニングとポリシーの有効性、および差別の可能な領域の特定がテストされます。
- 5.11 ジェンダー平等と多様性を達成するための政策と具体的かつ測定可能な目標を設定し、実施します。差別の危険にさらされている労働者のニーズに対応するプログラム(例:十分に代表されていないコミュニティ、女性、障害を持つ人々)が実施されています。柔軟な時間のオプション、子供と扶養家族のケア、メンタリングプログラムなどの分野をカバーする場合があります。
- 5.12 ダイバーシティ基準は、新規サプライヤーの選定に含まれていません。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー



6 嫌がらせからの解放

すべての労働者は、嫌がらせや虐待を受けていません。いかなる労働者も、身体的、性的、心理的、口頭によるハラスメント、虐待、その他の脅迫の対象となることはありません

必須要件

- 6.1 労働者は尊厳と敬意をもって扱われます。身体的、性的、口頭的、心理的虐待、あらゆる形態のハラスメント、ヘイトスピーチ、脅迫、いじめ、暴力、体罰は行われません。
- 6.2 懲戒措置は適切なものであり、身体的または精神的な罰を含みません。
- 6.3 ハラスメントまたは虐待の対象となるすべての労働者、特に管理者、監督者および現場のセキュリティは、適切な懲戒措置の対象となります。
- 6.4 人権擁護活動家に対するいかなる虐待、脅迫、脅迫、報復も容認しません。

必須的な管理システム

- 6.5 あらゆる形態のハラスメントや虐待を禁止し、ハラスメントやその他の脅迫を認識し防止する方法に関する定期的なトレーニングを受けて、すべての労働者に明確に伝達される方針と手順が整備されています。
- 6.6 書面による懲戒手続は、すべての労働者に明確に伝達され、説明され、すべての懲戒処分の記録は、法律で適用される期間中文書化されます。

リーディング・プラクティス

- 6.7 コミュニティの労働者と女性の両方のために、女性の安全を向上させ、ジェンダーに基づく暴力を減らすためのプログラムが作成されて、実施されます。
- 6.8 ハラスメント防止を念頭に置いた評価は、監督上の役割の重要性を考慮した上で、チームを構築する際に行われます。これには、従業員の人口統計学的プロファイル（性別や人種など）に応じて、マネージャーまたはスーパーバイザーに特定の感度トレーニングを提供することが含まれます。
- 6.9 セクシャルハラスメントまたは暴行を含む事件については、明確な手続があります。これらの手順は、潜在的なトラウマとリスクを考慮し、必要に応じて、生存者へのカウンセリングやその他の支援のための準備をしています。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー



7 仕事は任意である

雇用は受け入れられ、仕事は自発的に行われます。

必須要件

- 7.1 いかなる状況においても、人身売買、年季奉公、奴隷労働、精神的・肉体的強制、奴隷制を含むその他の形態での強制労働は行われません。
- 7.2 労働者は自由に雇用に入り、身分証明書や個人証明書を放棄したり、雇用に関連して預金を支払う必要はありません。
- 7.3 労働者は、雇用条件で合意されているように、合理的な通知期間を経た後、罰金なしで自由に雇用を終了することができます。
- 7.4 労働者は移動の自由を有し、ドミトリーや提供された住宅を含むビジネスパートナーの敷地内に限定されません。
- 7.5 労働者は、雇用の獲得に関連して、雇用主または採用プロセスに関与する個人、会社、または代理店に手数料または預金を支払う必要はありません。
- 7.6 使用者は、労働者が雇用を得ることに関連して、またはその職務を遂行する労働者に関連して発生したすべての手数料および費用の支払いについて責任を負います。労働者が何らかの料金を支払った場合、これらは雇用主によって払い戻されなければなりません。
- 7.7 受刑者労働の使用は禁止されています。ただし、雇用条件が本ポリシーの必須要件を満たしており、検証できる場合を除きます。

必須的な管理システム

- 7.8 労働者が自由に雇用を開始し、希望する場合に退去を妨げられないことを確保するために、雇用方針が定められ、人事手続きで訓練された従業員があります。
- 7.9 国際的または国内的に仕事のために移転する労働者は、出発前および到着後のトレーニングまたはその他の受け入れ可能な手段を通じて、理解できる言語で、利用規約と権利を認識するように指示されます。
- 7.10 労働者が移動の自由を持ち、労働者の宿泊施設や職場(いずれかが提供されている場合)への輸送を含む施設の敷地内に限定されないように、効果的で透明なプロセスが設定されています。このようなプロセスは、存在する場合は、セキュリティ担当者の役割と責任にも適用されます。
- 7.11 労働者が支払う採用手数料の潜在的なケースを特定、防止、および修復するためのポリシーと手順が実施されています。これには、採用機関または労働仲介業者の選択と監視を含むがあります。

リーディング・プラクティス

- 7.12 倫理的な採用を促進するためのセクター全体のイニシアチブに参加しています。
- 7.13 人身売買の被害者を支援するための取り組みが支援されています。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

8



適切な年齢

すべての労働者は適切な年齢であり、若い労働者は保護されています。

必須要件

- 8.1 いかなる状況においても、15歳未満、または現地の法定最低就業年齢または強制就学年齢のいずれか高い方に雇用されている個人はありません。
- 8.2 責任ある救済措置は、15歳未満の労働者が特定された場合はいつでも直ちに実施されます。これらの措置には、すべての作業から直ちに子供を排除し、子供が安全な環境にいることを保証することが含まれます。子供の世話と教育は、家族への同じ収入の安全と一緒に提供される必要とします。
- 8.3 いかなる状況においても、若年労働者(15歳から18歳まで)の健康と安全が考慮され、保護されます。この保護は、危険な仕事や夜間の仕事など、特定の種類の仕事から彼らを排除する必要がある、精神的、肉体的、社会的、道徳的に危険または有害な仕事をしてはならないことを保証するために、余分な注意とコミットメントを必要とします。
- 8.4 国際労働機関の最悪の形態の児童労働条約に定められた目標と要件が満たされています。

必須的な管理システム

- 8.5 雇用政策（直接雇用、代理店や第三者経由を含むすべての労働者を対象とする）があり、すべての労働者の最低年齢と、児童労働が検出された場合は是正措置（ケア、教育、所得代替など）が規定されています。また、若い労働者が雇用される条件についても概説すべきです。
- 8.6 適切な文書化と記録管理システムを含む効果的な年齢確認プロセスが職場に導入されています。
- 8.7 すべての関連労働者は、特に勤務時間、夜間シフト、学校期間中の労働時間、重労働または危険な労働に関して、見習いおよびインターンを含む若い労働者のための規定を尊重するように訓練されています。

リーディング・プラクティス

- 8.8 教育へのアクセスの障壁を減らすのに役立つコミュニティ構築活動が支援されています。これらの活動には、より大きな学校の提供を可能にするために地方自治体と協力し、労働者に学費の手当を提供し、学費の資金を提供し、学校への安全な輸送を支援し、職業訓練を提供することが含まれます。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

9



公正な賃金

すべての労働者は公正な賃金を払っています。

必須要件

- 9.1 すべての労働者には、賃金、残業手当、福利厚生、有給休暇を含む標準労働週の総補償パッケージが提供されます。これは、法定最低基準を満たすか、それを上回るものです。
- 9.2 法的拘束力のある団体交渉協定によって定められた報酬条件が実施されて、遵守されます。
- 9.3 賃金は、時間通りに、定期的に、そして完全に支払われます。
- 9.4 労働者は、賃金の正確な金額を含む報酬の構成要素を明確に示し、定期的および残業時間(労働者が時間単位で支払われる場合)、給付、インセンティブ/ボーナス、合意された控除を指定します。
- 9.5 労働者が生産量、ピースレート、クォータなどに基づいて支払われる場合、賃金率は、労働者が通常の労働時間中に最低賃金または労働協約賃金のいずれか高い方を少なくとも同等の賃金を得ることができるようにします
- 9.6 すべての残業または法定休日の労働は、現地の法的要件および/または団体交渉協定に従って適切な保険料率で支払われます。
- 9.7 法的に義務付けられている控除を除き、賃金からのその他の控除はすべて、労働者が理解できる言語で労働者の明示的かつ書面による同意を得てのみ行われます。

- 9.8 税金や社会保険、健康保険などの法的に義務付けられている控除はすべて、法律で義務付けられている口座または機関に各支払期間ごとに預託されます。
- 9.9 労働災害、事故、疾病、無効、死亡の場合には、最低でも現地の労働者補償法に従って保険が適用されます。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

必須的な管理システム

- 9.10 賃金と補償に関する書面による方針が整備され、透明性があり、すべての労働者に理解できる言語で説明されています
- 9.11 賃金、残業手当、福利厚生、休日、控除の法的要件を理解し、これらの変更を監視するプロセスが導入され、実施されています。
- 9.12 適切な時間と賃金システムに基づいて、労働者が標準時間と残業時間に対して正確に支払われていることを示す記録が維持されています。

将来必須要件

- 9.13 ユニリーバに商品やサービスを直接提供するビジネスパートナーのすべての労働者は、少なくとも生活賃金または生活所得を稼ぐ必要があります。生活賃金は、労働者が給与、時給、または生産量/ピースレート/クォータベースで支払われているかどうかにかかわらず、通常の労働時間内に達成可能でなければなりません(残業を含まない)。
- 9.14 生活賃金アプローチは毎年実施され、更新されており、すべての労働者が[ユニリーバ生活賃金ウェブページ](#)で認められている方法論の1つで定義されているように、現地の生活賃金と同等以上の賃金(または収入の適切な部分)を受け取ることを保証します。

リーディング・プラクティス

- 9.15 すべての労働者には、資格、スキル、経験に基づいて分類されたベストプラクティスの公正な報酬システムが導入されています。賃金および非賃金給付および/またはインセンティブを通じて、業績を評価し、報酬を与えます。また、関連する市場ベンチマークや業績に応じて給与を定期的に評価および調整し、給与に関する質問について定期的に社会的対話を行います。
- 9.16 生活賃金および/または生活所得要件は、サプライヤーとその上流のサプライチェーンにカスケードされます。
- 9.17 労働者に対する保険は、労働災害や無効性にとどまらず、失業、出産、健康、退職などが含まれます。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

10



妥当な労働時間

すべての労働者の労働時間は妥当です。

必須要件

- 10.1 労働者は、現地の法的要件に従って、通常および残業時間よりも多く働く必要はありません。非管理職の労働者については、過度の身体的および精神的疲労を防ぐため、現地の法律で認められている場合でも、残業を含めた週の労働時間の合計が60時間を超えないようにする必要があります。
- 10.2 残業はすべて任意です。雇用契約が契約上の残業を許容する場合、労働者は明示的にそれに同意します。
- 10.3 労働者は、7日間ごとに少なくとも24時間連続した休息を取る権利があり、法的に要求される年次休暇を取ることができます。
- 10.4 生産またはサービスの継続性のために労働者が休息日に働く必要がある場合、労働者は14日ごとに最低2日間の休息を確保するために、直後に同等の期間の補償的休息を受け取る必要があります。
- 10.5 労働者は合理的な食事と休憩を受ける権利があり、少なくとも適用法を遵守しなければなりません。

必須的な管理システム

- 10.6 規則的な労働時間と残業については、書面によるポリシーが整備され、実施されています。このポリシーでは、残業は任意であることが明確に示されています。

- 10.7 予想される労働時間とスケジュールは、すべての労働者が理解できる言語と形式で伝達されます。
- 10.8 労働者が残業を行うことに同意したことが文書化されています。
- 10.9 賃金システム(例えば、ピースレートの支払い)や契約タイプに関係なく、すべての労働者の労働時間と残業を記録、文書化、および監視するための定義された効果的なメカニズムがあります。

リーディング・プラクティス

- 10.10 管理職を含むすべての労働者は、残業を含む週あたり60時間の週労働時間を超えることにしません。
- 10.11 労働者は、少なくとも生活賃金を稼ぐ能力を損なうことなく、労働時間を短縮する方法について相談されます。
- 10.12 労働時間の取り決めにより、労働者はペナルティを受けることなく、家族や個人的なニーズ(例えば、医療予約のための休暇、労働時間/シフトカバレッジの柔軟性と敏捷性)に対応できるようになります。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

11



結社の自由

すべての労働者は、労働組合を結成し、参加し、集団的に交渉する権利を自由に行使することができます。

必須要件

- 11.1 すべての労働者は、法的に要求されない限り、脅迫、嫌がらせ、または事前承認を得ることを恐れずに、自分の選択した組合を結成または加入する権利を自由に行使し、代表を求め、集团的に交渉し、そうすることができます
- 11.2 です 労働者は、ストライキの法的権利を含む、自分の権利を知って理解しています。他の労働者、マネージャー、または他の会社の代表者は、これらの権利の享受を妨げることはありません
- 11.3 団体交渉は、法的に認められた代表的な労働者グループから要求された場合に誠実に行われ、労働協約が締結され、実施されます。
- 11.4 労働者代表は差別されず、労働者代表としての役割故に不当な労働慣行が行われることもありません。彼らは、職場で代表的な機能を実行するための合理的なアクセス権を持っています。
- 11.5 現地の法律で結社の自由と団体交渉の権利に制限が設けられている場合、労働者の代表、結社、交渉の代替形態が認められています。

必須的な管理システム

- 11.6 日常業務における結社の自由と団体交渉に関する明確な方針とプロセスがあり、労働者が労働組合を結成または加入することを選択しても、平等な待遇（雇用、懲戒、昇進、賃金、時間、苦情処理、解雇に関する待遇を含む）が損なわれないことが明確にされています。
- 11.7 労働者、管理者、現場の警備員の定期的な訓練は、労働者の自由な結社の権利を確保し、団体交渉の効果的な権利と良好な労使関係の実践（協議と交渉を含む）を確保するために行われています。
- 11.8 職場で認められた労働組合の活動を管理する明確な規則が整備されています。

リーディング・プラクティス

- 11.9 新しい方針や手順が策定されると、可能な限り、労働者の代表者が意見を求めます。
- 11.10 建設的な労働関係を促進するために、労働組合または労働者代表との社会的対話と共同訓練（例えば、安全衛生訓練、セクシャルハラスメント防止のための訓練）が手配されています。
- 11.11 労働者の結社の自由に対する権利に対する潜在的なリスクを特定するために評価が行われ、特定された場合には、問題に対処するための措置が講じられます。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

12



健康と安全

すべての労働者は、事故、怪我、病気を防ぐためにリスクを特定し、軽減する安全で健康的な職場環境で活動しています。

必須要件

- 12.1 健康的で安全な職場は、労働の過程、または雇用主の業務の結果として生じる事故や怪我、または病気(身体的または精神的)を防止するために提供されます。
- 12.2 事業所に入るすべての労働者およびその他の人々は、職場に固有の危険性について明確に知らされ、そのような危険を避けるための十分な知識と個人用保護具が提供されます。また、緊急時の避難方法に関する明確かつ適切な標識や情報が提供されています。
- 12.3 作業サービスを提供したり、製品を扱うために施設に入るすべての労働者、訪問者、および人々は、健康と安全のインシデントが発生した場合に取るべき適切な措置について適切に訓練され、通知されます。
- 12.4 すべての労働者は無料の飲料水に簡単にアクセスできます。
- 12.5 洗面所は清潔で完全に整備されており、流水と石鹼を備えた手洗い設備があり、すべての作業者がアクセスできます。

必須的な管理システム

- 12.6 労働安全衛生のための明確で効果的な方針と手順が整備されており、定期的に更新されています。
- 12.7 労働安全衛生の方針と手順は、すべての訪問者に関連情報が提供されるようにするメカニズムを備えて、組織全体で広く伝達され、効果的にカスケードされています。

- 12.8 管理者、監督者、契約労働者、警備員を含むすべての労働者に対して、避難訓練を含む定期的かつ繰り返しの安全訓練を実施しています。
- 12.9 現場の規模やリスクに応じて、労働者や管理者が明確に理解できる役割を持つ効果的な安全衛生委員会が設置されています。委員会は、労働関連の事故、傷害および疾病から労働者を保護するために、健康および安全リスクを低減するための改善計画を特定し、監視し、確実に実施する必要があります。
- 12.10 各作業現場の安全計画を管理および監督するために、上級管理者が任命されます。
- 12.11 安全計画の有効性は、訓練その他の手段によって定期的にテストされています。
- 12.12 作業現場の構造的完全性と火災安全性を具体的かつ定期的に評価し、特定された問題に対処します。
- 12.13 作業は、設備や作業者の住居のためのエリアを含む安全上の問題について定期的に評価されます(提供されている場合)。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

リーディングプラクティス

- 12.14 事故ゼロを目指した全社目標については、積極的に監視・報告を行い、発生した事故については、透明性の高い報告を継続的に行っています。
- 12.15 危機管理計画が策定されており、これには緊急時の計画と労働者の健康と安全の優先順位付けが含まれます。
- 12.16 雇用主は、精神的および身体的な幸福の両方をカバーする良好な健康と安全の慣行を提供し、労働者が採用し維持することが奨励されています。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

13



苦情処理メカニズムと救済措置へのアクセス

すべての労働者は、公正な手順と救済措置を備えた苦情処理メカニズムにアクセスできます

必須要件

- 13.1 すべての労働者には、労働関係の一部として発生する可能性のある問題を迅速かつ公平に解決する、透明で公正で機密性の高い手順が提供されています。
- 13.2 苦情処理メカニズムは、国連のビジネスと人権に関する指導原則に沿っており、労働者が問題を報告できるように、十分にコミュニケーションがとれ、アクセス可能です。
- 13.3 苦情処理メカニズムは、申立人が特定の人に開示する許可を与えられない限り、申立人の機密性を保証します。
- 13.4 苦情を報告したり、苦情の調査に参加したりした人は、報復されたりはなりません。
- 13.5 苦情は、効果的でタイムリーかつ敬意を持って完全に対処され、適切なレベルの管理者にエスカレーションされ、監督されます。

必須的な管理システム

- 13.6 苦情に対処するための明確で文書化されたプロセスがあり、機密性が保証されています(申立人が特定の人に開示する許可を与えていない限り)。

- 13.7 苦情を報告する労働者または内部告発者に対しては、報復を行わない方針があり、苦情を報告する者を報復から保護するための具体的な措置があります。
- 13.8 すべての従業員は苦情処理のポリシーと手順について訓練され、マネージャーは、再発や報復を避けるために特別に訓練されています。

リーディング・プラクティス

- 13.9 苦情の受理と処理に関する匿名化されたデータは、苦情メカニズムの有効性を確保するために維持および分析されます。
- 13.10 苦情および苦情の根本原因および関連する根本的なパターンを特定し、必要に応じて業務を改善します。
- 13.11 苦情処理メカニズムは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、あらゆる問題について地域社会が会社に報告できるように、広く伝達され、アクセス可能です。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

14



土地の権利

個人および先住民族を含む地域社会の財産と土地に対する権利と所有権が尊重されています。土地収奪には寛容さがありません

必須要件

これらの要件は、土地の取得、賃貸、処分に関与するビジネスパートナー、および/または土地利用が変更され、個人またはコミュニティの権利に影響を与える場合にのみ適用されます。

- 14.1 いかなる形態の土地収用にも関与してはならず、取得、リース、または使用された土地に関して、他者による土地収用に対するゼロトレランスアプローチがなければなりません。
- 14.2 個人、コミュニティ、先住民の合法的な土地保有権（慣習的および非公式の権利を含む）は尊重され、財産、土地、土地の使用に関する確立された権利を維持するためにデューデリジェンスが行われます。
- 14.3 土地利用の変更が計画されている場合、影響を受けたコミュニティの参加を得て、環境および社会への影響を評価し、適切に対処し、影響を受けたコミュニティが利用できる形式と言語で公開します。
- 14.4 土地の取得、土地利用計画、変更、土地開発は、国内法を遵守し、土地や資源に対する慣習的な権利を含む人権を尊重する方法で管理されています。
- 14.5 女性の土地所有権とアクセス権は認識され、尊重する必要があります。
- 14.6 ビジネスパートナーは、土地の取得、土地利用計画および変更、または土地開発が地域社会の正当な土地保有権に影響を及ぼし、または他の点では集団的な正当な土地保有権の対象となる土地に影響を及ぼす可能性がある毎に、事前かつインフォームド・コンセンスト(FPIC)の効果的な実施を積極的に求め、文書化します。

必須的な管理システム

これらの要件は、土地の取得、賃貸、処分に関与するビジネスパートナー、および/または土地利用が変更され、個人またはコミュニティの権利に影響を与える場合にのみ適用されます。

- 14.7 ビジネスパートナーの事業によって影響を受けるすべての合法的な土地保有者の土地権を尊重するための書面による方針があり、土地収用のゼロトレランスなどがあります。
- 14.8 ビジネスパートナーの事業における土地権の侵害を効果的に特定、防止、軽減、および説明するために、継続的な事業デューデリジェンス・プロセスが実施されています
- 14.9 土地の権利問題の管理と会社とコミュニティの関与には、責任と十分なリソースが割り当てられています。
- 14.10 土地取得または土地利用の変更に責任を負う個人は、FPICについて定期的にトレーニングを受け、それらの取得または変更の影響を特定して評価する方法を完全に理解しています。

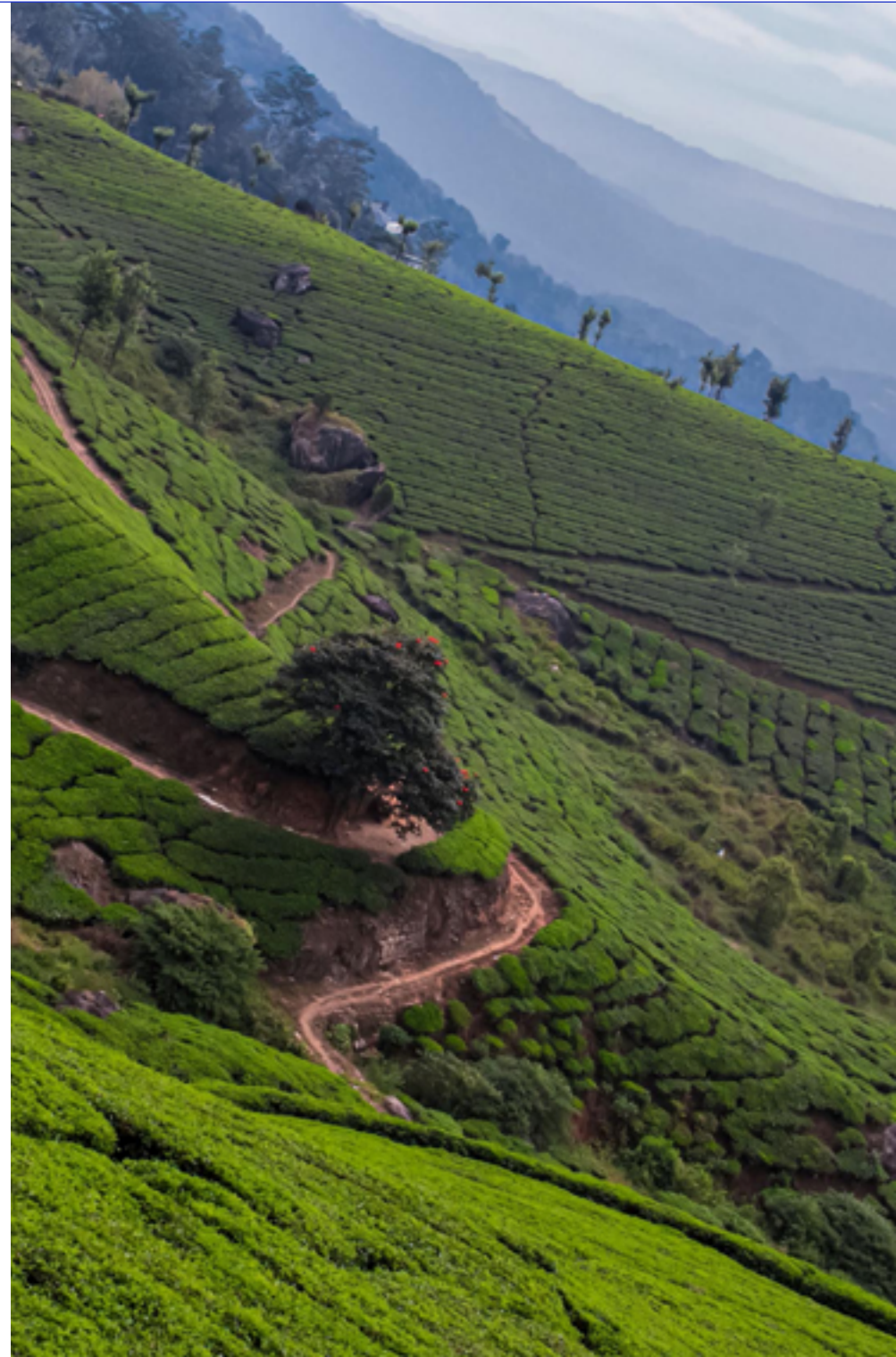


Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

リーディングプラクティス

- 14.11 影響評価データは、性別、出身国、部族、カーストによって分類されます
- 14.12 責任ある農業投資、完全なトレーサビリティ、および責任ある統治に関する国連自主ガイドラインを積極的に支援するための公的なコミットメントがなされています。
- 14.13 市民参加に対する戦略的訴訟(SLAPPs)人権擁護者や環境保護者を黙らせるために用いられている市民団体や、正当な活動で影響を受けた権利者を支援する市民社会組織は、関与していません。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

環境保全を目的として、事業運営、調達、製造、流通、サービスの提供を行っています。

ビジネスパートナーは、リスクベースのアプローチを採用し、ビジネスに関連して悪影響を及ぼす可能性が最も高い環境問題を特定する必要があります。基本原則15では、自然の保護と再生に向けた総合的な環境管理のための必須要件を概説し、それに続く2つの追加的な基本原則は、気候、水、廃棄物、森林破壊ゼロ、プラスチックの分野において、ユニリーバが負の影響を最小限に抑え、正の影響を最大限に高める機会を持つ環境問題を取り上げています。また、ビジネスに関連するその他の領域を特定することもできます。



柱3 地球



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

15



自然の保護や再生

事業は、自然(生物多様性を含む)を保護・保全・再生し、パーム油、大豆、紙・板紙、茶・カカオ原料の供給に伴う森林伐採や転換が起こらないようにしています。特に水ストレスの多い地域では水の消費量が削減され、排水は適切に管理されています。

必須要件

- 15.1 環境、自然、生物多様性の保護に関して、計画、開発、事業運営に関する現行かつ有効な法的許可および要件が保持され、遵守されます。
- 15.2 水の抽象化、水の使用、表層水の管理、排水の排出など、水に関連する適用法および許可が遵守されています。
- 15.3 [ピープル・アンド・ネイチャー・ポリシー・ガイドライン](#) に定義される対象範囲内の原材料の直接の供給者は、[ピープル・アンド・ネイチャー・ポリシー](#) の要件に従って該当する締切日に基づき、森林破壊や転換がないことが確認された場所から調達された原材料のみをユニリーバに販売します。

必須的な管理システム

- 15.4 環境マネジメントシステムが整備され、定期的に更新され、水の管理と排水の排出に関する問題を特定し、軽減します。

地球の柱の下にある基本原則の必須要件を満たすために、以下の一般的な管理体制を整備します。

- 15.5 あなたの会社の業務に重大な環境リスクが発生する問題については、環境管理の方針と手順を定め、実施します。
- 15.6 国内および国際的な調達要件に関連するデューデリジェンスの方針およびプロセスは、適用される法律および規制によって要求されるとおりに実施され、購入前にユニリーバから助言または要求された場合、または契約で合意された場合に実施されます。
- 15.7 必要なすべての法的許可の知識と遵守を確保するために、すべての関連労働者にトレーニングが提供されます。
- 15.8 必要なすべてのデータは、関連するすべての人権法、環境保護法、サプライチェーンデューデリジェンス法の報告および開示要件を遵守するために、ユニリーバがそのデータを使用できるようにするために必要な場合にユニリーバと共有されます。
- 15.9 関連するポリシーと手順は、適切なトレーニングを受けながら、組織全体で広く伝達されます。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

将来必須要件

ユニリーバから通知された場合、ホームケア、美容、パーソナルケア製品に使用される成分および原料のサプライヤーに適用されます。

15.10 有機(炭素含有)成分の生分解性に関するデータは、国際的に認められたOECD試験方法に従ってユニリーバが入手できます。

15.11 有機(炭素含有)成分および原料は100%生分解性です。

リーディング・プラクティス

15.12 [ユニリーバの再生農業原則\(RAP\)](#)に記載されているような持続可能性の実践とパフォーマンス改善計画は、重要な環境問題に対処するために、関連するすべての事業活動に組み込まれています。

15.13 農業資材の供給者に適用：[ユニリーバの持続可能な農業コード\(SAC\)](#)とベンチマークされたSACと同等のプログラムと基準が実施されています。

15.14 農業資材の供給者は、影響を受けやすい地域またはその周辺での事業における生物多様性および生態系リスクを管理するための計画を特定し、実施します。

15.15 採掘された材料の供給者に適用可能：[レスポンシブル抽出コード\(CORE\)](#)または他の同等の規格で定義されているものなどの要件が実施されています。

15.16 持続可能性の実践と環境マネジメントシステムの体系的なレビューは、独立した専門家の支援と地域社会の関与を得て定期的に行われ、適切な方針と手順が実施され、有効であるかどうかを判断します。

15.17 取水量と排水量を測定し、公表しています。

15.18 水ストレスが高い地域では、漏水や排水に対応する水の最適化を確立し、高度な排水処理を実施しています。

15.19 水の安全保障を改善するための集団的行動が行われており、水管理基準の実施を通じて水ストレスの分野を優先しています。

15.20 バリューチェーン全体のステークホルダーは、現場の境界内および境界を超えて生物多様性と生態系のパフォーマンスを改善するために関与しています。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

16



気候変動対策

温室効果ガス(GHG)の排出量はパリ協定の目標に沿って削減され、産業革命以前の水準と比較して、地球温暖化を2°C未満に抑えることができます。

必須要件

- 16.1 GHG排出量の管理と削減に関して、適用されるすべての法的要件を遵守し、許可を取得しています。

将来必須要件

- 16.2 要求された場合、ユニリーバに販売された材料の製品の製品レベルのGHG排出量のフットプリントデータは、ユニリーバが公表する報告書やユニリーバ自身のGHG削減目標に関する当局に使用するために共有されます。これは、合意された方法論を介して行われ、サードパーティの検証を含める必要があります。
- 16.3 GHG排出量の把握と削減のために、GHG排出量削減に関連する環境マネジメントシステムを整備、実施、定期的に更新しています。

リーディング・プラクティス

- 16.4 パリ協定の目標、GHGプロトコルまたは同等の基準の要求事項に沿ったGHG排出量削減のための公的な目標とロードマップが設定され、少なくとも年に1回のペースで進捗が公表されます。GHG削減目標は、以下を通じてサイエンス・ベース・ターゲット・イニシアティブ(SBTi)により承認されています。

<https://sciencebasedtargets.org>

- 16.5 上流のサプライヤーは、直接、または気候問題に関する共同行動を推進する関連業界グループへの参加を通じて、バリューチェーン全体でのGHG排出量の削減に取り組んでいます(競争法の範囲内)。

- 16.6 炭素クレジットは、SBTiに沿った絶対的な削減が実証された後の残留GHG排出にのみ使用され、GHG削減とは別に報告されません。





Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

17



廃棄物のない世界

廃棄物の発生を低減し、埋立処分までの廃棄物ゼロを実現します。プラスチックの使用と廃棄物を削減し、プラスチックの透明性と循環経済を実現します。

必須要件

- 17.1 廃棄物の直接または廃棄物の下請け業者を通じての保管、取り扱い、処分に関連する適用法および許可が遵守されています。
- 17.2 廃棄物は、人々の健康と安全を保護し、環境を保護する方法で保管、処理、輸送、廃棄されます。
- 17.3 プラスチック原料調達、プラスチック生産、保管、輸送、および耐用年数経過管理に関して適用されるすべての法的要件が遵守されています。
- 17.4 再生プラスチックのサプライヤー(PCR)は、ユニリーバに供給された材料が汚染物質の承認された制限内であることを確認するために、毎年の移行テストを実施し、これらの結果の適切な記録が維持されています。制限を超える汚染物質が特定された場合は、リスク評価を行い、その結果をユニリーバに通知する必要があります。

必須的な管理システム

- 17.5 環境管理システムを導入し、定期的に更新して、廃棄物管理・削減に関わる問題を特定・軽減しています。

製造プロセスでプラスチックを使用するサプライヤーに適用可能：

- 17.6 プラスチックの生産、使用、耐用年数経過処理を管理するために、あなたの会社の業務に適した明確で効果的なポリシーと管理制御が導入されており、これらは定期的に更新されます。

- 17.7 あなたの会社の事業や活動に適した環境への悪影響やリスク(プラスチックの生産、使用、削減、回収、および使用終了管理に関連する)を特定し、管理するプロセスが整備されています。特定されたリスクを最小限に抑えるための適切な手順と管理が実施されています。

将来必須要件

プラスチック包装のサプライヤーに適用：

- 17.8 プラスチック包装のサプライヤーは、完全に再利用可能、リサイクル可能、または堆肥化可能であるように設計されたプラスチックのみを供給します。
- 17.9 プラスチック包装のサプライヤーは、ユニリーバまたは他の下流関係者の透明性とトレーサビリティの取り組み(プラスチックに関連する)を支援するために、プラスチック在庫を開発および開示します。これには、未使用の化石ベースの含有量、消費後のリサイクル含有量、プラスチックの再利用、リサイクル、堆肥化の能力に関する詳細などの関連データが含まれます。



Unilever

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

リーディング・プラクティス

- 17.10 エネルギー回収なしに、有害でない廃棄物が埋立地や焼却施設に送られることはありません。
- 17.11 包装のサプライヤーは、使用されるバージンプラスチックの量を半分にし、リサイクルプラスチックの量を最適化します。
- 17.12 廃棄物管理に関する現地法が存在しない場合は、廃棄物管理(廃棄物管理の下請業者を含む)が国際的なベストプラクティスに沿って実施されることを確保するための措置が講じられます。
- 17.13 ビジネスパートナーは、廃棄物管理の「5-R」を実践するための長期計画を策定します。拒否、削減、再利用、再対象、リサイクル。
- 17.14 循環経済の原則と循環型ビジネスモデル構築のためのアプローチが開発されています。
- 17.15 食品廃棄物が物質的な取引先については、2030年までに食品廃棄物を半減することを公約しています。ベースライン、ターゲット、デリバリー計画を設定し、外部指標を通じてデータを開示しています。
- 17.16 バリューチェーン全体で、効果的なプラスチックの使用、削減、回収、リサイクル戦略が実施されています。
- 17.17 ステークホルダーとのコラボレーションとパートナーシップ(競争法で認められている範囲内)は、プラスチック廃棄物への取り組み、業界システムの調整と開発、ベンチマークと基準の策定、および有効化技術の活用を目的として、プラスチック材料の革新と耐用年数管理の改善を目的として設立されます。



柱3 地球



Unilever

違反の報告

1. ビジネスパートナーが認識しているRPPの必須要件を満たしていない場合、合理的な期間内に修正されない場合は、Unileverできるだけ早くに報告する必要があります。そうしないと、RPP違反になります。
2. 当社は、実際の違反または疑わしい違反を報告した人々に対する報復を恐れずに、ビジネスパートナーとその従業員の両方に声を上げる文化を強く支持します。
3. ビジネスパートナーおよびその従業員、コミュニティ、その他の利害関係者は、当社のRPP違反(ユニリーバの従業員またはユニリーバの代理として行動する人物による失敗を含む)の実際の違反または疑わしい違反を電話またはオンラインでユニリーバに報告することができます。報告書は、機密情報として匿名で提出することができます(法律で許可されている場合)。詳細については、「[懸念事項を報告する](#)」をクリックするか、www.unilevercodesupportline.comを参照してください。
4. ユニリーバは、指摘された懸念を調査し、調査結果についてビジネスパートナーと話し合います。ビジネスパートナーは、そのような調査を支援し、合理的に要求された情報へのアクセスを提供するものとします。
5. 是正が必要な場合、ビジネスパートナーは、違反を効果的かつ迅速に解決するために、是正措置および実施計画とスケジュールを作成し、ユニリーバに通知します。

実施のヒント

1. 必須要件に照らして現在のポリシー、手順、および慣行を見直し、RPP違反のリスクがないことを確認します。
2. ユニリーバの担当者に連絡して、本ポリシーの要件を満たす上での課題を理解していない、または共有していない分野について話し合っています。
3. 関連する従業員に当社のRPPと、違反の疑いがある場合のユニリーバへの報告方法を理解してもらいます。





Unilever

付属文書

レスポンシブル・パートナー・ポリシー

この責任あるパートナーポリシーの作成には、次の原則、基準、および規則が使用されており、追加情報の有用な情報源となる場合があります。

- [国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- [OECD多国籍企業のためのガイドライン](#)
- [トランスペアレンシー・インターナショナルが作成した「贈収賄防止のためのビジネス原則」。](#)
- [中小企業 \(SME\)向け国際商工会議所腐敗防止ガイド](#)
- [国連の持続可能な開発目標](#)
- [エシカル・トレーディング・イニシアティブ](#)
- 国際労働機関 (International Labor Organization) : www.ilo.org の具体的な参照先：
 - [結社の自由と団体交渉に関する国際労働機関条約](#)
 - [労働時間に関する国際労働機関条約](#)
 - [最低年齢に関する国際労働機関条約](#)
 - [児童労働の最悪の形態に関する国際労働機関条約](#)
 - [強制労働に関する国際労働機関条約](#)
 - [強制労働の廃止に関する国際労働機関条約](#) [国際労働機関均等給与に関する国際労働機関条約](#)
 - [差別 \(雇用及び職業\) に関する国際労働機関条約](#)

- [差別 \(雇用及び職業\) に関する国際労働機関条約](#)
- [労働における基本原則と権利に関する国際労働機関条約](#)
- [母性保護に関する国際労働機関条約](#)

注意：本レスポンシブル・パートナー・ポリシーは、以前の責任ある調達ポリシーおよび責任あるビジネスパートナーポリシーに取って代わるものです。サプライヤーとのドキュメントまたは契約において、当社の責任あるパートナーポリシー、RPP、責任ある調達ポリシー、RSP、責任あるビジネスパートナーポリシー、RBPPおよび/またはサプライヤーコードが参照されている場合は、この責任あるパートナーポリシーを参照することを意図しています。

用語集やよくある質問など、当社の責任あるパートナーポリシーの詳細については、Unilever.com/responsible-partner-policy を参照してください。サプライヤーの場合は、次のWebサイトwww.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier で将来の必須要件のスケジュールに関する詳細情報を確認できます