

负责任的合作 伙伴政策

2022



Unilever



目录

3

引言

说明RPP是什么，为什么要对它进行更新，它适用的对象是谁，它有什么规定以及如何验证合作伙伴是否满足我们的要求

8

基本原则

三大支柱快速指引以及17项基本原则快速通道可以帮助您浏览并跳转至各项内容

9

要求

强制性要求、强制性管理制度、未来强制性要求，以及与各项基本原则相关的指导方案

36

报告违规行为

何时以及用何种方式报告违反负责任的合作伙伴政策的行为，包括联合利华会采取的行动以及我们对合作伙伴的期望

37

附录

主要参考文献和补充文件



Unilever

引言：我们的负责任的合作伙伴政策

负责任的合作
伙伴政策

2022负责任的合作伙伴政策

我们的负责任的合作伙伴政策（RPP）及其基本原则体现了我们对负责任、透明、可持续经营所做出的承诺。这一承诺是[联合利华指南针策略](#)——我们可持续经营战略的核心，该策略清晰地告知了我们如何通过成为一家目标导向型、适合未来发展的企业进而贡献出优秀的业绩。我们的指南针策略还解释了我的多方利益相关者模式，它旨在为所有利益相关者传递价值。我们知道我们无法独自实现这一目标：我们一直致力于与伙伴们进行合作。

我们的RPP描述了联合利华对业务伙伴的要求，以便我们能够负责任地进行业务往来。本2022年版的RPP取代了2017年版的负责任采购政策（RSP）以及2017年版的负责任商业合作伙伴政策（RBPP）。RPP旨在通过从合规模式转向持续性改进流程，从而缔造出更具适应力的企业。这种方式在认识到我们第三方和价值链不断演变的性质的同时，推动了企业的成长并改善了人类和地球环境的成果。

我们的业务伙伴涉及材料和所有类型服务的上游供应商，包括创意和媒体机构，以及下游分销商和客户。我们寻求与那些致力于在其业务范围内以及整个价值链中满足我们RPP基本原则要求的人士合作。

纳入人权并致力于打击腐败

根据我们在整个企业运营中纳入的《联合国工商业与人权指导原则》，我们坚持尊重国际公认的人权。我们的人权承诺和政策，包括我们的RPP基本原则，均以《国际人权法案》和国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》中规定的有关基本权利的原则为基础。我们支持OECD的《跨国企业准则》。

我们正通过包含RPP中新管理制度要求的尽职调查程序来推动切实落实尊重人权。

我们致力于诚信经营，始终如一地展现高全球标准，并打击各种形式的腐败。我们期望业务伙伴能够秉承与我们一致的价值观和原则。

保护和维护环境

我们致力于通过一种坚持可持续发展并增加我们对环境产生正面影响的方法来开展业务。这包括以环保的方式管理企业运营、产品的采购、制造和分销以及服务供应。我们的地球环境基本原则对接的是联合利华有绝佳机会最小化负面影响并最大化正面影响的领域。这里我们讨论的是整体环境可持续性，重点在于气候、水资源、废弃物、生物多样性、严禁滥伐森林以及塑料制品。

我们致力于与业务伙伴一起，满足我们RPP基本原则的要求并意识到我们在这方面应承担的责任。我们还意识到，传播RPP要求不仅仅依赖于与业务伙伴进行合作：它需要整个行业为之努力。我们的远大目标在于联合利华及其业务伙伴会携手实现这种协作并做出改变。

威廉·尤金
首席采购官

金·摩根·维拉克
首席商业诚信合规官

康尼·布拉姆斯
首席数字与商务官

15



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

我们RPP的不同组成部分

我们RPP的各项基本原则为联合利华对我们负责任和可持续业务伙伴有着哪些期望提供了指导。

- **强制性要求**：成为联合利华业务伙伴必须满足的最低要求
- **强制性管理制度**：为满足和维持强制性要求，贵方必须制定并执行适当的政策、流程和程序。所需管理制度的类型和复杂程度取决于贵方企业的规模、类型和风险状况，并考虑这些风险的影响严重程度。
- **未来强制性要求**：这些要求目前还不是要与我们进行合作的强制性要求，但未来会成为与我们进行合作的强制性要求。我们在此列出这些要求是为了给予贵方预先通知，因为我们知道要满足这些要求可能还需要一段时间。您可以在www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier页面上查看我们执行这些要求的时间线，以及这些要求的适用对象。我们会在共同努力争取早日执行这些要求的同时对这些信息进行更新，因而时间线可能会发生变化，我们可能会加快或延长这一时间线。
- **指导方案**：这些是企业可以不断朝着持续性改进做出努力的方案示例。

我们RPP的基本原则有三大支柱：

- 商业诚信与道德
- 人权
- 地球环境

我们意识到，这三大支柱间相互关联和相互依存的关系日益紧密，因此您需要将它们结合起来考虑，从而满足RPP的要求。

如果贵方与联合利华签订的合同或产品规格中的要求比我们RPP中规定的要求标准更高，那么这一更高标准则优先于我们的RPP。

作为联合利华的业务伙伴，贵方可能会向某些国家提供商品或服务，或在这些国家开展业务，而这些国家会要求您满足额外的特定强制性标准，或履行与商业诚信与道德、人权和地球环境相关的其他法律义务。这些附加要求和法律义务也必须视为我们RPP的强制性要求予以遵守。我们RPP随附的《实施指南》文件中有对这些要求和义务的规定。

《实施指南》

贵方需要确定并负责采取贵公司满足或超出我们RPP的强制性要求所需的措施。本《实施指南》为您提供了有效措施示例以及可帮助您满足和维持强制性要求方法的其他信息。本指南应与我们的RPP一起查看。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

谁适用于我们的RPP？

我们RPP的适用范围内都包含了谁？

- 所有“一级”供应商，指的是向联合利华开具货物或服务发票的供应商
- 在联合利华与一级供应商合同下开展工作的所有级别类型公司
- 所有与联合利华签订了合同的一级供应商的上级供应商，或由联合利华明确指定向该一级供应商提供货物或服务的上级供应商，即使他们并未直接向联合利华开具发票
- 代表联合利华进行分销和/或销售的公司，包括代理商、特许经销商和进口商
- 为将我们的产品推向联合利华的全球消费者，联合利华直接与之签订合同的客户和业务伙伴，包括零售商和数字商务卖家
- 接受联合利华资助或产品捐赠的慈善机构、非政府组织和社会企业

什么类型的企业？

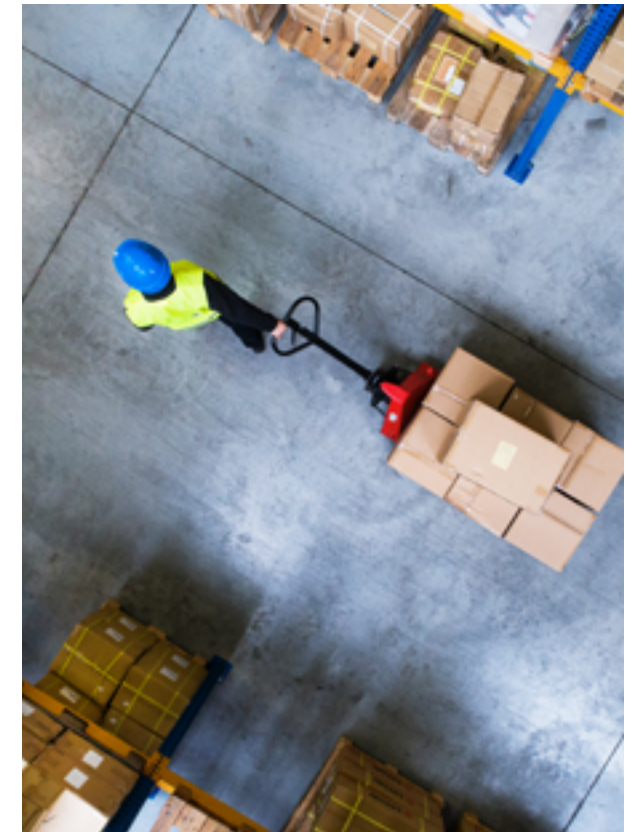
- 所有类型的企业，无论企业规模和员工数量如何

企业中的哪些人员

- 贵公司的所有人，包括：
 - 贵公司的所有员工
 - 贵公司、部门和运营的各个部分
 - 所有集团公司
- 为实现公司运营，贵方集团公司雇佣的合同工或承包服务（例如：生产、安保、餐饮、保洁和其他服务合同工）
- 贵公司的工作分包对象，包括
 - 从事联合利华正在执行的实际工作的服务分包商，包括自雇员工或“零工经济”工作者
 - 联合利华正在采购的原材料或货物的分包商，包括通过贸易商、经纪人和/或代理商进行采购

贯穿整个我们的RPP，我们通常指的是“业务伙伴”。但在我们的RPP特别提到是指“供应商”的地方，这些章节则不适用于其他业务伙伴。

除以上所列要求外，我们希望贵方能够通过开展人权和环境尽职调查，在供应链中传达同样的要求。这是为了确定、预防、减轻并说明您会如何处理和管理与贵方企业运营、产品或服务直接相关的对人权和地球环境存在的潜在和实际不利影响，以及通过自己的活动贵方可能会造成或促成的影响。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

贵方政策，而非我们的政策！

- 强制性要求是贵方与联合利华进行商务合作必须达到的最低门槛
- 贵方不需要“签署”联合利华的RPP要求，而是要向联合利华证明，通过执行自己的政策和方案，您可以且确实满足或超出强制性要求的规定

- 根据企业规模和风险程度，贵方需要适当制定自己的政策、培训、治理和合规计划，确保这些计划在贵公司内为大家所了解并得到充分实施，确保职工们了解、尊重并遵守公司的政策
- 如果贵方尚未制定自己的政策，您可以灵活运用我们的RPP，根据所执行的工作和活动范围来调整制定自己的政策。正因如此，我们并未拥有RPP的版权

- 如果对自己的政策或方案做出了变更，贵方无需通知联合利华，除非这些变更意味着您已不能满足强制性要求的规定

强制性要求根源于广泛使用的国际标准、法规和惯例，并符合其他公司的类似期望。



引言



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

我们如何进行尽职调查以及如何验证是否符合我们的RPP

我们通过在高风险场所使用自我声明、尽职调查浏览、在线评估和第三方审计的独立验证来核实企业是否满足我们的RPP强制性要求和强制性管理制度。基于企业规模、所提供货物或服务的类型以及业务所在国，使用外部专家机构提供的数据来进行风险评估。

经由第三方审计的验证流程包含了适合贵方业务类型和企业规模以及所提供商品和或服务的方法。

联合利华采用了行业领先的审计方法，并与同行公司合作，改进和减少了使用方法的多样性，增加了彼此达成共识的可能性。互相认可的审计使得彼此能够将重点放在解决确定的问题上，而不是要求供应商执行多种不同的审计方法。作为AIM-Progress的成员，联合利华致力于与合作方达成共识，同时我们也支持消费品论坛上出台的《[可持续供应链倡议](#)》。

有关我们的审计要求以及我们要接受哪些审计和审计公司的信息，请访问 www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier

对于主要的农材料供应商，我们在[联合利华的《可持续农业规范》](#)（SAC）以及随附的《SAC方案细则》中规定了其应满足的要求。如果农业原材料供应商已根据SAC或以SAC为基准的同等标准对其设施进行了审计，那么则视为已对我们的RPP

进行了充分验证。如果未根据SAC或SAC以SAC为基准的同等标准部分对其设施进行审计，那么则需要对高风险经营场所进行审计，从而验证其是否符合我们的RPP要求。

联合利华的尽职调查程序还包括其他评估手段，如环境影响和风险评估。这些评估旨在查明和防止出现有关商业诚信、人权或环境影响的负面问题，特别是对那些最有可能存在风险的群体，如儿童、妇女、民工、原住民和社区，发现问题就要及时进行补救。我们希望我们的业务伙伴也能承担起同样的责任。

如果在通过实施自己的方法来满足我们的要求方面面临挑战，我们鼓励您联系联合利华团队。我们会尽力为您提供支持和指导。我们还鼓励您分享任何有助于我们改进联合利华负责任商业计划以及我们如何在价值链中管理和监测该计划执行情况的见解。在竞争前环境下可协作的领域中，我们可以秉持合作精神来解决行业中存在的普遍问题。

如有任何疑问或意见，请发送电子邮件至：

Responsible.Business@Unilever.com



支柱1 商业诚信与道德



1. 遵守法律与反腐败
业务伙伴需遵守相关法律法规，并对所有形式的腐败采取零容忍态度。



2. 保护信息与财产
业务伙伴需保护信息，并负责地收集、处理、存储、传输和处置个人数据。



3. 采购与制造产品
供应给联合利华的产品和材料均来源正当、已通过测试且符合约定的产品规格。

支柱2 人权



4. 自由约定的雇佣条款
根据自由约定的书面雇佣条款开展工作。



5. 不受歧视
所有员工均受到平等、尊重和体面的对待，不存在任何形式的歧视。



6. 不受骚扰
所有员工均不会受到骚扰和虐待。



7. 自愿工作
接受雇佣，并在自愿的基础上开展工作。



8. 适龄
所有员工均符合法定年龄，保护青少年工人。



9. 公平工资
所有员工均获得公平工资。



10. 合理工作时间
所有员工的工作时间均合理。



11. 结社自由
所有员工均可以自由行使组建和/或加入工会以及参与集体谈判之权利。



12. 健康与安全
所有员工均在安全健康的工作环境下工作，以便发现和减少风险，防止事故、伤害和疾病的发生。



13. 享有申诉机制和获得救济的权利
所有员工均可享有公正的申诉机制和获得救济的权利



14. 土地权
尊重个人和地方社区的财产和土地所有权。

支柱3 地球环境



15. 保护环境和再生自然
以保护、维护环境和再生自然（包括生物多样性）的方式开展业务。



16. 气候行动
根据《巴黎协定》的目标，减少温室气体（GHG）排放。



17. 无废弃物世界
减少废弃物的生成，实现零废弃物填埋。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

要求

强制性要求
强制性管理制度
未来强制性要求
以及指导方案

负责任的合作伙伴政策



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

1 遵守法律与反腐败

遵守所有相关法律法规，对所有形式的腐败采取零容忍态度。

强制性要求

遵守法律

- 1.1 遵守所有法律法规并持有所需许可证，业务伙伴还需遵守其业务所在国所有其他适用的国际法律法规

反贿赂与腐败

- 1.2 严禁一切形式的腐败，包括贿赂、勒索和贪污，并通过适当且相应的程序加以预防。贿赂公职人员或私企官员以及提供便利费和其他形式的腐败（例如欺诈或盗窃）均属于这一禁令所涵盖的范畴。任何与联合利华业务相关的违反本要求的行为均应立即向联合利华进行披露。
- 1.3 严禁业务伙伴为不当获取或挽留业务而向联合利华员工提供任何有价之物。
- 1.4 联合利华员工不得向业务伙伴索取任何不正当利益。若发现联合利华员工有试图索贿的情况，业务伙伴必须通过 www.unilevercodesupportline.com 网页上的 [公开渠道](#) 向我们进行报告。

礼品和招待

- 1.5 向联合利华员工提供的礼品或招待并非打算用于影响决定联合利华评估业绩或授予未来业务的方式。这类礼品或招待合情合理、成比例且尊重联合利华的内部政策，从而大大限制了员工收受礼品和招待的情况发生。

避免利益冲突

- 1.6 所有商业交易均不存在利益冲突。若政府官员、政党代表、联合利华员工或其亲属在业务伙伴公司中拥有实质所有权或受益权，在与联合利华建立业务关系之前，均应向联合利华做出声明，以便联合利华能够采取适当措施。
- 1.7 在与联合利华的业务往来中出现其他利益冲突，如果业务伙伴知道这一冲突的存在，则应向联合利华做出声明，以便联合利华有机会采取适当措施。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

遵守准确记录、反洗钱和经济制裁的规定

- 1.8 所有业务和商业交易均以透明的方式进行，并及时加以准确记录。
- 1.9 业务伙伴持有的联合利华或其他公司的机密信息不得用于从事或支持内幕交易。
- 1.10 必须遵守所有经济制裁、反洗钱和反逃税立法与规章。若怀疑有与联合利华交易相关的上述问题发生，请立即向我们进行报告，我们会采取有效措施来降低风险。

强制性管理制度

对于所有强制性要求：

- 1.11 在高层领导人的带领下，建立定期与员工就商业诚信、道德和合规主题进行沟通的制度。
- 1.12 考虑到公司规模、业务所在国、业务活动和外部环境，制定识别和评估关键风险以及采取措施来应对这些风险的程序。
- 1.13 根据关键风险制定内部政策和指导，并根据公司规模酌情与员工进行沟通。
- 1.14 通过开展培训来降低关键风险并在培训中纳入诚信文化。

针对遵守准确记录、反洗钱和经济制裁的规定：

- 1.15 财务程序确保对所有财务往来进行了合理记录，并有助于识别涉嫌洗钱、逃税以及违反经济制裁的活动
- 1.16 未开设或持有未公开或无记录的账户、基金或资产。

未来强制性要求

遵守法律

- 1.17 当所有相关法律对在适用司法管辖区内进行经营或向其提供服务的业务伙伴具有约束力时，应遵守这些法律。

指导方案

- 1.18 采取公开立场增强商业诚信度，并在适当情况下参与合作行动。
- 1.19 执行独立的风险评估和审计，发现并纠正存在的缺口。
- 1.20 针对已识别的风险和过去的案例，对员工进行传播和培训。衡量培训的有效性。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

2



保护信息与财产

无论是来自联合利华还是其竞争对手的信息都应受到保护，并负责任地收集、处理、存储、传输和处置个人数据。

强制性要求

保护联合利华的信息与财产

- 2.1 尊重和保护联合利华或其他各方的机密信息、专有技术和知识产权。
- 2.2 联合利华或其他方提供的所有非公开信息均视为机密信息，这类信息仅供其既定和指定用途使用。

竞争对手信息

- 2.3 所有竞争对手信息均依照所有适用法律法规经合法手段获取和使用。
- 2.4 不得试图向联合利华或其他各方泄露其竞争对手或业务伙伴竞争对手的商业敏感或机密信息。
- 2.5 除联合利华明确准许外，不得将联合利华的商业敏感或机密信息用于其他商业目的或与第三方共享这类信息。

数据伦理和隐私

- 2.6 以符合适用法律的方式收集、处理、存储、传输和处置个人数据，并尊重保护隐私权这项人权。
- 2.7 始终考虑使用个人数据时会给个体带来的风险，采取措施来降低这些风险，并仅以收集数据之目的收集或使用个人数据。

强制性管理制度

保护联合利华的信息与财产

- 2.8 制定相关程序和机制确保安全存储所有机密信息（无论是企业信息还是产品相关信息），仅在需要知道的基础上对这类信息开放受限访问权限。
- 2.9 制定相关程序和机制确保在向第三方或联合利华第三方披露联合利华或其他方的商业敏感或机密信息前已获得适当许可。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

指导方案

数据伦理和隐私

- 2.10 制定标准、程序和管理方法来规范合乎道德的使用个人数据和人工智能技术。
- 2.11 业务伙伴对其收集、处理、存储、传输和处置个人数据的方式和原因保持透明，以人们可理解的方式让其做出知情选择。
- 2.12 业务伙伴可以表明，当自动做出某个可能会影响人们生活的决策时，这些决策的制定有一个可解释的道德依据。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

3 采购与制造产品

供应给联合利华的产品和材料均应来源正当且可信赖、已通过测试并符合约定的规格。

强制性要求

产品规格和质量

- 3.1 产品、材料和服务符合约定的规格（如果货物或服务有受规格约束）、此类项目的质量和安全行业规范，以及双方约定的其他质量和安全标准。它们还要满足所有适用法律法规的要求。
- 3.2 无论是直接向联合利华提供货物或服务，还是将供应业务分包给第三方，联合利华的供应商有责任满足这些规范、质量和安全标准的要求，并遵守法律法规。
- 3.3 相关情况下，业务伙伴需负责任地开展研发活动，遵循临床试验质量管理规范以及公认的科学、技术和道德原则。

动物权利

- 3.4 披露早前对供应给联合利华或与联合利华有业务往来的合作厂家的现有产品、产品成分或材料进行的动物试验。
- 3.5 披露早前对打算供应给联合利华或与联合利华有业务往来的合作厂家的新产品、产品成分或材料进行的动物试验。这包括现有产品、产品成分和材料，以及新开发产品。
- 3.6 对将要或正供应给联合利华或与联合利华有业务往来的合作厂家的新产品或现有产品、产品成分或材料进行未来动物试验之前，必须取得联合利华的同意。

负责任采购

- 3.7 业务伙伴需制定自己的《行为准则》、指导方针、政策和/或培训，这些信息可供员工们随时获取，这使得业务伙伴能够满足或超出RPP强制性要求的规定。
- 3.8 业务伙伴有自己的《负责任采购政策》、《供应商准则》、《第三方政策》或类似政策，这些政策涵盖了关于其业务伙伴RPP强制性要求的同等原则。业务伙伴的这些政策表明其对自己的业务伙伴也提出了类似的要求。
- 3.9 如果由联合利华供应的货物或服务分包给了其他方进行提供，那么联合利华的业务伙伴则为这些供应商制定了符合RPP要求的《行为准则》或《负责任采购政策》。此外，他们还要制定一个沟通和监测这些供应商对政策遵守情况的程序。
- 3.10 业务伙伴要践行并展现对人权和环境的尽职调查。这一调查会确定、预防、减少并解释通过其自身活动，或因其业务关系可能与其运营、产品或服务直接相关的活动，其处理和管理可能会造成或促成的潜在和实际不利影响的方式。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

强制性管理制度

产品规格和质量

- 3.11 制定相关程序确保及时通知联合利华有关源自业务伙伴或其供应链的产品质量或安全问题。
- 3.12 供应和制造伙伴制定了满足联合利华外部认证要求的相关程序，并在签约前告知联合利华。

动物权利

- 3.13 制定相关程序确保在对产品、产品成分或材料（无论是现有产品还是未来产品、产品成分或材料）进行动物试验前通知联合利华。

冲突矿物

- 3.14 适用于开展采购活动的情况，针对可能来自受冲突影响或高风险地区矿物，包括适用法律规定要求提供报告和/或使用、进出口限制的地区（所谓的“冲突矿物”），制定相关的供应链尽职调查和报告程序。

未来强制性要求

动物权利

- 3.15 供应鸡蛋或鸡蛋成分制品的业务伙伴只能从散养鸡蛋来源进行供应。

指导方案

动物权利

- 3.16 使用现代非动物科技评估产品、产品成分和材料安全性，并遵守法规，坚持动物试验作为一种终极手段的原则。
- 3.17 对公众进行宣传，提倡使用非动物科学，并加入旨在促进监管改革进而结束动物试验的联盟。

负责任的采购

- 3.18 所有业务伙伴都要为自己的供应链制定起码符合RPP要求的《行为准则》或《负责任的采购政策》。此外，他们还要制定一个可以在其整个供应链中对此进行传播并对相关合规性进行监测的程序。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

4



自由约定的雇佣条款

根据自由约定的书面雇佣条款开展工作。

强制性要求

- 4.1 所有员工，无论固定员工还是临时工，均获得了自由约定的雇佣文件，至少这些文件尊重其法律和合同权利。
- 4.2 劳资关系的主要组成部分，包括工时、加班、工资、福利、休假、处分和申诉制度，均由员工自由商定；做出书面记录；并在雇佣关系开始前得到雇主和员工的正式认可。
- 4.3 雇佣条款和条件使用员工能理解的语言书写，如有需要，可在整个雇佣过程中口头或用图解法对此提供解说。
- 4.4 所有员工均会收到一份以其能理解的语言书写的雇佣条款和条件副本，以便留存与雇主档案相符的记录。
- 4.5 对雇佣条款和条件所做的任何变更均需获得员工和雇主的书面同意。
- 4.6 在有法律要求的情况下，如果所涉及的工作具有固定性且要求员工全年在岗，那么短期工、临时工或派遣员工均视为公司雇佣的固定雇员。
- 4.7 员工有权享受法定的产假、陪产假、领养或父母保护、休假和福利。

强制性管理制度

- 4.8 主要管理职能，如招聘和签约、申诉管理、处分、晋升和解雇，均有明确的政策框架、执行程序以及对负责执行这些政策的人员进行培训，并保存相关证明文件。
- 4.9 员工和管理层之间有一个清晰透明的沟通机制。这一机制会向员工提供有关变更或影响其雇佣条款的决策信息，并让员工有权与管理层进行有效对话。

指导方案

- 4.10 无论法律要求如何，如果所涉及的工作具有固定性且要求员工全年在岗，那么所有短期工、临时工或派遣员工均视为公司雇佣的固定雇员。
- 4.11 为所有员工提供持续培训，从而增强并拓宽其技能，提高其就业率。
- 4.12 制定并执行认可所有家庭类型的家庭休假政策。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

5 不受歧视

所有员工均受到平等、尊重和体面的对待，不存在任何形式的歧视。要特别关注最易受歧视员工的权利。

强制性要求

- 5.1 在就业（包括招聘）、培训、个人职业发展、薪酬、晋升、处分、解雇或退休等方面不存在歧视。
- 5.2 防止基于种族、民族、年龄、职业、性别、性别认同、肤色、宗教、原籍国、性取向、婚姻状况、怀孕、受抚养者、残疾、社会阶层、工会成员、个人特征、疾病、健康状况或政治观点，或基于当地法律规定的任何其他理由的歧视。
- 5.3 严禁参与、支持或容忍歧视
- 5.4 绝不容忍可能导致受到歧视的孕检、其他形式的健康筛查和强制节育。按照当地法律要求进行健康检查时，检查结果不得用于解雇员工或对其进行歧视或以不利的方式对待他们。

强制性管理制度

- 5.5 制定相关政策和程序，严禁在招聘、薪酬、获得培训机会、晋升、解雇或退休过程中出现任何形式的歧视，并将这些政策和程序定期明确地传达给所有员工，包括管理层。
- 5.6 所有人力资源决策的选定标准均做到客观透明，并采取把控

措施确保遵守这些标准。

- 5.7 制定相关程序确保有关职位空缺的描述不会将一群或多群人员排除在外，这绝不是基于执行工作所需的技能、职业须备条件或培训的描述。
- 5.8 负责招聘、支付工资、培训、晋升、处罚和解雇员工的人员需接受培训，避免其在履行职责时做出歧视行为。
- 5.9 所有员工，特别是经理、主管和营业场所安保人员，均已受过避免发生歧视的培训。

指导方案

- 5.10 测试培训和政策的有效性并识别可能存在歧视的领域
- 5.11 制定并实施实现两性平等和多样化的政策与具体可衡量目标。制定针对最有遭受歧视风险员工（例如，代表人数不够的社区、妇女或残疾人）需求的方案。他们可能涵盖了弹性时间选择、儿童和受抚养者护理与辅导方案等领域。
- 5.12 新供应商的选择包含多样化标准。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

6 不受骚扰

所有员工均不会受到骚扰和虐待。不得对任何员工进行身体、性、心理或言语骚扰、虐待或其他形式的恐吓

强制性要求

- 6.1 员工需受到尊重和体面的对待。不得参与或容忍对员工进行身体、性、言语或心理虐待、任何形式的骚扰、发表仇恨言论、进行恐吓、欺凌、做出暴力行为和体罚。
- 6.2 采取适当的处分措施，但不得包括身体或精神惩罚。
- 6.3 所有让员工遭受骚扰或虐待的职员，特别是经理、主管和营业场所安保人员，都将受到适当的纪律处分。
- 6.4 对虐待、威胁、恐吓或报复人权捍卫者的行为采取零容忍态度。

强制性管理制度

- 6.5 制定严禁任何形式骚扰或虐待的相关政策和程序，并向所有员工明确传达这些政策和程序，针对如何识别和防止骚扰以及其他形式的恐吓对员工开展定期培训。
- 6.6 向员工传达并清楚解释书面处分程序，所有纪律处分记录均应在法律适用期限内记录在案

指导方案

- 6.7 制定并实施提高妇女安全以及减少社区工人和妇女性别暴力的方案。
- 6.8 组建团队时，评估过程中要考虑到预防骚扰，包括要对监督角色的重要性予以考虑。这包括根据劳动力的人口状况（例如性别和种族）向管理人员或主管提供特定的敏感性培训。
- 6.9 制定明确针对涉及性骚扰或性侵犯案件的程序。这些程序考虑到了潜在的创伤和风险，并根据需要为受害者提供咨询和其他支持。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

7 自愿工作

接受雇佣，并在自愿的基础上开展工作。

强制性要求

- 7.1 任何情况下，均不得使用强制劳工，无论是被贩运劳工、契约劳工、包身工或其他涉及精神和肉体胁迫以及奴役形式的强制劳工。
- 7.2 员工自由就业，他们既不需要交出任何身份或个人证件，也不需要支付与其就业有关的押金。
- 7.3 根据雇佣条款和条件的约定，员工可在无需支付罚金的情况下，待度过合理的通知期后可自由终止雇佣关系。
- 7.4 员工享有行动自由，他们不受限于业务伙伴的营业场所，包括宿舍或提供给他们住所。
- 7.5 员工无需向雇主或招聘过程中涉及的个体、公司或中介支付与就业相关的费用或押金。
- 7.6 雇主负责支付与员工就业相关或与员工履行其职责有关的所有费用和开销。如果员工支付了任何费用，那么雇主则必须为员工报销这笔费用。
- 7.7 严禁使用囚工，除非其雇佣条款和条件符合本政策的强制性要求且可以加以核实。

强制性管理制度

- 7.8 制定招聘政策并对员工进行人力资源程序培训，从而确保员工能够自由就业，如果员工想要离职则不得加以阻拦。
- 7.9 通过离境前和抵达后培训或其他可接受的方式，以员工们理解的语言，让重新配置工作的国内外员工了解条款和条件及其权利。
- 7.10 设定有效透明的程序来保障员工享有行动自由，不受限于企业的营业场所，包括员工宿舍和往返工作地点的交通（如果有提供其中之一的话）。此类程序延伸到了安保员工的角色和责任（如有）。
- 7.11 制定并实施对员工支付了招聘费用的潜在案例进行识别、预防和矫正的相关政策和程序，包括筛选并监测招聘机构或劳务中介。

指导方案

- 7.12 参与促进合乎职业道德标准招聘的全行业举措。
- 7.13 拥护为贩卖人口受害者提供支持的举措。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

8 适龄

所有员工均符合法定年龄，保护青少年工人

强制性要求

- 8.1 任何情况下，均不得雇用15岁以下或低于当地法定最低工作年龄或义务教育年龄（以较高年龄为准）的人员。
- 8.2 一旦发现雇佣15岁以下的员工，需立即采取负责任的补救措施。这些措施包括立即让这些儿童停止手中的一切工作，并确保他们能待在安全的环境中。为这些儿童提供照料和教育以及家庭同等收入保障。
- 8.3 任何情况下，均需考虑并保护青少年工人（15至18岁）的健康和安全。这种保护应阻止他们从事某些类型的工作，如危险工作或夜间工作，给予他们额外的照顾和承诺，确保他们不会从事在精神、身体、社会或道德上存在危险或危害的工作
- 8.4 符合国际劳工组织《最有害的童工形式公约》中规定的目标和要求。

强制性管理制度

- 8.5 制定一项就业政策（涵盖了所有员工，包括那些直接或通过中介或第三方进行招聘的员工），该政策规定了所有员工的最低年龄，以及在发现童工事件时所采取的补救措施，包括照顾、教育和折合收入。该政策还应概述可雇佣青少年工人的条件。

- 8.6 在工作场所设置一个有效的年龄确认程序，包括适当的文档和记录保存制度。

- 8.7 对所有相关员工进行培训，使其遵守对青少年工人（包括学徒和实习生）的规定，特别是在工时、夜班、在校期间工作时数以及重活或险活等方面

指导方案

- 8.8 支持帮助减少受教育机会障碍的社区建设活动。这些活动包括与地方政府合作，增加学校用品供应、为员工提供学费津贴、学费资助、为学校的安全交通提供支持以及提供职业培训。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

9



公平工资

所有员工均获得公平工资。

强制性要求

- 9.1 向所有员工提供一个标准工作周的总体薪酬，包括工资、加班费、福利和符合或超过法定最低标准的带薪假期。
- 9.2 执行并遵守具有法律约束力的集体谈判协议所规定的薪酬条款。
- 9.3 按时、定期、全额支付工资。
- 9.4 员工在每个发薪周期都会收到一张工资单，工资单上会清楚地说明薪酬的组成部分，包括确切的工资金额、规定的正常工作时间和加班时间（如果是按小时向员工支付工资）以及福利、奖励/奖金和其他商定的扣除额。
- 9.5 如果员工根据产量、计件工价、配额或类似方式赚取工资，那么工资标准则准许员工在正常工作时间内至少可获得与最低工资或集体协议工资相等的工资（以较高数额为准）。
- 9.6 根据当地法律要求和/或集体谈判协议，所有加班或在法定假日工作均应按适当的费率向员工支付报酬。
- 9.7 除法律规定的扣除额外，所有其他从工资中扣除的金额均须让员工以其理解的语言做出明确书面同意。

- 9.8 所有法定扣除额，如税收、社会保险或健康保险，均会按法律要求在每个发薪周期存入法定的账户或机构。
- 9.9 为员工购买保险，在发生任何与工作相关的伤害、事故、疾病、残疾和死亡时，根据当地劳动赔偿法通过保险对员工进行赔偿。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

强制性管理制度

- 9.10 制定关于工资和补偿的书面政策，做到政策透明并用所有员工都能理解的语言向其进行解释
- 9.11 制定并实施一个用于了解有关工资、加班费、福利、假期和扣除额的法律要求，并监测这些要求是否发生变化的程序。
- 9.12 基于适当的工时和工资制度，留存证明工人按照标准工时和加班工时获得了准确工资的记录。

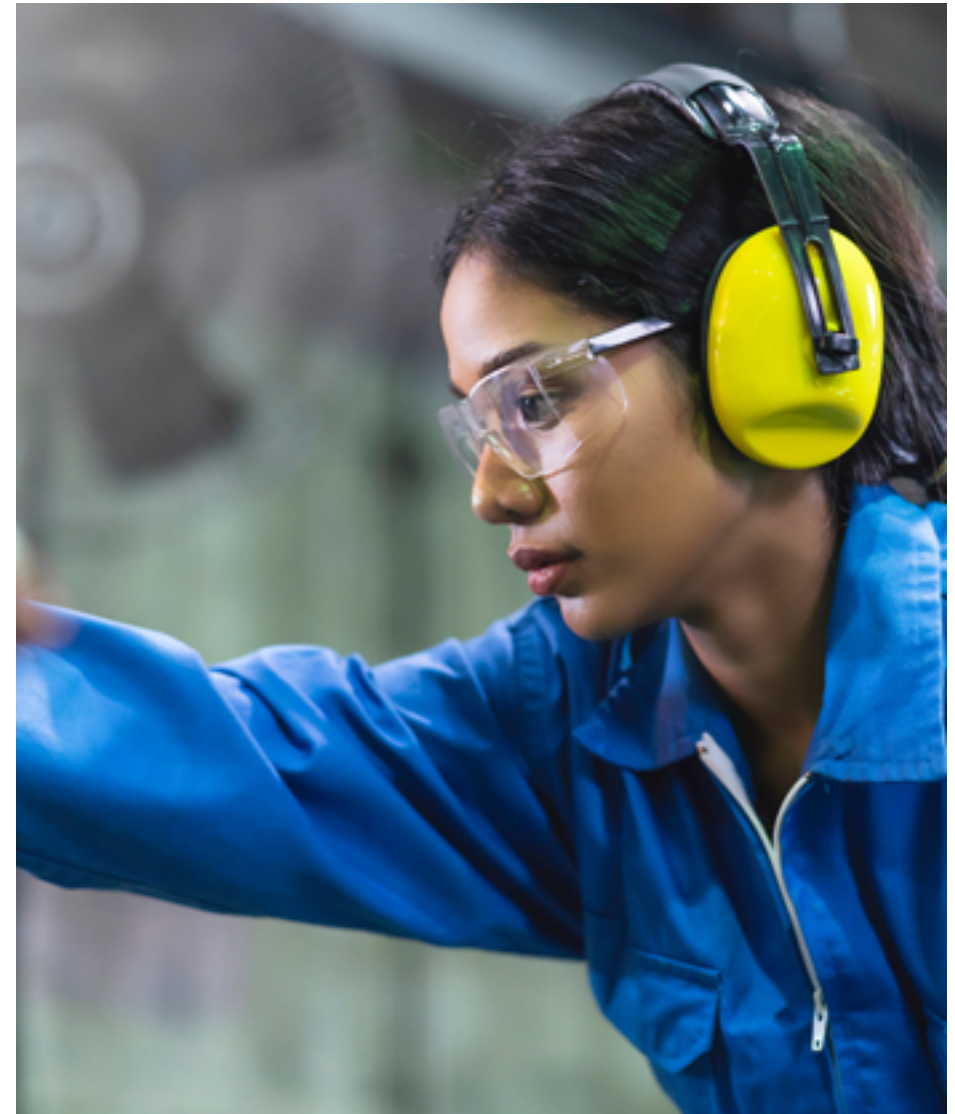
未来强制性要求

- 9.13 所有直接向联合利华供应商品和服务的业务伙伴的员工必须至少获得基本生活工资或基本生活收入。基本生活工资必须在正常工作时间内获得（不包括加班），无论该员工是以月薪、时薪还是产量/计件工资/配额为基础取得酬劳。
- 9.14 每年执行更新一次基本生活工资发放方式，从而确保所有员工领取的工资（或收入的适当份额）达到或超过[联合利华基本生活工资网页](#)上认可的方法之一所规定的当地基本生活工资

指导方案

- 9.15 为所有员工制定一项推行公平薪酬制度的最佳方案，并根据员工的资质、技能和经验对其进行分类；通过工资和非工资福利和/或激励措施认可并奖励员工所做出的成绩；并根据相关市场基准和企业运营业绩定期评估并调整薪酬，以及就薪酬问题定期进行社会对话。

- 9.16 基本生活工资和/或基本生活收入要求与供应商及其上游供应链息息相关。
- 9.17 员工保险不仅限于工伤事故和残疾，还包括失业、生育、医疗和养老。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

10



合理工作时间

所有员工的工作时间均合理。

强制性要求

- 10.1 根据当地法律要求，员工不需要超时工作。即使当地法律允许，为防止出现过度的身心疲劳，非管理人员每周的总工作时间（包括加班）不得超过60小时。
- 10.2 所有加班均以自愿为前提。如果雇佣合同上有注明加班，那么则表示员工明确同意加班。
- 10.3 员工有权在每七天内至少连续休息24小时，并享有法定年假
- 10.4 如果员工确因生产或服务连续性需求而需要在休息日开展工作，那么员工必须紧接着获得同等的补偿休息期，从而确保每14天至少休息两天。
- 10.5 员工有权享受合理的用餐和休息时间，这一时间至少必须符合适用法律的规定。

强制性管理制度

- 10.6 制定并执行针对正常工作时间和加班时间的书面政策；政策明确规定，加班需出于自愿。
- 10.7 预期工作时间和工作计划需以所有员工都能理解的语言和格式进行传达。

10.8 记录员工同意加班工作的情况。

10.9 无论工资制度（例如，计件工资）或合同类型如何，均需有明确有效的机制来记录、记载和监测所有员工的工作时间和加班时间。

指导方案

- 10.10 所有员工（包括管理人员）每周的工作时间不得超过60小时（包括加班）。
- 10.11 在不影响员工赚取最低基本生活工资能力的情况下，针对如何减少工作时间对员工意见进行征询。
- 10.12 工作时间安排允许员工在不受处罚的情况下照顾家人和解决个人需求（例如，因预约看病而休假以及工作时间/轮班覆盖的灵活性和敏捷性）。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

11



结社自由

所有员工均可以自由行使组建和/或加入工会以及参与集体谈判之权利。

强制性要求

- 11.1 除法律有所要求外，所有员工均可以自由行使其组建或加入自行选择工会的权利、寻求代表权和参与集体谈判的权利，而不必担心会受到恐吓、骚扰或获得事先批准。
- 11.2 员工知道并理解其享有的权利，包括罢工的合法权利。其他员工、经理或其他公司代表不得妨碍其享有这些权利。
- 11.3 当法律认可的工人代表团体提出请求时，应本着诚信原则同他们进行集体谈判，并与其签订和执行集体协议。
- 11.4 不得区别对待员工代表，因其员工代表的角色而不对他们做出不公平的劳动行为。他们可在工作场所合理开展其作为员工代表的工作。
- 11.5 如果当地法律对结社自由和集体谈判的权利有所限制，那么则允许采用其他形式的员工代表、结社和谈判。

强制性管理制度

- 11.6 制定与日常经营中的结社自由和集体谈判有关的明确政策和程序，并阐明员工选择组建或加入工会不会损害其享有的平等待遇（包括与雇佣、处分、晋升、工资、工时、申诉或解雇有关的待遇）。

- 11.7 对员工、经理和营业场所安保人员进行定期培训，确保员工享有自由结社的权利，并保障其享有有效的集体谈判权和良好的劳资关系方案（包括协商和谈判）。

- 11.8 制定在工作场所管理公认工会活动的明确细则。

指导方案

- 11.9 制定新政策和程序时，需尽可能地让员工代表参与其中。
- 11.10 安排与工会或员工代表进行社会对话和联合培训，从而推进建设性劳动关系（例如，健康和安全教育；预防性骚扰的培训）。
- 11.11 通过评估确定员工享有结社自由权利存在的潜在风险，如果确定了风险，则需采取措施来解决这一问题。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

12



健康与安全

所有员工均在安全健康的工作环境下工作，以便发现和减少风险，防止事故、伤害和疾病的发生。

强制性要求

- 12.1 为员工提供一个健康安全的工作场所，防止与工作有关的或在工作过程中发生的、或因雇主的操作而发生的事故、伤害或疾病（生理或心理）。
- 12.2 所有进入营业场所的员工和其他人员均已清楚了解工作场所存在的固有危险，并配备了足够的知识和个人防护设备，从而规避此类危险，同时，还获得了清晰且适当的标识或信息用于得知如何在紧急情况下进行疏散。
- 12.3 所有进入营业场所提供运营服务或处理产品的员工、访客和人员均受过合格培训，并已知悉在发生健康和安全事故时应采取的适当措施。
- 12.4 所有员工均可以轻松获得免费的饮用水。
- 12.5 厕所干净、服务齐全，包括带自来水和肥皂的洗手设施，所有员工均可使用这些设施。

强制性管理制度

- 12.6 针对职业健康和安全制定明确有效的政策和程序，并定期对这些政策和程序加以更新。
- 12.7 职业健康与安全政策和程序在整个企业中得到了广泛传播和有效结合，并建立确保向所有访客提供相关信息的机制。

- 12.8 向所有员工（包括经理、主管、合同工和安保人员）定期提供反复的安全培训，包括疏散演习。
- 12.9 建立一个有效的健康与安全委员会，员工和管理人员能够清楚理解其职责，并与工作场所的规模和风险成比例。委员会应确定、监测并确保实施改善计划，降低健康和安全风险，从而保护员工免受与工作相关的事故、伤害和疾病。
- 12.10 任命一名高级管理人员负责管理和监督各个工作场所的安全计划执行情况。
- 12.11 定期通过演习和其他方式对安全计划的有效性进行测试。
- 12.12 定期专门对工作场所的结构完整性和消防安全进行评估，并解决已发现的问题。
- 12.13 定期评估操作的安全问题，包括设备和员工住房区域（如有）。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

指导方案

- 12.14 积极监测和报告公司范围内实现零事故的目标，同时继续鼓励透明地报告所发生的事故。
- 12.15 制定危机管理计划，包括应急计划和员工健康与安全的优先级排序。
- 12.16 雇主规定并鼓励员工采用安全操作规程并保持良好的健康状况，包括身心健康。

支柱2
人权



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

13



享有申诉机制和获得救济的权利

所有员工均可享有公正的申诉机制和获得救济的权利。

强制性要求

- 13.1 为所有员工提供透明、公平、保密的程序，从而快速、公正、公平地解决工作关系中可能出现的问题
- 13.2 申诉机制符合《联合国商业和人权指导原则》，并得到了良好的传播和利用，从而使员工能够对出现的问题进行报告。
- 13.3 除申诉人允许向特定人员披露外，申诉机制保障了申诉人的保密性。
- 13.4 不得对报告不平事件或参与调查不平事件的人员加以报复。
- 13.5 以有效、及时和尊重的方式对申述进行充分处理，并上报给适当级别的管理层并由其监督该申诉的处理情况。

强制性管理制度

- 13.6 制定一个明确且记录在案的程序来处理申诉，以便确保其保密性（除非申诉人允许向特定人员进行披露）。
- 13.7 对报告不平事件的员工或举报人实行不报复政策，并采取具

体措施保护申诉人免遭报复。

- 13.8 所有员工均需接受关于处理申诉的政策和程序的培训，管理人员也需接受专门的培训，从而避免发生相互指责和报复的情况。

指导方案

- 13.9 留存并分析关于接收和处理申诉的匿名数据，从而确保申诉机制的有效性。
- 13.10 确定不满和申诉的根本原因以及相关的基本模式，以便在适当的情况下对企业运营进行改进。
- 13.11 根据《联合国商业和人权指导原则》，申诉机制得到了广泛传播和利用，从而使得当地社区能够就发现的问题向公司进行报告。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

14



土地权

尊重个人和地方社区，包括土著居民的财产和土地所有权。
对土地攫取行为采取零容忍的态度。

强制性要求

这些要求仅适用于那些可能会影响个人或社区之权利的参与土地征用、租赁或处置，和/或改变土地用途的业务伙伴。

- 14.1 不得参与任何形式的土地攫取，同时，必须对他人关于征地、租赁土地或用地的掠夺行为采取零容忍的态度。
- 14.2 尊重个人、社区和土著居民的合法土地保有权利，包括习俗权和小产权，并通过尽职调查来维护他们对财产、土地和用地的既定权利。
- 14.3 计划改变土地用途时，需在有受影响社区的参与下进行评估并适当处理对环境和社会造成的影响，并以受影响社区可理解的格式和语言进行公布。
- 14.4 征地、用地规划、用地变化和土地开发的管理方式符合国家法律规定并尊重人权，包括土地和资源的习俗权（以提供最强保护项为准）。
- 14.5 必须承认和尊重妇女的土地所有权和使用权。
- 14.6 每当征地、用地规划、用地变化或土地开发可能会对当地社区的合法土地保有权利或集体合法土地保有权利造成影响时，业务伙伴会积极寻求并记录有效执行了实现自由意志与信息完整下的事前同意（FPIC）。

强制性管理制度

这些要求仅适用于那些可能会影响个人或社区之权利的参与土地征用、租赁或处置，和/或改变土地用途的业务伙伴。

- 14.7 制定关于尊重受业务伙伴经营影响的所有合法土地保有权利持有人的土地权的书面政策，包括对土地攫取行为采取零容忍的态度。
- 14.8 制定一个不间断的业务尽职调查程序，以便有效确定、预防、减少和解释业务伙伴经营过程中侵犯土地权利的行为，以及如何处理和纠正这些行为。
- 14.9 分配任务和足够的资源来管理土地权利问题以及公司社区间的互动。
- 14.10 对负责征地或变更用地的个人定期进行FPIC培训，让其充分了解如何确定和评估这些征地或用地变更会造成的影响。

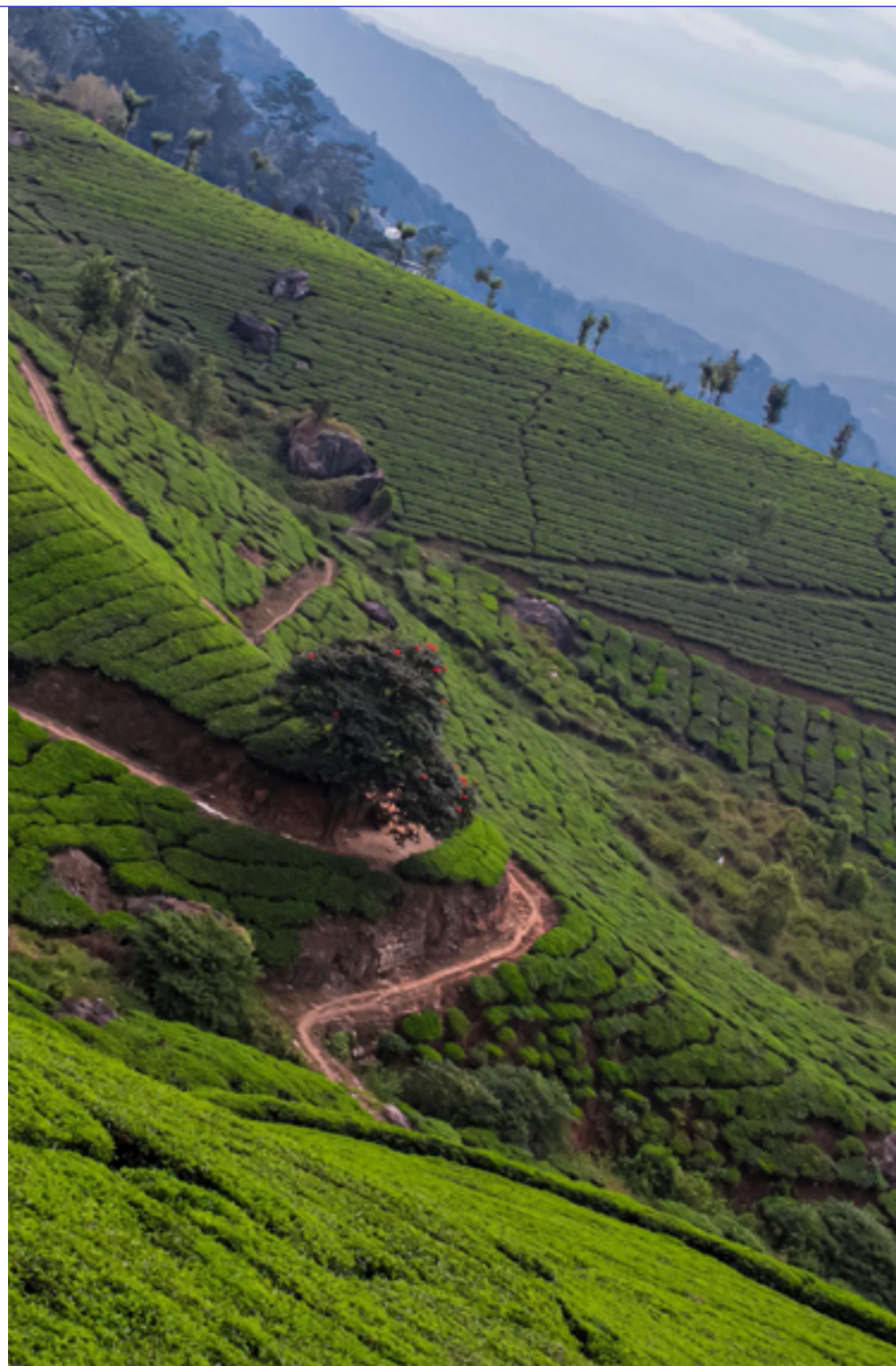


Unilever

负责任的合作
伙伴政策

指导方案

- 14.11 按性别、族源、部落或种姓对影响评估数据进行分类
- 14.12 公开承诺积极支持负责任农业投资、全追溯性以及《联合国土地权负责任治理自愿准则》。
- 14.13 不参与使用《针对公众参与的战略诉讼》(SLAPPs) 来压制人权和环境保卫者以及支持受影响的权利人采取合法行动的民间社会组织。

支柱2
人权



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

开展企业运营、产品采购、制造和分销以及服务供应的目的在于保护和维护环境。

业务伙伴应以风险为基础来确定最有可能对其业务产生不利影响的环境问题。第15项基本原则概述了为保护环境和再生自然而采取的整体环境管理的强制性要求，这一原则之后还有另外两项基本原则，这两项原则应对的是联合利华在气候、水资源、废弃物、无滥伐森林以及塑料制品等领域有绝佳机会最小化负面影响并最大化正面影响的环境问题。贵方还可以确定与自身业务相关的其他领域。

支柱3
地球环境



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

15



保护环境和再生自然

以保护、维护环境和再生自然（包括生物多样性）的方式开展业务，并确保棕榈油、大豆、纸张和纸板以及茶叶和可可材料的供应不会造成森林滥伐或森林转化。减少耗水量，特别是在水资源紧张的地区，并对废排水进行适当管理。

强制性要求

- 15.1 出台并遵守涉及保护环境、自然和生物多样性的与规划、开发和商业运营有关的现行有效法定许可与要求。
- 15.2 遵守与水资源有关的适用法律和许可，包括但不限于取水、用水、地表水管理和污水排放。
- 15.3 [《人与自然政策指南》](#)中规定的范围内材料的直接供应商仅可向联合利华出售来源于根据[《人与自然政策》](#)要求之适用截止日期的基础上，经核实为无森林滥伐和森林转化地区的材料。

强制性管理制度

- 15.4 制定并定期更新环境管理制度来确定和减少与用水管理和废排水有关的问题。

建立以下综合管理体系来满足地球环境支柱条款下各项基本原则的强制性要求。

- 15.5 针对与贵方企业运营相关的重大环境风险问题，制定并实施环境管理政策和程序。
- 15.6 制定与国内外采购要求相关的尽职调查政策和程序，并按照适用法律法规的要求、联合利华在采购前做出的建议或要求或合同中的其他约定执行。
- 15.7 为所有相关员工提供培训，确保其了解并遵守所有必要的法律许可。
- 15.8 为遵守针对所有相关人权、环境保护和供应链尽职调查法律的报告和披露要求，在需要时可与联合利华共享所有必要数据，允许联合利华使用这些数据（如果报告或要求允许匿名，那么则可在匿名的基础上提供数据）。
- 15.9 在整个企业内对相关政策和程序进行广泛传播，并为相关人员提供适当培训。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

未来强制性要求

适用于家庭护理、美容和个人护理产品中使用的成分和配方的供应商，如果其有收到联合利华的通知

- 15.10 根据国际公认的OECD测试方法，联合利华可获得有机（含碳）成分的生物降解性数据。
- 15.11 有机（含碳）成分和配方100%能进行生物降解。

指导方案

- 15.12 如联合利华的《再生农业原则》（RAP）中所述的可持续性方案和性能改善计划已纳入所有相关业务活动中，以便应对重大环境问题。
- 15.13 适用于农材料供应商：执行联合利华的《可持续农业规范》（SAC）和以SAC为基准的同等方案与标准。
- 15.14 农材料供应商确定并实施管理在敏感地区或其附近地区进行企业营运会带来生物多样性和生态系统风险的计划。
- 15.15 适用于开采材料的供应商：执行《责任开采规范》（CORE）或其他同等标准中规定的要求。
- 15.16 在独立专家的支持与当地社区的参与下，定期对可持续性方案和环境管理制度进行系统性回顾，以便确定是否制定了行之有效的适当政策和程序。

15.17 估量取水和废水生成并公开披露这些信息。

15.18 在水资源较紧张的地区，制定解决漏水和水源浪费的水资源优化方案，并实施先进的废水处理方案。

15.19 采取集体行动改善用水安全，通过实施水资源管理联盟的标准，优先考虑用水紧张区域。

15.20 价值链上的利益相关者致力于改善营业场所范围内外的生物多样性表现和生态效益。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

16



气候行动

根据《巴黎协定》的目标，减少温室气体 (GHG) 排放，同时，与工业时代以前的水平相比，将升温幅度控制在2摄氏度以下。

强制性要求

16.1 遵守所有适用的法律要求，并持有与管理GHG排放相关的许可证。

未来强制性要求

16.2 如有要求，出售给联合利华的材料的产品级GHG排放轨迹数据需共享给联合利华供其在公开报告中使用时，并提供给联合利华自己的GHG减排目标主管部门。这一要求应以协商的方式进行并包含第三方认证。

16.3 制定、实施并定期更新与GHG减排相关的环境管理制度来确定和减少GHG排放。

指导方案

16.4 根据《巴黎协定》的目标和《温室气体议定书》或同等标准的要求，制定减少GHG排放的公共目标和路线，并至少逐年公开报告进展情况。GHG减排目标由科学减碳倡议组织 (SBTi) 批准：<https://sciencebasedtargets.org>。

16.5 上游供应商直接或通过参与推动气候问题合作行动的相关行业团体 (在竞争法范围内)，加入在整个价值链减少GHG排放的行动。

16.6 碳信用额仅用于剩余GHG排放量，并在根据SBTi证明做到绝对减排后，与GHG减排量分开进行报告。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

17



无废弃物世界

减少废弃物的生成，实现零废弃物填埋。减少塑料制品的使用和浪费，帮助为塑料制品创造透明循环经济。

强制性要求

- 17.1 遵守与直接或通过废弃物分包商储存、处理和处置废弃物相关的适用法律和许可。
- 17.2 废弃物的储存、处理、运输和处置方式要既能保护人们的健康和安全，也要能保护环境。
- 17.3 遵守与塑料原料采购、塑料生产、储存、运输和报废管理相关的所有适用法律要求。
- 17.4 对可回收（PCR）塑料的供应商逐年进行迁移测试（根据联合利华的标准测试方法）来确认供应给联合利华的材料在批准的污染物限值内，并保存这些测试结果的适当记录。所有超过限值的污染物均须进行风险评估，并将结果告知联合利华。

强制性管理制度

- 17.5 建立并定期更新确定和缓解与管理减少废弃物有关问题的环境管理制度。

适用于在生产过程中使用塑料的供应商：

- 17.6 制定并定期更新适用于贵方企业运营的清晰有效的政策和管理控制措施来管理塑料的生产、使用和报废处理。

- 17.7 建立一个适合贵方企业运营和活动的用于识别和管理潜在不利环境影响和风险（与塑料的生产、使用、减少、收集和报废管理有关）的程序。采用适当的程序和控制措施来最大限度地减少已确定的风险。

未来强制性要求

适用于塑料包装供应商：

- 17.8 塑料包装供应商仅供应设计为完全可重复使用、可回收或可堆肥的塑料。
- 17.9 塑料包装供应商需编制并披露一份塑料制品清单，用于支持联合利华或其他下游方的透明度和可追溯性工作（与塑料制品相关）。清单包括相关数据，如原始化石含量、使用后可回收含量以及塑料再利用、回收或堆肥能力的详细信息。



Unilever

负责任的合作
伙伴政策

指导方案

- 17.10 不将无能量回收率的无害废料送往填埋场或进行焚烧。
- 17.11 包装供应商将用过的纯塑料量减半，并优化可回收塑料量。
- 17.12 如果当地未出台废弃物管理法，则应采取措施确保废弃物管理（包括废弃物管理分包商）符合国际最佳方案。
- 17.13 业务伙伴制定一项践行废物管理“5-R”的长期计划：拒绝、减量、再利用、重整和再循环。
- 17.14 提出循环经济原则和构建循环商业模式的方法。
- 17.15 对于食物垃圾问题严重的业务伙伴，他们公开承诺到2030年其会开展直接行动减少一半的食物垃圾。设定运送基准、目标和计划，并通过外部指数披露数据。
- 17.16 针对整个价值链制定有效的塑料使用、减量、收集和回收策略。
- 17.17 与利益相关者（在竞争法范围内）建立合作和伙伴关系，以解决塑料废弃物、调整和发展行业体系、实施标杆管理和设置标准并利用有利技术为目的来革新塑料材料并改进报废管理。





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

报告违规行为

1. 如果业务伙伴意识到存在未能满足RPP强制性要求的行为，且该行为未能在合理时间内得到纠正，则应尽快向联合利华进行报告。若未能做到如此，则会违反我们的RPP。
2. 我们全力支持一种为业务伙伴及其员工发声而不必担心举报实际或疑似做出违规行为的人员会遭到报复的文化。
3. 业务伙伴及其员工、社区和其他利益相关者可以通过电话或在线向联合利华报告实际或疑似违反我们RPP的行为（包括联合利华员工或代表联合利华行事的任何人员做出此类违规行为的情况）。报告可以保密和匿名的方式提交（法律允许的情况下）。更多信息，请点击[提出问题](#)或访问：www.unilevercodesupportline.com
4. 联合利华会对提出的所有问题进行调查，并与业务伙伴讨论调查结果。业务伙伴应协助联合利华进行此类调查，并提供其合理要求的任何信息。
5. 如果需要采取补救措施，业务伙伴需制定并通知联合利华其纠正措施和实施计划及时间期限，以便及时有效地解决违规问题。

执行提示

1. 根据强制性要求审查贵方当前的政策、程序和方案，从而确保贵方不会面临违反我们RPP的风险。
2. 与贵方的联合利华联系人讨论不明白的领域，或与我们分享贵方在满足本政策要求方面可能会遇到的挑战。
3. 让相关员工熟悉我们的RPP，以及如何向联合利华报告可疑的违规行为。



报告违规行为





Unilever

负责任的合作
伙伴政策

附录

编制本《负责任的合作伙伴政策》使用了以下原则、标准和惯例，其可能是有用的补充信息来源

- [《联合国商业与人权指导原则》](#)
- [《经合组织跨国企业准则》](#)
- [国际透明度组织制定的《商业反贿赂守则》](#)
- [《国际商会中小企业反腐败指南》](#)
- [《联合国可持续发展目标》](#)
- [《道德贸易联盟倡议》](#)
- 国际劳工组织：具体参考www.ilo.org：
 - [国际劳工组织《结社自由和集体谈判公约》](#)
 - [国际劳工组织《工作时间公约》](#)
 - [国际劳工组织《最低年龄公约》](#)
 - [国际劳工组织《最有害的童工形式公约》](#)
 - [国际劳工组织《强迫劳动公约》](#)
 - [国际劳工组织《废除强迫劳动公约》](#)
 - [国际劳工组织《同工同酬公约》](#)
 - [国际劳工组织《消除歧视公约》（就业和职业）](#)

- [国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》](#)
- [国际劳工组织《保护产妇公约》](#)

注意：本《负责任的合作伙伴政策》替代并取代了我们早前的《负责的采购政策》和《负责的商业合作伙伴政策》。在与供应商签订的任何文件或合同中，对我们《负责任的合作伙伴政策》、RPP、《负责的采购政策》、RSP、《负责的商业合作伙伴政策》、RBPP和/或《供应商准则》的任何引用均指的是本《负责任的合作伙伴政策》。

有关我们《负责任的合作伙伴政策》的更多信息，包括词汇表和常见问题，请访问Unilever.com/responsible-partner-policy。如果贵方为供应商，您可以通过以下网站获取更多关于未来强制性要求时间线的信息<https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/>