



# יוניליוור קוד העקרונות העסקי



שמירה על כבוד האדם		טיפול בשחיתות		הקוד ותקנון ההתנהלות שלנו	
24	רפואה מקצועית ובטיחות בעבודה	16	הימנעות מניגוד עניינים	04	מסגרת העבודה שלנו
25	הוקרה, כבוד ויחס הוגן	17	מניעת מתן וקבלת שוחד	05	הודעה מפי אלן ג'ופ (Alan Jope)
		18	מתן וקבלת מתנות ואירוח	06	קוד העקרונות העסקיים
		20	רשומות מדויקות, דיווח וחשבונאות	08	יישום הקוד
		21	הגנה על הנכסים הפיזיים, הפיננסיים והקניין הרוחני של יוניליוור	10	ייעוץ משפטי
		22	מניעת הלבנת הון ועיצומים כלכליים	12	ניהול סיכונים אחראי
				13	חדשנות אחראית
				14	בטיחות ואיכות המוצרים

מילון מונחים		מעורבות בנעשה מחוץ לחברה		שמירה על ביטחון מידע	
44	מילון מונחים	35	שיווק אחראי	28	הגנה על המידע של יוניליוור
		36	ניהול רכש ובחירת שותפים עסקיים באופן אחראי	29	מניעת שימוש במידע פנים
		37	תחרות הוגנת	30	מידע אודות המתחרים
		39	תקשורת עם גופי רגולציה ממשלתיים וארגונים לא ממשלתיים	31	נתונים אישיים ופרטיות
		41	פעילות פוליטית ותרומות למטרות פוליטיות	32	שימוש בטכנולוגיות מידע
		42	קשר עם גורמים חיצוניים		
			גופי התקשורת, משקיעים ואנליסטים		



# הקוד ותקנון ההתנהלות שלנו

מסגרת העבודה שלנו

הודעה מפי אלן ג'ופ (Alan Jope)

קוד העקרונות העסקיים

יישום הקוד

ייעוץ משפטי

ניהול סיכונים אחראי

חדשנות אחראית

בטיחות מוצרים ואיכות המוצרים



## מדיניות קוד העקרונות

מדיניות הקוד שלנו מגדירה כיצד נכון לנהוג, מבחינה אתית, במהלך עבודתנו ביונילייור. הקוד הוא בגדר חובה. מסמכים אלו מיועדים לשימוש פנימי, אך אנו מפרסמים אותם גם לגורמים חיצוניים כדי לקדם שקיפות.

## קוד העקרונות העסקיים

קוד העקרונות העסקיים שלנו הינו הצהרה אודות האופן בו אנו פועלים. אנו מפרסמים אותו גם לגורמים חיצוניים, ומצפים מכל אלו העובדים איתנו, לשמור על העקרונות בהתאמה.

## הערכים שלנו

הערכים שלנו הכוללים יושרה, כבוד, אחריות וחדשנות, מגדירים אותנו בדרך הטובה ביותר. הם מדריכים אותנו בכל מעשינו.

# הקדמה מפי אלן ג'ופ (Alan Jope)

יתרה מכך, קצב השינויים המואץ, והמהירות הגבוהה בה אנו נדרשים לפעול, מגבירים אתגרים אלו. קוד העקרונות העסקיים הוא המדריך שלנו לאופן בו ניתן ליישם ערכים אלו. הוא מספק תקנון התנהלות ברור המבטיח שאנו תמיד נבחר בצורה נכונה, ומסגרת עבודה הכוללת תקנות ואיסורים פשוטים. זהו מסמך שלא רק מגן על יוניליוור ועל כל אחד ואחת מאיתנו, אלא גם מסייע לנו להשפיע על חייהם של מיליוני אנשים שהם חלק משרשרת הערך שלנו.

רבות מהחוזקות של יוניליוור טמונות בערכים המשותפים של אנשינו. התנהגות הכוללת יושרה היא חלק ממי שאנחנו.

תודה לכם על התמדתכם ועל עזרתכם ביצירת עולם הוגן שבו מקום ברור לעקרונות, במסגרת העבודה המשותפת למימוש החזון שלנו להפוך לחברה המובילה בעולם בפיתוח עסקים ברי-קיימא.

אנא קראו שוב ושוב את הקוד שלנו. זהו נושא חשוב.

תודה לכם, אלן.

ברוכים הבאים למסמך החשוב ביותר בחברת יוניליוור - קוד העקרונות העסקיים שלנו

כאשר אני חושב על הזמן שלי כחלק מיוניליוור והגורמים לכך שאני בחברה כבר יותר מ-30 שנה, אני תולה זאת בשתי סיבות מרכזיות: הגיוון בפריסה הגאוגרפית שלנו והערכים המובילים את העסק. ערכים אלו מספקים לנו את האינסטינקט לעשות את הדבר הנכון ולנהוג בכבוד איש ברעהו.

סט איתן של ערכים המכבד את האנשים, החברה, וכדור הארץ, תמיד היה חלק מלבה של יוניליוור וימשיך להוות מרכיב קריטי בבניית החברה שלנו כמונחית תכלית ומתאימה לעתיד. ההיתר שלנו לפעול והיכולת שלנו להתחרות באופן מוצלח, תלויים בכך שכל אחת ואחד מאיתנו יחיה לפי ערכים אלו, בכל יום ויום.

עם זאת, אנו מודעים לכך שעקב הרצון לדבוק בסט הערכים זה, בעולם הפכפך ובלתי-צפוי, אנו עומדים בפני אתגרים רבים. אתגרים, אבל לא תירוצים. רבות מהמדינות בהן אנו פועלים מדורגות במקום נמוך מאוד במדדי השחיתות העולמיים. העולם הדיגיטלי מציב בפנינו באופן הולך וגובר גורמים שיש להתחשב בהם בכל הנוגע לטיפול באבטחת נתונים. האופן בו החברה והמותגים שלנו 'מוצגים' בעולם של רשתות חברתיות, הפך להיות מורכב יותר מאי פעם.



# קוד העקרונות העסקיים (1 מתוך 2)

## מבוא

אנו מאמינים בצמיחה אחראית וברת קיימא ביוניליוור.

קוד העקרונות העסקיים שלנו מגדיר מהם הנושאים שאין עליהם מחלוקת עבור העובדים שלנו. הוא מכיל את מקבץ הערכים שלנו, ומציג בבירור מה מצופה מהאנשים שלנו.

באמצעות יישום הקוד, אנו ממשים את הערכים והתכלית שלנו, בכל יום ובכל דבר שנעשה.

## כללי התנהגות

האופן בו אנו מנהלים את הפעילות שלנו כולל כנות, ישרה ופתיחות, וכבוד לזכויות האדם והאינטרסים של עובדינו.

אנו מכבדים באופן דומה את האינטרסים של הגורמים איתם יש לנו מעורבות והתקשרויות שונות.

אנו מחויבים לאפשר שקיפות בכל הפעילות שלנו כדי לוודא שבעלי העניין השונים יוכלו לבטוח במעשינו.

## ציאת לחוק

חברת יוניליוור ועובדיה נדרשים לפעול בהתאם לחוקים ולתקנות שנקבעו במדינה בה הם פועלים.

## עובדים

אנו מאמינים במקום עבודה שקיימים בו אמון משותף וכבוד לזכויות אדם, ואין בו אפליה. יוניליוור מחויבת ליצירת סביבת עבודה המקדמת גיוון, הכלה, למידה בלתי-פוסקת ושוויון הזדמנויות, גם עבור בעלי מוגבלויות. אנו תומכים בשמירה על רווחתם הפיזית והנפשית של עובדינו, על ידי הבטחת תנאי עבודה בטוחים.

אנו מגייסים, מעסיקים ומקדמים עובדים אך ורק על בסיס הכישרים והיכולות הנדרשים במסגרת התפקיד.

אנו מספקים לעובדים חבילת תגמולים מקיפה שעונה או עולה על הדרישות המינימליות בחוק ותואמות את הנהוג בתעשייה בשווקים בהם אנו פועלים. אנו מחויבים לספק לעובדים שכר קיום, שיספק מענה על צרכיהם היומיים.

אנו לא משתמשים בשירותים הכוללים כוח עבודה בכפייה, סחר בבני אדם או העסקת ילדים מכל סוג שהוא.

אנו מוקירים את כבודם של אנשים ואת זכותם של עובדים להתאגדות ולמשא ומתן קיבוצי.

אנו מקפידים על תקשורת טובה עם עובדינו בעזרת מידע שאנו מפיצים מתוך החברה ונהלי ייעוץ.

הנהלים שלנו שקופים והגונים ומספקים, במידת הצורך, חסיון לעובדים וגורמי צד שלישי, בכדי שיוכלו להעלות חששות ודאגות. אנו לא ננקוט בפעולות כנגד חושפי שחיתויות או עובדים אשר הצביעו על בעיות הנוגעות אלינו.

## צרכנים

יוניליוור מחויבת להציע מוצרים ושירותים תכליתיים תחת מותגים שונים אשר יספקו באופן עקבי ערך לצרכן בכל הנוגע למחיר ואיכות, ויהיו בטוחים לשימוש אליו הם מיועדים.

המוצרים והשירותים יתוגו, ישווקו ויוצגו באופן מדויק.

## בעלי מניות

אנו מספקים מידע מוסדר, אמין ובמועד המתאים אודות הפעילות, המבנה, המצב הפיננסי והביצועים שלנו לכל בעלי המניות. יוניליוור מנהלת את פעילותה בהתאם לסטנדרטים המקובלים בעולם בכל הנוגע לממשל תאגידי תקין.

## שותפים עסקיים

יוניליוור מחויבת לביסוס יחסים המועילים לשני הצדדים עם הספקים, הלקוחות והשותפים העסקיים שלנו.

במסגרת המשא ומתן העסקי שלנו אנו מצפים מהשותפים שלנו לדבוק בעקרונות עסקיים התואמים את אלו שלנו.

משמעות הדבר היא השגת תאימות עם מדיניות שותפי הצד השלישי שלנו ומחויבות הדדית לעבודה משותפת במטרה לטפל בסוגיות להן השפעה שלילית על הקהילה וכדור הארץ. אנו נפעל עם שותפים אלו כדי להעלות את הסטנדרטים כך שעובדיהם ייהנו משכר מקיים ולא יסבלו מתופעות כמו עבודה בכפייה, סחר בבני אדם או העסקת ילדים מכל סוג שהוא.





# קוד העקרונות העסקיים (2 מתוך 2)

## תאימות – מעקב – דיווח

תאימות לעקרונות אלו היא אלמנט חיוני להצלחה העסקית שלנו. חבר המנהלים של יוניליוור אחראי לוודא שעקרונות אלו מיושמים ברחבי החברה.

המנכ"ל אחראי להטמעת עקרונות אלו ונהנה מתמיכתם של חברי ועדת הקוד הגלובלי, שבראשה עומד היועץ המשפטי הראשי של החברה.

האחריות לנעשה בשגרה מואצלת לחברי ההנהלה הבכירה האזורית, המחלקות, התפקידים והחברות במדינות השונות. הם אחראים להטמעת עקרונות אלו, בתמיכתן של הוועדות המקומיות ליושרה עסקית.

מעקב ואישרור התאימות לקוד מתבצע על בסיס שנתי. מידת התאימות נבחנת על ידי חבר המנהלים בתמיכתם של הוועדה לאחראיות תאגידית ושל ועדת הביקורת בנושאים פיננסיים וחשבונאות.

יש לדווח על כל הפרה של הקוד. חבר המנהלים של יוניליוור לא ימתח ביקורת על מנהלים עקב אובדן של פעילות עסקית כתוצאה מהקפדה על עקרונות או כל מדיניות אחרת שהיא בגדר חובה. ננקטו צעדים מתאימים על מנת שעובדים יוכלו לדווח בסודיות הנדרשת ואף עובד לא יסבול כתוצאה ממתן דיווח.

## מעורבות בקהילה

יוניליוור שואפת להפגין התנהגות אזרחית אמינה, כחלק בלתי נפרד מהחברה, ולמלא אחר תחומי האחריות שלה בחברות והקהילות בהן היא פועלת.

## חדשנות

במסגרת המחקר המדעי החדשני שלנו, במטרה לספק מענה לצרכי הלקוחות שלנו, אנו מכבדים את הדאגות של הצרכנים שלנו ושל החברה. אנו פועלים על בסיס מדע מבוסס, וסטנדרטים מחמירים בכל הנוגע לבטיחות המוצרים.

## תחרות

יוניליוור מאמינה בתחרות נמרצת אך הוגנת ותומכת בקידום חקיקה נאותה להגנה על התחרות. החברות במדינות השונות והעובדים של יוניליוור ינהלו את פעילותם בהתאם לעקרונות התחרות ההוגנת והרגולציה הרלוונטית.

## כדור הארץ

יוניליוור מחויבת לשיפור מתמשך בניהול ההשפעה הסביבתית שלנו וליעד ארוך-טווח לפיתוח עסקי בר-קיימא. החברה תפעל תוך שיתוף פעולה עם גורמים נוספים במטרה לקדם מודעות סביבתית, ולהבנה של בעיות הנוגעות לאיכות הסביבה ותדגים התנהגות נאותה.

## פעילות ציבורית

יוניליוור מעודדת את החברות הבנות שלה לקדם ולהגן על האינטרסים העסקיים הלגיטימיים שלהן.

יוניליוור תפעל בשיתוף פעולה יחד עם ממשלות וארגונים נוספים, באופן ישיר ודרך מתווכים כמו איגודי מסחר, לקידום חקיקה ואמצעי רגולציה נוספים העשויים להשפיע על האינטרסים הלגיטימיים שלה.

יוניליוור אינה תומכת במפלגות פוליטיות כאלו או אחרות ואינה תורמת כספים לקבוצות הפועלות לקידום אינטרסים של מפלגה כלשהי.

## שוחד ושחיתות

חל איסור על עובדים להציע, לתת או לקבל כל מתנה או תשלום המהווים, או עשויים להוות, שוחד או יתרון בלתי הוגן לצורך רווח עסקי או פיננסי. אף עובד לא יתן או יקבל, באופן ישיר או עקיף, שוחד או טובות הנאה אחרות עבור קידום עסקי או הטבות פיננסיות. יש לדחות כל בקשה או הצעה לשוחד, ולדווח עליה להנהלה.

על הרשומות החשבונאיות והמסמכים הרלוונטיים לכלול תיאור מדויק של העסקאות הרשומות. אין להחזיק או להשתמש בחשבון, הון או נכס שאינו מדווח או מתועד.

## ניגוד עניינים

מצופה מכלל העובדים או גורמים אחרים העובדים עבור יוניליוור להימנע מפעולה למטרות אישיות או למען אינטרסים פיננסיים העלולים לעמוד בניגוד לאחריות שלהם במסגרת תפקידם בחברה.

אסור לעובדים לחפש רווח לעצמם או לאחרים על ידי שימוש לרעה בתפקידם.

## נתונים

יוניליוור מחויבת לשימוש אחראי, אתי והוגן של נתונים.

אנו אוספים ומשתמשים בנתונים בהתאם לערכינו, החקיקה הרלוונטית וכבוד לפרטיות כחלק מזכויות אדם.

הערה

בכתיבת הקוד נעשה שימוש בביטויים 'יוניליוור' ו-'חברות-בת של יוניליוור' למטרות נוחות והכוונה בשימוש בהם היא לחברות השייכות לקבוצת יוניליוור הכוללת את **Unilever N.V.**, **Unilever PLC** וחברות-הבת שלהן. בשימוש בביטוי חבר המנהלים של **Unilever** הכוונה היא למנהלים של **Unilever N.V.** ושל **Unilever PLC**.

# לחיות את הקוד (1 מתוך 2)



יישום הקוד הוא מאמץ קבוצתי. הקוד והמדיניות הנוגעת לקוד אינם מכסים את כלל המקרים, במיוחד כיוון שבכל מדינה החקיקה שונה. במקרה שמצבים מסוימים אינם מכוסים, יש לפעול בהתאם לרוח הקוד והמדיניות הנוגעת לקוד מתוך הגיון בריא ושיקול דעת, ותמיד בהתאם לחקיקה הרלוונטית.

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על כלל העובדים:

לודא שידועות ומובנות להם דרישות הקוד שלנו והמדיניות הנוגעת לקוד

להשתתף בהכשרה הרלוונטית לפי דרישת מנהל הקוד או מנהל היושרה העסקית

למלא אחר הנחיות הקוד והמדיניות הנוגעת לקוד: במקרה שעובד אינו מבין לחלוטין את הכתוב בהן או שקיימים ספקות בנוגע למידת ההתאמה של התנהלות מסוימת לסטנדרטים הנדרשים, עליו להתייעץ עם המנהל הישיר שלו או מנהל היושרה העסקית המקומי

על העובדים לדווח באופן מיידי על כל הפרה או הפרה אפשרית של הקוד והמדיניות הנוגעת לקוד, בין אם היא נוגעת להם, לעמיתיהם או לגורמים הפועלים בשם יוניליוור, וכן, בין אם התרחשו בשגגה או במזיד. הפרות אלו כוללות גם מקרים בהם ההתנהלות של שותפים עסקיים לא עמדה בסטנדרטים הנדרשים

הפרה של הקוד או של המדיניות הנוגעת לקוד עשויה להיות בעלת השלכות חמורות עבור יוניליוור ולאנשים המעורבים בכך. התנהלות לא חוקית עלולה לגרום לקנסות משמעותיים עבור החברה, מאסר עבור אנשים ובזק משמעותי למוניטין שלנו.

מדיניות זו בנוגע לקוד מסבירה כיצד ניתן להבטיח שהקוד והמדיניות מובנים ונאכפים על ידי כלל עובדינו וגורמים אחרים העובדים עם יוניליוור. היא מסייעת להבהיר את תחומי האחריות של כל הנוגעים בדבר בנוגע לצורך להצביע על בעיות ולדווח על חשדות או הפרות וודאיות, ומפרטת כיצד יש לטפל במצבים מסוג זה. כישלון ביישום הקוד ומדיניות כלשהי הנוגעת לקוד נחשב לעניין חמור בעיני יוניליוור ועשוי לגרום לנקיטת צעדים משמעותיים, כולל פיטורין ופעולות משפטיות.

האזכור 'עובדים' בקוד ובמדיניות הנוגעת לקוד כולל את הבאים:

עובדי יוניליוור בין אם במשרה מלאה, חלקית זמנית, קבועה או מתמחים

גורמים בעלי תפקידי ניהול שהוענקו להם על פי חוק או בעלי תחום אחריות דומה

עובדי יוניליוור מתוקף שותפות עסקית

עובדי חברות שנרכשו, החל מתאריך הרכישה

כחברה מונחית-תכלית, הערכים שלנו הם הבסיס להצלחתנו וחינויים להשגת השאיפה שלנו להפוך חיים ברי-קיימא לדבר שבשגרה.

יישום הקוד משמעו לפעול בהתאם לערכינו ולהדגיש את המחויבות שלנו לעשייה חיובית, כך שנוכל להשיא ערך המבוסס על ערכים. הצרכנים והלקוחות שלנו בוטחים בכך שאנו עושים עסקים תוך שימוש ביושרה. זהו אחד מנכסינו הגדולים ביותר, וכדי לשמור על המוניטין שלנו, אנו נדרשים לסטנדרטים הגבוהים ביותר בהתנהלותנו.

קוד העקרונות העסקיים של יוניליוור והמדיניות שתומכת בו, קובעים את הסטנדרטים הנדרשים מכלל העובדים שלנו. בנוסף דורשת יוניליוור משותפיה העסקיים הפועלים כצד שלישי ומעובדיהם, לדבוק בעקרונות עסקיים התואמים לשלנו.

ציפיות אלו נקבעו במסגרת מדיניות ניהול הרכש ובחירת שותפים עסקיים באופן אחראי של יוניליוור המהווה בסיס לתכנית התאימות לשותפי צד-שלישי.



# יישום הקוד (2 מתוך 2)

## תקנות שהן בגדר חובה

הגורם המתאים לדיווחים אודות הפרה או הפרה אפשרית הוא לרוב מנהל הישיר. אם זה לא מתאים, על העובד לדווח באחת האופציות:

מנהל היושרה העסקית

אחד החברים בוועדה ליושרה עסקית הפועלת במדינה בה התרחש האירוע

**קו התמיכה בנושאי הקוד** קו התמיכה של יוניליוור בנושאי הקוד הינו חסוי (במקומות בהם החוק מאפשר זאת), וניתן לדווח באמצעות מספר הטלפון או אתר האינטרנט המקומי

במקרה שעובד התבקש על ידי המנהל הישיר לא לדווח על הפרה אפשרית של הקוד, עליו לדווח על כך באופן מיידי למנהל היושרה העסקית שלו ו/או לקו התמיכה בנושאי הקוד

בנוסף, על חברי ההנהלה וגורמים בדרגים גבוהים יותר:

לשמש דוגמה, ולקבוע טון חזק וברור, החל מראש הארגון, ולהראות שהם בקיאים בקוד ובמדיניות הנוגעת לקוד ולנקוט בצעדים להתאמת תרבות של יושרה בכלל הפעילות

לפרסם הצהרה שנתית אודות הקוד

לעודד שכלל חברי הצוות שלהם, כולל מצטרפים חדשים:

קראו את הקוד ואת מסמכי המדיניות הנוגעת לקוד או את העלון 'מצליחים ביושרה' (**Winning with Integrity**)

עברו את פרק ההכשרה הרלוונטי בשלמותו

מבינים כיצד ניתן להעלות חששות ו/או לדווח על הפרות או חשד להפרות

עברו הכשרה כפי שנדרשו על ידי הוועדה ליושרה עסקית או המנהל הישיר שלהם, כמו למשל פגישות בנושא יושרה עסקית, תדרכי פנים אל פנים, ושיחות צוות

להציע הדרכה ותמיכה בכל הקשור לקוד ולמדיניות הנוגעת לקוד לחברי הצוות שלהם בעת הצורך ולהעלות נושאים לא פתורים בפני מנהל היושרה העסקית שלהם

להבטיח שכל גורם המצביע על בעיות, או מדווח על הפרות או הפרות אפשריות, מקבל תמיכה ונוהגים בו בכבוד ושלא ננקטת נגדו פעולה כלשהי

לעודד כי בעיות שהוצגו מטופלות במלוא הרצינות ובמהירות, תוך שימוש דיסקרטי במידע הרלוונטי ולהציג בפני מנהל היושרה העסקית בהקדם האפשרי כדי לקבוע מהו אופן הפעולה המתאים, ומיהם הגורמים שיש ליידיע בנושא

להמשיך לשתף פעולה עם הגורמים המעורבים ולהשלים את התיעוד הנדרש (כמו למשל מידע אודות המקרה או הלקחים שנלמדו) כפי שנתבקשו על ידי קצין היושרה העסקית

במקרה שההפרה התרחשה בתחום הפעילות שבאחריותם, עליהם לשקול אילו שינויים בתקשור, הכשרה נוספת או שינויים לכלי הבקרה או הנהלים של העסק יש לבצע כדי לצמצם את הסיכוי להתרחשות של הפרות דומות

## איסורים

חל איסור על עובדים:

להתעלם מדיווחים או שלא לדווח על מצבים בהם קרו הפרות או הפרות אפשריות של הקוד או המדיניות הנוגעת לקוד

לנסות למנוע מעמיתיהם לדווח על הפרה או הפרה אפשרית או לבקש מהם להתעלם מבעיות

לנקוט בפעולות כנגד כל גורם המדווח על הפרה או הפרה אפשרית

לשוחח אודות כל הפרה או הפרה אפשרית הנמצאות בשלבי חקירה עם גורמים נוספים, אלא אם קיבלו אישור לכך מצוות החקירה



# ייעוץ משפטי (1 מתוך 2)



על כלל העובדים לשמור בכל עת על החוקים והרגולציה התקפים במדינות בהן יוניליוור פועלת. אי הכרת החוק אינה תירוץ. ייעוץ משפטי מעת לעת הכרחי כדי להבטיח שהאינטרסים וההזדמנויות העסקיים הלגיטימיים של יוניליוור מוגנים.

המדיניות הנוגעת לקוד מגדירה כיצד ובאילו נסיבות על עובדים לבקש ייעוץ משפטי מהחטיבה המשפטית של יוניליוור.

## תקנות שהן בגדר חובה

על ראשי כל חבר מנהלים של כל אזור או מדינה או חברי ההנהלה הבכירה וראשי צוותי ההנהלה של כל קטגוריה, תאגיד ותפקיד להבטיח שהשותף העסקי הרלוונטי לענייני משפט, חבר באותו צוות ההנהלה בהתאם לדרישה ו/או שיש לו הזמנה פתוחה להשתתף בכל ישיבות הצוות ולקבל עותקים של סדרי היום וספרי הפרוטוקולים.

חובה על כלל העובדים:

להודיע באופן מיידי למנהל הישיר שלהם (או לגורם מתאים אחר – להרחבה עיינו במדיניות בנוגע לקוד בחלק לחיות את הקוד) ולפנות לייעוץ משפטי במקרה שהם חושדים או שגילו אודות קיומה של פעילות לא חוקית הקשורה לפעילות של יוניליוור או לגורמי צד-שלישי

# ייעוץ משפטי (2 מתוך 2)

## תקנות שהן בגדר חובה

יש למתחייב ולפנות לצוות הייעוץ המשפטי במצבים הבאים:

חוזים מסחריים, חכירה, רישיונות ועסקאות – חוזים מסחריים הנוגעים לסחורות או שירותים (אלא אם הקבוצה המשפטית האצילה בפירוש סמכות זו לעסק או שאפשרה ערוץ תקשורת ישיר ליועץ משפטי חיצוני); חוזים הנוגעים לקניין רוחני, כמו למשל, רישיונות שימוש בטכנולוגיות, סימנים מסחריים, פיתוח משותף או חוזים לסיוע טכני; עסקאות פיננסיות לדוגמה, גיוס הון או חוב, החכרת נכסים, עסקאות נגזרים (כמו למשל גידור מטבע או החלף שערי ריבית) או ערבות לעסקאות מגודרות; עסקאות הכוללות מיזוגים, רכישות, מכירות, או שותפויות עסקיות

ליטיגציה ופעולות רגולטוריות – ליטיגציה אזרחית, כמו למשל מחלוקות בנושאי תעסוקה או חוזים, בין אם מדובר באיום לתביעה או תביעה ממשית, שהוגשו על ידי או כנגד אחת החברות או העובדים של יוניליוור כולל כאלו שהחלו או שהושגה פשרה לגביהן; תביעות פליליות, בין אם איום לתביעה או תביעה ממשית, שהוגשו על ידי או כנגד אחת החברות או העובדים של יוניליוור או בעידודה של יוניליוור. תקשורת עם הממשלה או גופים רגולטוריים בנוגע לחקירות, כולל חקירות פתע, או במקרה שיוניליוור מעוניינת בפעולה רגולטורית, כמו פעולות עקב אי עמידה על ידי גופי ממשל מקומיים (להרחבה עיינו במדיניות בנוגע לקוד בחלק של גופי הרגולציה הממשלתיים וארגונים לא-ממשלתיים

הגבלים עסקיים/תחרות – בעיות תאימות או שאלות בנוגע לחוקי תחרות/הגבלים עסקיים, כמו למשל תנאי סחר, הסדרי בלעדיות או תמחור; פגישות, יצירת קשר, שיתוף פעולה, הסכמים או כל פעילות אחרת, כולל חברות באיגודי מסחר או התאחדויות בתעשייה (באופן רשמי ובלתי-רשמי או אד הוק), העשויים לערב החלפת מידע עם מתחרים או מגבלות על התחרות בשוק (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד תחרות הוגנת ומידע אודות המתחרים)

תקשורת – הודעות לעיתונות שעלולות להשפיע על המוניטין של יוניליוור או ליצור חבות חוקית, או להכיל מידע 'פנימי' או 'רגיש' הנוגע למחירים (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק מניעת שימוש במידע פנים)

רישומי פטנטים, מותגים, סימני מסחר, חומרי שיווק – רישומי פטנטים וחומר שיווקי, כולל פרסום, חומר לקידום מכירות, אריזות ותוויות, חומרי מסחר, כתבות פרסומיות, חומר הנמצא בנקודת-המכירה, ותוכן אינטרנטי; אישור לשימוש בכל השמות, סימנים, סמלילים, סיסמאות, חסויות או פרסום באמצעות ידוענים. תחזוקה, הגנה ומכירה של סימני מסחר, זכויות יוצרים ושמות דומיין הנמצאים בשימוש העסקי; סוגיות מול מתחרים בנוגע לתביעות, מותגים, סימני מסחר בין שהועלו ביוזמת חברת יוניליוור או כנגדה

תעסוקה – סוגיות הנוגעות להתחייבות לאיסור תחרות, מחלוקות עם עובדים ופיטורין ותנאי העסקה בלתי-שגרתיים בחוזה

בטיחות – חבלה או זיוף מוצרים; תלונות מצד הצרכנים שעלולות להוביל למחלוקות משפטיות; החזרות מוצרים אפשריות; תקריות בטיחות הנוגעות לצרכנים, מוצרים, כוח העבודה או לסביבה שעשויות לגרום להשלכות משפטיות

חוקים וממשל תאגידי ברמת מדינה – שינויים, או סוגיות, הקשורים לחקיקת חוקים ברמת מדינה או ברמה תאגידית, כמו למשל שינויים במבנה ההון או בחבר המנהלים, הודעות תיוק של חברות ציבוריות והסדרים/ מערכות יחסים עם בעלי מניות מצד-שלישי

שוכד ושחיתות – סוגיות הנוגעות לשוכד או שחיתות, כולל האשמות או אי-ודאות בנוגע למצבים שעשויים להוביל לשוכד או שחיתות (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק מניעת מתן וקבל שוכד)

על כלל העובדים לפעול בעזרת הגיון בריא ושיקול דעת במצבים שאינם מופיעים בכתוב לעיל: במקרה שאין בטוחים, עליהם לנהוג במשנה זהירות ולפנות לייעוץ מטעם הקבוצה המשפטית.

## תקנות שהן בגדר חובה

חל איסור על עובדים:

לפעול באופן שהוגדר על ידי הקבוצה המשפטית כבלתי-חוקי/ או שאינו כדאי. במקרה שפעילות אינה מוגדרת כבלתי-חוקית או כזאת שאינה כדאי אך ייעוץ משפטי הדגיש כי היא טומנת בחובה סיכונים מהותיים עבור יוניליוור, כמו למשל תביעות משפטיות, על העובדים להפסיק פעילות זו אלא אם קיבלו אישור מפורש מההנהלה הבכירה

לשכור את שירותיו של חוקר פרטי ללא אישור מוקדם של היועץ המשפטי

חל איסור על עובדים מחוץ לקבוצה המשפטית. למנות, להתנהל או לבטל את שירותיו של יועץ משפטי חיצוני או לשלם שכר טרחה עבור שירותים משפטיים בנפרד ממבני התשלום שסוכמו עם הקבוצה המשפטית

# ניהול סיכונים אחראי



ניהול סיכונים הוא חלק בלתי נפרד מהאסטרטגיה של יוניליוור ומהשגת יעדיה לטווח הארוך. הצלחתנו כארגון תלויה ביכולתנו לזהות ולנצל הזדמנויות שנוצרו על ידי העסק שלנו או השווקים בהם יוניליוור פועלת.

יוניליוור פועלת לזהות ולהפחית סיכונים כמו למשל הפסד כספי, פגיעה במותג או איבוד כוח אדם איכותי וסיכונים כמו כשלון במימוש אסטרטגי במקרה שאינו תורם לחיזוק שווי מותג מסוים או לצמיחה בערוצים הרצויים. יוניליוור מגדירה סיכון כפעולות או אירועים בעלי פוטנציאל להשפיע על יכולתנו להשיג את המטרות שלנו. יוניליוור נוקטת בגישה משלבת בכל הנוגע לניהול סיכונים – שילוב הערכת הסיכונים וההזדמנויות בלב סדר היום של צוות ההנהלה.

יוניליוור נוהגת בגישה משלבת בכל הנוגע לניהול סיכונים בשגרה ומיישמת ערכים גלובליים לניהול סיכונים שעברו התאמה מקומית.

האלמנטים המבניים שלה כוללים את:

מקבלי החלטות, מבנה ארגוני והאצלת סמכויות

חזון, אסטרטגיה ויעדים

קוד העקרונות העסקיים, המדיניות והסטנדרטים הנוגעים לקוד

מסגרות עבודה לניהול סיכונים ולבקרה

ניהול ביצועים וביצוע תהליכים תפעוליים

פעולות הנוגעות לציות וביטוחים.

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על מנהלי החברה והדרגים שמעליהם להטמיע את העקרונות של יוניליוור לניהול סיכונים באופן הבא:

תיאבון לסיכון: עליהם לקבוע את רמת הסיכון אותה הם מוכנים לקבל, לאחר הטמעת אמצעי בקרה, כך שלא ייוצר איום משמעותי להשגת יעדיהם

הפחתת סיכונים: עליהם להשתמש באמצעי בקרה הולמים, ולהבטיח שנעשה בהם שימוש, כדי לעמוד ביעדים שלהם

כלל חברי צוות ההנהלה **חייבים**:

לוודא שכל הפעולות לניהול סיכונים מבוצעות, כפי שמפורט במסמכים של יוניליוור בנושא מסגרות עבודה לניהול סיכונים ולבקרה, בכל תחומי האחריות

להשלים דיון שנתי הוליסטי בנושא סיכון שבמהלכו:

יזוהו סיכונים מרכזיים לעסק שנמצאים באחריותם;

יבחנו האופן בו מנוהלים סיכונים אלו;

יזוהו פערים בנוגע לתיאבון הרצוי לסיכון.

לבצע בדיקות שגרתיות ולוודא שהפחתת הסיכונים הרצויה מתקיימת.

חובה על כלל מנהלי הפרויקטים, העוסקים בחדשנות ושינוי, יחד עם צוותיהם:

לזהות את הסיכונים המרכזיים שימנעו מהפרויקט להשיג את יעדיו

להכין תכנית להפחתת הסיכונים

לבחון את קצב ההתקדמות עם קבוצת ההיגוי של הפרויקט.





חדשנות היא מרכיב בסיסי בהצלחה העסקית של יוניליוור ונמצאת בליבה של האסטרטגיה הגלובלית שלנו. היושרה והאובייקטיביות של המחקר המדעי שלנו הם יסודות מרכזיים בגישתנו לחדשנות אחראית. בטיחות אינה נתונה למשא ומתן.

בעת מענה על צרכי הצרכנים, החידושים שמספקת יוניליוור מגובים במדע מבוסס וטכנולוגיה, ומשקפים סטנדרטים גבוהים ועקרונות אתיים. יוניליוור מנהלת מחקר וחדשנות באופן אחראי, בטוח ובר-קיימא, תוך הוקרת כבוד לענייני הצרכנים והחברה שלנו.

יוניליוור סטנדרטים גלובליים בכל הנוגע לשיתוף פעולה בנושאי חדשנות ופרסום המחקר המדעי שלנו. הסטנדרטים תקפים עבור כלל המחקר והחדשנות, גם בעיצוב בטוח ובר-קיימא של מוצרים, תהליכים ואריזות חדשות, פיתוח מוצרים ומותגים;

### תקנות שהן בגדר חובה

**חובה** על כלל העובדים המעורבים בפעילות מחקר מדעי וחדשנות לעמוד בכל הסטנדרטים הרלוונטיים לתחום העבודה שלהם, במיוחד כדי:

להבטיח הערכה וניהול הולמים של סיכונים לבטיחות הצרכנים, בטיחות בעבודה ולסביבה

להבטיח תיעוד מפרטים מדויקים של חומרי גלם, מוצרים ואריזות

להבטיח ניהול אפקטיבי של סיכונים לבטיחות הצרכנים מאלרגנים במזון

להבטיח שמחקר הכולל נסיינים אנושיים מנוהל על פי הסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר

חובה לעמוד במחויבות של יוניליוור לביטול ניסויים בבעלי חיים, ללא פשרות, בנוגע לבטיחות הצרכנים (להרחבה עיינו מסמך גישות חלופיות לניסויים בבעלי חיים)

יש להבטיח את היושרה, האיתנות, האובייקטיביות והשקיפות של כלל המחקר המדעי ושיתופי הפעולה עם שותפים חיצוניים (להרחבה עיינו במסמך עמדת יוניליוור בנוגע למדע בעל אובייקטיביות ויושרה)

יש לשמר ולהנגיש את רשומות כלל המחקרים, כולל פרוטוקולים ונתונים של מחקרים, הפרשנות שלהם והחלטות שהתקבלו בעקבותיהם

יש להעלות כל חשש אודות אי-תאימות או אפשרות לאי-תאימות למדיניות הנוגעת לקוד בפני מנהל היושרה העסקית, המנהל הישיר והשותף העסקי הרלוונטי בגוף המחקר והפיתוח (R&D)

### תקנות שהן בגדר חובה

חל איסור על עובדים:

להעביר מצגות או למסור פרסומים שלא אושרו לכך באמצעות נהלי אישור פנימיים

לשתף פעולה עם גורמי צד שלישי מחוץ למסגרת העבודה המובנית שאושרה בעת חתימת החוזה

# בטיחות מוצרים ואיכות המוצרים

## תקנות שהן בגדר חובה

חובת העובדים:

להפעיל תהליכים אפקטיביים לאמידת ותיעוד מוצרים וביצועי תהליכים, והיכן שנחוץ, לנקוט בצעדי מנע או פעולות תיקון כדי להבטיח חווית מוצר איכותית לצרכנים וללקוחות.

לדווח במהירות ובאופן יזום אודות בעיות בבטיחות המוצרים או איכות המוצרים למנהל הישיר או למנהל היושרה העסקית

## איסורים

חל איסור על עובדים:

לייצר או להפיץ בידועין מוצרים, כולל פריטים לקידום מכירות, או שירותים, שעלולים להשפיע לרעה על בריאות העובדים או הצרכנים, לסכן לקוחות או להשפיע לרעה על המוניטין של יוניליוור

לקחת החלטות בנוגע לבטיחות מוצרים או איכות מוצרים ללא אישור ו/או ידע מספק בנושא

לספק מענה ללקוחות או לצרכנים בנוגע לאיכות מוצרים או בטיחות מוצרים ללא אישור לעשות זאת

המוניטין וההצלחה של יוניליוור מבוססים על אספקת מוצרים ושירותים בטוחים ובאיכות גבוהה, שעומדים בכל התקנים ותנאי הרגולציה התקפים, הן אלו הנהוגים בחברה והן החיצוניים, עבור כלל שרשרת הערך מקצה לקצה.

לכלל העובדים יש תפקיד במהלך להבטיח כי המוצרים והשירותים שאנו מספקים עומדים או עולים על ציפיות הצרכנים והלקוחות שלנו.

יוניליוור תבצע מעת לעת, ובמועד המתאים, חוזרות מוצרים או השבתת שירותים שאינם עומדים בסטנדרטים הגבוהים שלנו או אלו שנקבעו בשוק.



קוד העקרונות העסקיים והמידעיות בנוגע לקוד



# טיפול בשחיתות

התנהגותנו מוגדרת על ידי יושרה, בכל מקום בו אנו נמצאים. היא מדריכה אותנו כיצד לעשות את הדבר הנכון עבור הצלחה של יונילייור לטווח ארוך

הימנעות מניגוד עניינים

מניעת מתן וקבלת שוחד

מתן וקבלת מתנות ואירוח

רשומות מדויקות, דיווח וחשבונאות

הגנה על הנכסים הפיזיים והפיננסיים והקניין הרוחני של יונילייור

מניעת הלבנת הון ועיצומים כלכליים



# הימנעות מניגוד עניינים

ניגוד עניינים עלול להשפיע לרעה באופן משמעותי על המוניטין והאפקטיביות של יוניליוור, עסקיה ואנשיה. מצב זה מתרחש כאשר עובד מאפשר לאינטרסים האישיים, פיננסיים או לא-פיננסיים שלו, בין אם שקיימים, מתפרשים ככאלו או אפשריים, להשפיע על האובייקטיביות שלו בעת ביצוע תפקידו ביוניליוור.

המדיניות הנוגעת לקוד קובעת כיצד על עובדים להתנהל כדי למנוע ולהתמודד עם מצבים אלו.

מצבים של ניגוד עניינים עלולים להתרחש, ויש לחשוף אותם כאשר עובד:

מעסיק, מנהל, או בעל השפעה על חלוקת העבודה, הערכות ביצועים, מתן אישורים ו/או תגמולים נמצא במערכת יחסים אישית קרובה

מקבל או מחזיק במשרה ציבורית רשמית, או שאחד מבני משפחתו או מכר קרוב, מחזיק במשרה ציבורית ובעל יכולת לקבל החלטות העלולות להשפיע על עסקיה של יוניליוור

אלו כוללים מקרים בהם עובדים, בני משפחתם או מכרים קרובים:

עובדים עבור או מספקים שירותים כלשהם למתחרים או לגורמי צד שלישי אחרים הרלוונטיים לעסקיה של יוניליוור

בעל השקעות אחרות מקרנות פנסיה, קרנות צמודות מדד או מחקות מדד ונסחרות בבורסה ומייצגות:

אינטרס משמעותי בחברה מתחרה, ישות בשליטת או השפעת המדינה, או כל גורם צד שלישי אחר הרלוונטי לעסקיה של יוניליוור (לפחות 5% מהשווי הנקי של אחת מישויות אלו)

כל אינטרס בגורם צד שלישי אם הם, או אחד מחברי הצוות שלהם, מעורבים בעיסוק, בקרה או חקירה של ביצועי אותו גורם

נותנים קדימות לאינטרסים שאינם-פיננסיים כמו ערכים, אמונות, רווחה ודעות פוליטיות על פני הציפיות של יוניליוור הנוגעות לחוק ולאתיקה, ואשר משפיעים על ביצועיהם או האובייקטיביות שלהם במסגרת העבודה

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

להבטיח שיוניליוור נמצאת בעמדה הטובה ביותר ליהנות מהזדמנויות עסקיות פוטנציאליות

לפעול בהתאם לתהליכים המפורטים **במסמך** זה כדי לספק גילוי באופן מידי אודות ניגוד עניינים ממשי, מתפרש או אפשרי למנהל היושרה העסקית שלהם שיקבע מהי הדרך הטובה ביותר להתמודדות עם המצב תוך התייעצות עם המנהל הישיר של העובד

לפעול בהתאם לאותם תהליכים במקרה שהם מעוניינים למלא באופן אישי תפקיד ניהולי (או דומה) שהוצע להם, בארגון אחר, מסחרי או שלא למטרות רווח, כולל תפקידים באיגודי מסחר או תפקידים בגופים ציבוריים.

מחויבות זו תקפה גם למצטרפים חדשים בעלי תפקיד ניהולי ולא דיווחו על כך בתהליך הגיוס.

דרישות הגילוי המפורטות לעיל אינן כוללות תפקידים כמנהל בית ספר, תפקידים ניהוליים בקבוצות ספורט חובבניות או פנאי, וכחלק מוועד הבית במקום המגורים של העובד.

להשיג אישור בכתב מהיועץ המשפטי הראשי ומנהל היושרה העסקית, טרם הם מתמנים כמנהל בחברה ציבורית כלשהי

לודא שהתחייבויות חיצוניות אינן:

יגרעו ממחויבותם ומתרומתם ליוניליוור

יאפשרו גישה למידע רגיש מבחינה מסחרית הנוגע למתחרים קיימים או פוטנציאליים של יוניליוור. (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק של תחרות הוגנת ובחלק של מידע אודות המתחרים)

יגרמו לאחריות של יוניליוור כלפי גורם כלשהו. על העובד להודיע לארגון הנוסף שהוא לוקח על עצמו תפקיד זה על בסיס אישי, שאינו מטיל אחריות על יוניליוור ושכל תשלום או תגמול המתקבל במסגרת תפקידו אינו מועבר ליוניליוור

## איסורים

כל איסור על עובדים:

להגיע לפגישות, לדון, להצביע, או להשתתף בכל תהליך קבלת החלטות או פעילויות הנוגעות למצב בו קיים או עלול להתקיים ניגוד עניינים בטרם מנהל היושרה העסקית שלהם אישר זאת

לנצל, או להפנות לאחרים, הזדמנויות עסקיות שהתוודעו אליהן בעת מילוי תפקידים ביוניליוור ועשויות להיות בעלות עניין ליוניליוור

שימוש לרעה בתפקידים במטרה לקדם אינטרסים אישיים

לשכור את שירותיהם, לחתום חוזה או לקיים קשר עם כל אדם או ארגון ללא בדיקה שנוצר בשל כך מצב של ניגוד עניינים הקשור ליוניליוור

להעסיק או לשכור את שירותיהם של גורמים שהחזיקו במשרה ציבורית בעבר שלא בהתאם לעקרונות 'דלתות מסתובבות' של יוניליוור



# מניעת מתן וקבלת שוחד



במטרה לתמוך במאבק הגלובלי בשחיתות, רוב המדינות חוקקו חוקים האוסרים על שוחד: רבות מהן מחילות חוקים אלו באופן 'בינלאומי' גם להתנהלות מחוץ לגבולותיהן. הפרה של חוקים מסוג זה עשויה לגרום להשלכות משפטיות ופיננסיות עבור יוניליוור ואנשים אינדיבידואלים. הסיכון גבוה במיוחד במשא ומתן עם גורמים בעלי משרה ציבורית: החשד הקל ביותר להתנהלות בלתי חוקית עשוי להסב נזק משמעותי למוניטין של יוניליוור

המחויבות של יוניליוור ליושרה בעסקים מצריכה באופן עקבי סטנדרטים גלובליים גבוהים. הגישה שלנו היא אפס-סובלנות כלפי שוחד ושחיתות ותקפה לכלל הפעילות של יוניליוור ללא קשר לתרבות העסקית המקומית, ואוסרת מתן וקבלת שוחד מגופים ציבוריים או מסחריים (כלומר מכל גורם צד שלישי).

המדיניות הנוגעת לקוד מכסה את כל מה שחובה ומה שאסור על עובדים לעשות כדי לעמוד בדרישות של יוניליוור.

## תקנות שהן בגדר חובה

### חובה על עובדים:

להבהיר בכל מקרה, באופן פנימי או בעת עבודה עם גורמי צד שלישי, כי יוניליוור מחזיקה בגישה של אפס סובלנות כלפי שוחד ושחיתות ולא תציע, תשלם, תחפש אחר או תקבל תשלום, מתנות או טובות הנאה (באופן ישיר או עקיף) כדי להשפיע באופן שאינו ראוי על תוצאות של פעילות עסקית

להודיע באופן מיידי למנהל היושרה העסקית והיועץ המשפטי שלהם במקרה שהם מודעים לתשלום שבוצע או הוצע או כל עסקה אחרת שעלולה להוות הפרה של המדיניות הנוגעת לקוד

לפעול בהתאם למדיניות ואמצעי הבקרה של יוניליוור בנוגע לתאימות שותפי צד שלישי ובהתאם לניהול הרכש ובחירת שותפים עסקיים באופן אחראי שבמדיניות הנוגעת לקוד

להשתמש באמצעי תקשורת אלקטרוניים או פתרונות ממשלתיים מקוונים או כל אמצעי אחר (בתחומי רישיונות, רכש, מיסוי, הגנה על שם המותג, וכו') כדי להפחית אינטרקציות פנים אל פנים עם גורמים בעלי משרה ציבורית ואת הסיכונים הכרוכים בכך לשידול לשוחד

## איסורים

חל איסור על עובדים לבצע את הפעולות הבאות במישרין או עקיפין (למשל מול ספקים, סוכנים, מפיצים, יועצים, עורכי דין או כל גורם אחר):

להציע או לקבל שוחד או אפשרויות ליתרון בלתי-ראוי (כולל תשלומי סיוע, לכל גורם המחזיק במשרה ציבורית או אדם אחר או גורם צד שלישי, שבכוונתם, או שרמזו על כוונה כזאת, להשפיע על קבלת החלטות של גורם כלשהו בנוגע ליוניליוור

לבקש או לקבל שוחד או אפשרויות ליתרון בלתי-ראוי מכל גורם צד שלישי, שבכוונתם, או שרמזו על כוונה כזאת, להשפיע על קבלת החלטות של יוניליוור בנוגע לאותו גורם צד שלישי

במקרים יוצאי דופן בהם עובדים לא יכולים להיחלץ מאיומים שעומדים להתממש לחייהם, חירותם, או לפגיעה פיזית בהם, אם לא ייענו על הדרישה לתשלום, ניתן לבצע את התשלום אך יש לדווח באופן מלא על כך למנהל היושרה העסקית והיועץ המשפטי במדינה בה התרחשה התקרית. דיווח זה יבטיח שהעניין ייחקר באופן מלא, הרשומות הפיננסיות הנדרשות יתועדו, וכאשר יש צורך לכך, יינקטו צעדים נוספים (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק רשומות מדויקות, דיווח וחשבונאות).

# מתן וקבלת מתנות ואירוח (1 מתוך 2)



## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

ליישם את המדיניות הנוגעת לקוד בתום לב כדי להבטיח שמתנות ואירוח שניתנו או התקבלו לעולם אינם מופרזים, מספקים אפשרות ליתרון בלתי ראוי או שיוצרים ניגוד עניינים ממשי או שעשוי להיתפש באופן זה (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק של מניעת מתן וקבלת שוחד ובחלק של הימנעות מניגוד עניינים)

להכיר ולהקפיד על המגבלות הכספיות המקומיות שנקבעו על ידי יוניליוור בנפרד עבור כל מתנה או אופן אירוח, אלא נפטרו ממגבלות אלו בהתאם למדיניות הנוגעת לקוד

על כל מערכות היחסים של יוניליוור לשקף את המחויבות המתמשכת שלה ליושרה בעסקים. אירוח עשוי לשחק תפקיד חיובי בבניית מערכות יחסים עם לקוחות, ספקים וגורמי צד שלישי אחרים. באותו אופן, מקובל לעתים להציע מתנות סבירות, לדוגמה בהקשר של אירועי קידום מכירות או השקות מוצרים. עם זאת, כיוון שקבלה או נתינה של מתנות ואירוח עשויה להוות פתח לניצול או לגרום לניגוד עניינים ממשי או שעשוי להיתפש באופן זה, יש לעשות זאת במשורה ובהקשר לגיטימי וראוי לפעילות העסקית של יוניליוור.

המדיניות הנוגעת לקוד קובעת מהם תחומי האחריות של עובדים בנוגע למתן וקבלת מתנות ואירוח. היא מבהירה אילו מתנות ואופן אירוח אסורים בכל מקרה שהוא. המדיניות גם מספקת הסבר אודות הנסיבות בהן יש לגיטימציה לתת או לקבל מתנות ואירוח.

# מתן וקבלת מתנות ואירוח (2 מתוך 2)

## תקנות שהן בגדר חובה

### מתן וקבלת מתנות

#### חובה על עובדים:

לוודא שכל מתנה שהציעו (מלבד סחורה ממותגת של יוניליוור) או שקיבלו, אינה מהווה הפרה של המגבלות הכספיות המקומיות עבור מתנות או חורגות מהמקובל ותמיד תואמות לחלק של הימנעות מניגוד עניינים במדיניות הנוגעת לקוד. למרות שעובדים אינם מחויבים לתעד מתנות מסוג זה במאגר מרכזי, עליהם לשמור תיעוד פרטי לביקורת אפשרית. כל חריגה מהכתוב לעיל דורשת אישור ממנהל היושרה העסקית של העובד

להבטיח שאם הוצעה להם מתנה שחורגת מהמגבלות הכספיות המקומיות עבור מתנות, יסרבו לקבלה בנימוס ויסבירו את החוקים של יוניליוור. במצבים יוצאי דופן בהם יש לקבל מתנות מסוג זה כדי להימנע מעלבון, או שנסייבות המקרה אינן מאפשרות את החזרתן, חובה על עובדים:

להשיג אישור לכך ממנהל היושרה העסקית שלהם;

וכאשר יש צורך בכך, לפעול כדי לתרום את המתנה או להעבירה לצדקה

לוודא שכלל הסחורה הממותגת של יוניליוור, שמוענקת במתנה על ידי עובדים, היא לגיטימית ובפרופורציה בהקשר למקרה

#### אירוח

#### חובה על עובדים:

להבטיח שהצעה לאירוח ניתנת או מתקבלת רק אם:

יש בהצעה אינטרס עסקי לגיטימי

ערכו של האירוח אינו חורג מהמגבלות הכספיות המקומיות עבור אירוח;

מדובר במקרה חד-פעמי או חריג

אופן האירוח הוא ארוחה מקומית, נוכחות, או השתתפות באירוע 'גיבוש-צוות' מאורגן, אירוע תרבות או ספורט מקומי, טקס מקומי להענקת פרסים בתעשייה, ביקור באתר עסקי או פעילות מפוקחת דומה

גורמים עסקיים מיוניליוור וגורמי צד שלישי, הנוכחים לרוב במצבים מסוג זה, נוכחים במקום

אין חובה על עובדים לתעד אירוח מסוג זה במאגר מרכזי, אך עליהם לתעד זאת באופן פרטי לביקורת ולהבטיח שההוצאות הקשורות לאירוח המסופק על ידי או בשמה של יוניליוור, אושרו באמצעות התהליכים הסטנדרטיים להוצאות מקומיות ומערכות האישור של החברה

בנסיבות יוצאות דופן בהן עובדים מבקשים להציע או לקבל אירוח שחורג מהמגבלות הכספיות המקומיות, חובה עליהם:

לבדוק שהמנהל הישיר שלהם תומך בהצעה או בקבלה

לקבל אישור לכך ממנהל היושרה העסקית שלהם

לאחר קבלת האישור, לבקש מגורם הצד השלישי המעורב לאשר שההצעה או קבלה של אירוח מסוג זה תואמות את המדיניות המקבילה אצלו, בכל הנוגע למתן וקבלת מתנות ואירוח

בכל מקרה בעל נסיבות אחרות בו מוצע או שהתקבלה בקשה לאירוח, החורג מהמגבלות הכספיות המקומיות הרלוונטיות, יש לסרב בנימוס תוך הסבר שהדבר נוגד את מדיניות הקוד.

## איסורים

#### חל איסור על עובדים:

לדון, להציע או לקבל מתנות או פעילויות אירוח כלשהם בהם מעורבים גורמים בעלי משרה ציבורית או בני משפחותיהם ללא אישור מוקדם ממנהל היושרה העסקית שלהם

להציע או לקבל מתנות או אירוח מכל סוג שהם, או כל טובות הנאה אחרות המיועדות או שעלולות להשפיע על החלטות עסקיות או ליצור מחויבות לעשות דבר מה בתמורה

להציע או לקבל מתנות הניתנות במזומן או באמצעי מקביל, כמו למשל כרטיסי הגרלת לוטו, תעודות מתנה, שוברים, הלוואות, ערבויות או כל צורה אחרת של אשראי, מניות או אופציות

להציע או לקבל כל צורת אירוח הכוללת לינה או נסיעות מחוץ למדינה ללא אישור מוקדם בכתב ממנהל היושרה העסקית שלהם

להציע או לקבל כל צורת אירוח שאינה תואמת את המדיניות הנוגעת לקוד בנוגע הערכה, כבוד ויחס הוגן, או עשויה לגרום לעלבון במסגרת הכללים והמנהגים המקומיים

יש להשיג את כלל האישורים ממנהל היושרה העסקית המוזכרים במדיניות הנוגעת לקוד בהתאם לתהליך הגילוי אודות מתן וקבלת מתנות ואירוח הזמין לקריאה

[כאן](#)

# רשומות מדויקות, דיווח וחשבונאות

הדו"חות הפיננסיים וכל מידע אחר שיונליוור שומרת באופן פנימי והמידע הפיננסי שהיא מספקת לבעלי מניות, גופי רגולציה ובעלי עניין אחרים יהיו מדויקים ושלמים.

הרשומות שלנו מספקות מידע בעל ערך לעסק והוכחות לפעולותינו, החלטותינו ומחויבותנו. יש להקפיד על הנהלים והתהליכים כדי להבטיח שהעסקאות המבוצעות מאושרות כראוי ומתועדות במדויק.

כל כישלון לתעד בהצלחה עסקאות, או זיוף או יצירת מידע כוזב או הדחת אחרים לעשות זאת, עשויים להוות הונאה ולגרור לקנסות או ענישה עבור עובדים או עבור יוניליוור

המדיניות הנוגעת לקוד מפרטת מה חובה על עובדים לעשות בכדי להבטיח את דיוק רשומות העסק והמידע הפיננסי שלנו.

## תקנות שהן בגדר חובה

**חובה על עובדים:**

לתעד באופן מדויק, שלם ומהיר את כלל העסקאות

לבצע אך ורק עסקאות, כמו קניה, מכירה או העברת סחורות/ נכסים, שאושר להם לבצע

לוודא שהעסקאות שאישרו הן לגיטימיות ומבוססות על תיעוד תקף

להודיע לממונה על הקוד העסקי ולסמנכ"ל הכספים על כל הונאה או הסדרים פוטנציאליים להקל על העלמת מס, או מצג שווא חשבונאי אחר או מידע אחר, או אם שולם 'תשלום הקלה' כדי למנוע סכנה פיזית או עקב טעות בשיקול דעת

להחזיק ברשומות בהתאם לתקן שמירת הנתונים של יוניליוור כאשר ניתנה הוראה לכך בהקשר לשימור מידע, או לפרק זמן ארוך יותר אם נדרש על ידי החקיקה/הרגולציה המקומית

להחזיק ברשומות שעשויות להיות רלוונטיות לכל ביקורת, תביעה או חקירה רגולטורית הנמצאת בעיצומה, גם אם משך הזמן בו הן מוחזקות עולה על פרק הזמן הרגיל במקרה שניתנה הוראה לכך

לשתף פעולה באופן מלא, פתוח וכנה עם רואי חשבון פנימיים/חיצוניים, רשויות המס וגופים רגולטוריים אחרים

לוודא שהם מודעים לכל המידע הרלוונטי לעבודתם

**חובה** על עובדים שתחום אחריותם כולל דיווח של מידע פיננסי ומידע עסקי נוסף:

לפעול בהתאם לכל החוקים שבתוקף, לדוגמה, אלו הנוגעים לדו"חות כספיים, מסים ודרישות הנוגעות לאיכות הסביבה

לעמוד בכל התקנים ותנאי הרגולציה החיצוניים הרלוונטיים לדיווח, כמו למשל תקני חשבונאות מקומיים ובין לאומיים, תקנים וחוקים לרישום למסחר בבורסה, חוקי רגולציה פיננסיים, דרישות בריאות ובטיחות, קודים ותקנים רגולטוריים הנוגעים לממשל תאגידי

לפעול בהתאם למדריך החשבונאות, ההוראות ולוחות הזמנים לדיווח, תקני המידע והגדרות המידע של יוניליוור

**חובה** על עובדים העוסקים בחשבונאות:

להבטיח שמכירות, רווחים, נכסים והתחייבויות נרשמים בפרק הזמן המתאים

לבצע כראוי תיעוד של הנחות עליהן מבוססות רשומות חשבונאיות, במיוחד אלו הנוגעות לעתודות, רשומות ביומן והתחייבויות תלויות, כולל מיסוי

חובה על מנהלי האזור והמנהלים במדינה מסוימת, מנהלי וחשבי הכספים להשלים הצהרות דיווח פיננסי רבעוניות ושנתיות על פי ההוראות של חטיבת הכספים של יוניליוור

## איסורים

**חל איסור על עובדים:**

לבצע כל פעולה במטרה להגדיל את הנפח או להטות את נתוני המכירות או הרווח בין תקופות דיווח

להקים, להחזיק או לשכור גורמים אחרים למטרות הקמה או החזקה של חשבונות, קרנות או נכסים לא מדווחים או רשומים

להסתיר, לשנות או לזייף רשומות, חשבונות או מסמכים של החברה



# הגנה על הנכסים הפיזיים, הפיננסיים והקניין הרוחני של יוניליוור

ל עודא שכל הבדיקות והודעות התיק הנדרשות בוצעו ונמסרו תוך התייחסות לזכויות הנוגעות לרישום פטנטים, עיצוב וסימני מסחר או סוגי קניין רוחני אחרים, בעת ביצוע מחקר, פיתוח או הכנה לקראת השקת מותגים, תתי-מותג, שירותים, עיצובים, המצאות, תקשורת, פרסום וחומר לקידום מכירות

ל עודא שקיים חוזה חתום עם הסעיפים המתאימים להגנה על זכויות הקניין הרוחני של יוניליוור ולהבטיח חופש לשימוש בתוצרים כאשר מדובר על עבודה בשיתוף פעולה עם גורמי צד שלישי

## איסורים

חל איסור על עובדים:

להעביר נכסים או רכוש פיזי של יוניליוור משטחי החברה ללא אישור או להשתמש בהם למטרות בלתי הולמות

להפר בידועין זכויות תקפות לפטנטים, זכויות עיצוב, סימני מסחר, זכויות יוצרים וזכויות קניין רוחני אחרות של כל גורם צד שלישי

## נכסים פיננסיים

חובה על עובדים:

להגן על הנכסים הפיננסיים של יוניליוור כמו למשל מזומן, חשבונות בנק וכרטיסי אשראי - כנגד ניצול, הפסד, הונאה או גנבה

לאשר אך ורק התחייבויות, הוצאות, השאלה או עסקאות פיננסיות אחרות בהתאם לתפקידם כפי שהוגדר על ידי רשימות הרשות הפיננסית ו/או האוצר המקומית, אזרית ו/או גלובלית

לעמוד בסטנדרטים הרלוונטיים של יוניליוור בעת מעורבותם בחוזי או עסקאות גידור

## קניין רוחני

חובה על עובדים:

לדווח לחטיבה המשפטית אודות כל חשד לזיוף מוצרים או כל מוצר, אריזה, תקשורת או נהלי שיווק שקיים חשד כי מהווים הפרה של זכויות היוצרים, סימני המסחר, הפטנטים הרשומים, זכויות עיצוב, שמות דומיינים ו/או זכויות בנוגע לסוגי קניין רוחני אחרים

## תקנות שהן בגדר חובה

נכסים/רכוש פיזי

חובה על עובדים:

להבטיח שכל הנכסים והרכוש הפיזי של יוניליוור, איתם הם באים במגע במהלך עבודתם, לא ניזוקים, מנוצלים או מבוזבזים. נכסים ורכוש פרטי כוללים ציוד במפעלים ובמעבדות, מוצרים או רכיבים של יוניליוור, מבנים, מחשבים וכלי רכב של החברה.

חובה על כל גורם העומד בראש אתר של יוניליוור:

לזהות סכנות אפשריות מפעולות המתבצעות באתר

להעריך את הסיכון לנזק לנכסים באתר עקב סכנות אלו וכל שיבוש של פעילות העסקית או חבות כלשהי שעלולות להיגרם

לנקוט בצעדים להפחתת הסיכונים שזוהו לרמה המתקבלת על הדעת



חלה אחריות על העובדים להבטיח שהנכסים של יוניליוור מוגנים.

למידע הנוגע להגנה על סוגי נכסים אחרים עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק של רפואה מקצועית ובטיחות בעבודה ובחלק של הגנה על המידע של יוניליוור.

המדיניות הנוגעת לקוד מכסה את נושא ההגנה על נכסים ורכוש פיזי, נכסים פיננסיים וקניין רוחני.

# מניעת הלבנת הון ועיצומים כלכליים

כדי להגן על המוניטין של יוניליוור ולהימנע מחבות פלילית, חשוב שלא נקשור את עצמנו – באופן תמים ככל שיהיה – לפעילויות פליליות של אחרים. בפרט, העובדים והעובדות חייבים לוודא שיוניליוור מצייתת לחוקים ולתקנות לעניין עיצומים כלכליים, וכי הם אינם מטפלים בהכנסות מפעילויות פליליות, מאחר שהדבר עלול להיחשב לעבירה פלילית של הלבנת הון.

מדיניות קוד זו מתווה את הצעדים ההכרחיים שהעובדים נדרשים לנקוט כדי להימנע מהפרת כללי העיצומים הכלכליים או מלהסתבך בהלבנת הון.



## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

- לציית למדיניות הקוד בדבר מיקור אחראי ושותפויות עסקיות, לתקן הגלובלי בדבר עיצומים כלכליים גלובליים, ולנהלים מקומיים כלשהם העוסקים במניעת הלבנת הון או בעיצומים, כאשר מבצעים רישום כדי לקלוט צד שלישי, מתקשרים בחוזה עם צד שלישי, או מנטרים צד שלישי.
- להודיע מיד ליועץ המשפטי של המגזר שלהם אם עלה בהם חשד כלשהו לגבי פעילות פוטנציאלית או ממשית של הלבנת הון, או לגבי עסקאות עם מדינות שהוטלו עליהן עיצומים או עם צדדים שלישיים שהוטלו עליהם עיצומים.
- לקבל אישור מוקדם ממנכ"ל האזור הגיאוגרפי שבו הם פועלים, בהתייעצות עם השותפים העסקיים הבכירים ביותר לעניינים משפטיים וכספיים, בטרם יאפשרו לאחד האירועים הבאים להתרחש:

## בקשות צד שלישי:

- לשלם כסף לחשבון בנק הרשום על שמו של צד שלישי אחר או מחוץ למדינת פעילותו,
- לקבל תשלומים בדרך החורגת מהתנאים העסקיים הרגילים
- לפצל תשלום למספר חשבונות בנק
- לתת תשלום יתר

## תשלומים מצד שלישי ליוניליוור:

- ממספר חשבונות בנק,
- מחשבונות בנק מאזור גיאוגרפי אחר מזה שבו מתגורר הצד השלישי,
- המופקדים במזומן, בשעה שבדרך כלל הם משולמים באמצעות המחאה או העברה אלקטרונית,
- המתקבלים מצדדים שלישיים שלא עברו תהליך רישום מסודר ו/או שאינם חלק מהחזרה,
- המשולמים מראש, כאשר נוהג זה איננו חלק מהתנאים העסקיים הרגילים

חובה על עובדים המעורבים במגע או בחתימת חוזים עם גורמי צד שלישי כמו ספקים חדשים, לקוחות ומפיצים:

- לוודא שמתבצעת סקירה של גורמי הצד השלישי המדוברים, כדי לאמת את זהותם ואת הלגיטימיות שלהם, טרם חתימת חוזים או ביצוע עסקאות עימם. קביעת אופן ורמת הסקירה מושפעים מגורמים שונים
- לקבוע, בעזרת הדרכה ממנהל היושרה העסקית, באילו כלים ותהליכים להשתמש כדי לאפשר סקירה ושמירת רשומות ראויים (להרחבה עיינו בחלק של מדיניות ניהול הרכש ובחירת שותפים עסקיים באופן אחראי)
- לשקול במשנה זהירות, ובמקרה הצורך תוך התייעצות עם מנהל היושרה העסקית או היועץ המשפטי, את תוצאות הסקירה לפני החלטה להתחיל מערכת יחסים עסקית עם אותו גורם צד שלישי
- חובה על מנהלי כספים המספקים תמיכה לניהול שרשרת האספקה וניהול ופיתוח לקוחות, לפקח ו/או לבדוק באופן שגרתי ספקים, לקוחות וגורמי צד שלישי אחרים המספקים שירותים, כדי לזהות פעילות עסקית או ממשלתית העשויה להצביע על הלבנת כספים

## איסורים

חל איסור על עובדים:

- הניח שמיון בצד שלישי רלוונטי כבר התקיים: אי בדיקה או עדכון מיון מעת לעת עלול לסכן את יוניליוור ועובדיה
- הודיע לצד שלישי החשוד בהלבנת הון שהם נתונים לחקירה פנימית או חיצונית. עובדים חייבים לקבל הדרכה מהיועץ המשפטי האזורי, כיצד לטפל בעניין מול צד שלישי

# שמירה על כבוד האדם

יש להתייחס לאנשים בכבוד, בכנות ובאופן הוגן. יוניליוור ועובדיה מוקירים את המגוון האנושי, ורוחשים כבוד לאנשים כמו שהם. יוניליוור מקדמת סביבת עבודה הוגנת ובטוחה, המוקירה זכויות ושכולם יכולים לממש בה את הפוטנציאל הגלום בהם.

רפואה מקצועית ובטיחות בעבודה

הוקרה, כבוד ויחס הוגן





# הוקרה, כבוד ויחס הוגן (1 מתוך 2)



## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

להוקיר את כבודם וזכויות האדם של עמיתיהם וכל האחרים איתם הם באים במגע במסגרת עבודתם

להתייחס לכולם באופן הוגן ושווה, ללא אפליה על בסיס גזע, גיל, תפקיד, זהות מגדרית, צבע עור, אמונה, ארץ מוצא, נטייה מינית, מצב משפחתי, מוגבלות, מעמד חברתי או השקפה פוליטית

יש להתייחס לכך במסגרת גיוס, פיטורין, קידום, הענקת מענקים ותגמולים, הכשרה או הוצאה לפרישה שיש לבצעם על בסיס יכולות וכישורים

חובה על מנהלים:

לוודא שכל העובדים פועלים על בסיס תנאי תעסוקה מתועדים שהסכימו להם מרצונם, ומובנים להם בבירור וזמינים לבחינה על ידי העובדים הרלוונטיים וגורמים אחרים העובדים עבור יוניליוור

להבטיח שכלל העובדים מועסקים על ידי יוניליוור ללא שהתבקשו לשלם דמי העסקה או עלויות אחרות הקשורות להעסקתם במישרין או בעקיפין בהתאם לתקני ארגון העבודה הבין לאומי

עסקים יכולים לפרוח רק בחברות שבהן מכבדים, מממשים ומקדמים את זכויות האדם. יוניליוור מבינה שלכל עסק יש אחריות לכבד זכויות אדם ואת היכולת לתרום להשפעה חיובית על מצבן.

ישנן סיבות עסקיות ומוסריות להבטיח שזכויות אדם ממומשות ברחבי הפעילות ושרשרת הערך של החברה. יוניליוור מחויבת להבטחת סביבת עבודה שמקדמת גיוון עבור כלל העובדים, ויש בה אמון משותף, כבוד לזכויות אדם, שוויון הזדמנויות, ללא אפליה או קורבנות

המדיניות בנוגע לקוד מפרטת מה חובה על עובדים לעשות כדי להבטיח שסביבת העבודה תתאים לתנאים האלו.



# הוקרה, כבוד ויחס הוגן (2 מתוך 2)

## תקנות שהן בגדר חובה

לוודא שכלל העובדים מקבלים שכר הוגן כולל חבילת תגמולים מקיפה שעונה או עולה על הדרישות המינימליות בחוק או תואמות את הנהוג בתעשייה, ושהתנאים לקבלת חבילה זו שנקבעו במסגרת הסכמים קיבוציים, מחייבים מוטמעים ושפועלים לפיהם. מלבד הניכויים הנדרשים לפי חוק, כל ניכוי אחר משכרו של עובד מצריך הסכמה ברורה בכתב של העובד

לכבד את זכויות העובדים, ליצור ולהצטרף לאיגוד חוקי ומוכר לפי בחירתם או לכל גוף אחר המייצג את האינטרסים הקולקטיביים שלהן, לבסס שיח פורה ולהתמקח בתום לב עם איגודים מקצועיים או גופים מייצגים, בנושאי תנאי תעסוקה, יחסי ניהול עבודה ועניינים הנוגעים לדאגות הדדיות, ככל הניתן במסגרת החקיקה המקומית

לפעול בהתאם לדרישות החוק המקומי בכל הנוגע להעסקת עובדים לטווח קצר, לעת מצוא או עובדי קבלן

לטפח מערכת לתקשורת ברורה ובעלת שקיפות בין העובדים להנהלה, המאפשרת לעובדים להתייעץ ולקיים שיח אפקטיבי עם ההנהלה

לספק לעובדים נהלים המאופיינים בשקיפות והוגנות ואפשרות להעלות טענות באופן חסוי על המפורט בתקנות אלו. לאפשר לעובדים לדון בכל מצב בו הם מאמינים שהופלו לרעה או שקיבלו יחס לא הוגן או מכבד

## איסורים

חל איסור על עובדים:

לנהוג באופן שפוגע, מאיים, זדוני או מעליב. התנהלות שכזאת כוללת כל צורה של הטרדה מינית או אחרת או בריונות, בין אם כלפי יחיד או קבוצה ובין אם על רקע גזעני, גיל, תפקיד, מגדר, זהות מגדרית, צבע עור, אמונה, ארץ מוצא, נטייה מינית, מצב משפחתי, מוגבלות, מעמד חברתי או השקפה פוליטית

לקחת חלק בכל אופן התנהלות בלתי ישיר שעלול להתפרש כצורה של הטרדה מינית או אחרת או בריונות, כמו בדיחות או עלבונות פוגעניים או בעלי תוכן מיני, להציג, לשלוח כדוא"ל, להודעת טקסט, או להפיץ בכל אופן אחר, חומר פוגעני או בעל תוכן מיני, שימוש לרעה במידע אישי, יצירת סביבה עוינת או מאיימת, בידוד או אי שיתוף פעולה עם עמיתים לעבודה, או הפצת שמועות זדוניות או פוגעניות

לעבוד מעבר לכמות השעות הרגילות והנוספות המותרת בחוקי המדינה בה הם מועסקים. כל עבודה בשעות נוספות תהיה בהתנדבות

## חל איסור על מנהלים:

להשתמש, או לאשר שימוש, בשירותי כוח עבודה בכפייה. המדיניות שלנו כוללת אפס סובלנות לעבודה בכפייה

להעסיק ילדים מתחת לגיל 15 או מתחת לגיל העבודה המינימלי המותר בחוק או מתחת לגיל המחייב חוק חינוך חובה, כאשר יש להתייחס למגבלת הגיל הגבוה מביניהם

בעת העסקת עובדים צעירים, לבקש או לאפשר להם לבצע עבודה מסוכנת מבחינה מנטלית, פיזית, חברתית או מוסרית או שמפריעה ללימודיהם כיוון שהיא מונעת מהם ללמוד (אלא אם מדובר במקרה שמדובר בהעסקה לטווח-קצר למטרות תכנית התמחות או כחלק מתכנית חינוכית)

# שמירה על ביטחון מידע

שימוש במידע הכרחי להצלחתנו: הוא מניע את המחקר שלנו, מסייע בשמירה על קשר עם צרכי הצרכנים ומאפשר לנו לפעול יחד בצורה אפקטיבית. במקרה של שימוש לא הולם במידע, עלול להיגרם נזק משמעותי לעסקינו.

הגנה על המידע של יוניליוור

מניעת שימוש במידע פנים

מידע אודות המתחרים

נתונים אישיים ופרטיות

שימוש בטכנולוגית מידע

# רפואה מקצועית ובטיחות בעבודה

יוניליוור עומדת בכל תנאי החקיקה והרגולציה שבתוקף ושואפת לשיפור מתמשך בביצועיה בתחומי הבריאות והבטיחות. יוניליוור מתחייבת לספק תנאי עבודה בריאים ובטוחים.

לכולם ביוניליוור יש תפקיד בכך. המנהלים אחראים לחלחול מטה והטמעה של רפואה מקצועית ובטיחות בעבודה בקרב הכפופים אליהם וגורמי צד שלישי שבפיקוחם. כתנאי להעסקה בחברה, חלה על כולנו חובה לעבוד באופן בטוח.

המדיניות הנוגעת לקוד מתווה את תחומי האחריות האישיים והמשותפים שלנו בנוגע לבריאות ובטיחות.

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

לעבוד ולהתנהל באופן בטוח

לפעול בהתאם לנהלי והוראות הבריאות והבטיחות הרלוונטיים לעבודתם ו/או שהוכשרו לפיהם או הוצגו בפניהם

לתמוך בראשי הצוותים כדי להבטיח שכלל האנשים שהם עובדים עימם, כולל קבלני משנה ומבקרים, מכירים ופועלים בהתאם לנהלי והוראות הבריאות והבטיחות שבתוקף

לבצע אך ורק עבודות שהם הוכשרו עבורן, מוסמכים, כשרים מבחינה רפואית לבצען, לאחר מנוחה מספקת וכאשר הם דרוכים מספיק לבצען

לודא שהם בקיאים בפעולות הנדרשות במקרה חירום במקום עבודתם / בדרכים או במקום בו הם מבקרים

לדווח במהירות להנהלה המקומית של יוניליוור אודות כל תאונה שהתרחשה או שכמעט והתרחשה או לגבי פציעה, מחלה, תנאים לא בטוחים או לא בריאים, תקריות, דליפות של חומרים לסביבה, כדי לנקוט בצעדים שיתקנו, ימנעו או יאפשרו לשלוט בתנאים אלו באופן מידי

על כלל ראשי הצוותים ביוניליוור חלה אחריות תפעולית לבריאות ובטיחות באתר בו הם פועלים **וחובה:**

לבסס ולשמור על מערכת ראויה לניהול עבודה, מבחינת בריאות ובטיחות, עבור האתרים והצוותים שבאחריותם, כולל מינוי ועדות, מנהלים, מומחים מוסמכים ומערכת לאיסוף חששות/מידע רלוונטי מהעובדים

לזהות סכנות לבריאות ובטיחות ולנהל/לבקר את הסיכונים האפשריים משגרת העבודה והפעילות המתוכננת, הפעולות והשירותים שבאחריות צוותם וקשורים לאתר שבאחריותם

לבחון באופן קבוע ולפעול בהתאם לכל תנאי החקיקה המקומית שבתוקף בנוגע לבריאות ובטיחות, כולל דרישות החובה הרלוונטיות של יוניליוור

לפתח ולהציב יעדים לשיפור הבריאות והבטיחות עבור כל אתר ותפקיד ספציפי ולפקח אחר הביצועים בתחום, כולל בחינה שנתית של מידת האפקטיביות וההתאמה של מערכת הניהול

לספק דיווח אודות מדדי ביצוע מרכזיים באמצעות מערכת הדיווח של יוניליוור בנושאי בטיחות, בריאות וסביבה **SHE**

לדווח אודות כל התקריות, תאונות שהתרחשו או שכמעט והתרחשו בהתאם לדרישות הדיווח, כולל חקירה מקיפה, מעקב והפצה של הלקחים שנלמדו

להחזיק, להפיץ ולבחון את התכניות לשעת חירום עבור כל אתר ותפקיד

לודא שכלל העובדים, קבלני משנה ומבקרים מקבלים מידע והכשרה בנושאי בריאות ובטיחות הרלוונטיים לתפקידם ולפעילות בה הם לוקחים חלק

המדיניות בנוגע לקוד משותפת באופן גלובלי באמצעות חברי צוות הבטיחות המקומי שלנו, העובד באופן צמוד עם צוותי ההנהלה. במדינות בהם מנהלי החברה/ישות המשפטית מחויבים לענייני בריאות ובטיחות בשטחים שבאותה מדינה, מתוקף הדרישות הרגולטוריות שבחוק, על העומדים בראש כל אתר של יוניליוור להיות בקשר עם חבר המנהלים הרלוונטי כדי להסכים על אופן פעילות מערכת ניהול העבודה בתחומי בריאות ובטיחות ועל הגישה הנדרשת כדי להבטיח בחינה ראויה ומתמשכת

## איסורים

חל **איסור** על עובדים:

לבצע עבודה או פעילות הקשורה לעבודה, כמו נהיגה, תחת השפעת אלכוהול או סמים, או בעת שימוש בתרופות שלא לצרכים רפואיים

להמשיך בכל עבודה שהפכה ללא-בטיחותית או ללא-בריאה

להניח שגורם אחר ידווח על סיכון או בעיה

# הגנה על המידע של יוניליוור



מידע הוא אחד מהנכסים העסקיים היקרים ביותר של יוניליוור. החברה מחויבת לשמירה והגנה על המידע שלה וכל מידע אחר שהופקד בדינו.

מידע הקיים ברשות יוניליוור מוחזק בפורמטים שונים, לרבות ניירת, במסמכים אלקטרוניים או ביישומים ומערכות טכנולוגיות מידע. הדרישות שלנו עבור הגנה על מידע תקפות לכל הפורמטים. ליוניליוור סטנדרטים שנקבעו באופן פנימי בנוגע לסיווג מידע וטיפול במידע, המגדירים כיצד יש לסווג, לטפל ולהגן על מידע הנמצא בחברה

## תקנות שהן בגדר חובה

כאשר משתמשים במידע של יוניליוור חובה על עובדים:

להבין מהם טיב וסיווג המידע, כפי שמוגדר בסטנדרט לסיווג מידע; להבין ולפעול בהתאם לדרישות לטיפול המפורטות בסטנדרט לטיפול במידע ולפעול מתוך אחריות אישית עבור שימוש נאות, הפצה במערכת, החזקה, הגנה וסילוק מידע של יוניליוור

להפיץ או לשתף מידע של יוניליוור אך ורק לגורמים שיש צורך לחשוף אותם למידע, כך שרק עובדים או גורמים אחרים העובדים עבור יוניליוור או גורמי צד שלישי שאושרו לכך, בעלי צורך עסקי אמיתי, יקבלו גישה למידע

להקפיד שלא לחשוף מידע במקומות ציבוריים, כולל נקיטת הצעדים ההכרחיים להגנה על מידע שבמסמכים או מכשירים שונים שמשמשים בהם מחוץ למקום העבודה

לפעול בהתאם לאופן השימוש הנאות בטכנולוגיות המידע של יוניליוור, ולשתף מידע של החברה רק באמצעות טכנולוגיות מידע שאושרה על ידי יוניליוור בטכנולוגיות מידע

דווח על אירועים שאתה חושד שעלולים להשפיע על אבטחת המידע של יוניליוור בהתאם לנהלי הדיווח באבטחת סייבר. לדוגמה, מידע המשותף עם מישהו שלא היה מורשה לצפות בו; אם קיבלת או הגבת להודעת דוא"ל חשודה, הודעת טקסט, שיחת טלפון, הודעה מיידית או הודעת אימות; או כל אירוע לרוונטי אחר

## איסורים

חל איסור על עובדים:

לגלות מידע של יוניליוור לגורמי צד שלישי אלא אם הדבר נעשה בהתאם לסטנדרטים של יוניליוור לסיווג וטיפול במידע

לעשות שימוש במידע של יוניליוור לכל מטרה אחרת מלבד תהליכים עסקיים לגיטימיים או כפי שנדרש בחוק

על נתונים אישיים של עובדים, צרכנים או גורמים אחרים, חלים חקיקה ותנאי רגולציה ספציפיים ברוב המדינות והדבר מצריך טיפול מיוחד. ניתן למצוא מידע נוסף אודות הדרישות עבור סיווג והגנה על נתונים אישיים ונתונים אישיים רגישים במדיניות הנוגעת לקוד בחלק של נתונים אישיים ופרטיות

במקרה של ספק לגבי האופן בו יש לטפל במידע של יוניליוור, בין אם מוגבל או כל מידע אחר, על עובדים לפנות לייעוץ למנהל הישיר, מנהל אבטחת המידע או לצוות הייעוץ המשפטי



# מניעת שימוש במידע פנים

העובדים אינם רשאים להשתמש במידע פנים כדי לקנות או למכור ניירות ערך של **Unilever PLC**, או של כל חברה בת של יוניליוור הרשומה למסחר, או של כל חברה רשומה למסחר אחרת. ניירות ערך כוללים מניות ונגזרים הקשורים אליהם או הימורי מרווחים.

ועדת הגילוי של יוניליוור – בשם הדירקטוריון – דואגת לכך שיהיו ביוניליוור הנהלים הנחוצים על מנת לוודא שיוניליוור תקיים את החוקים והתקנות החלים לעניין מסחר במידע פנים (עיינו בתקן המסחר במניות ובמדריך הגילוי של יוניליוור).

מדיניות קוד זו מסבירה מהו סחר פנים, כיצד עובדים יכולים להיות בטוחים שהם לא עוסקים בו, ומה לעשות אם הם מגלים כי נעשה שימוש לרעה במידע פנים.

מסחר או עידוד אחרים לסחור על בסיס מידע פנים, או מסירת מידע פנים לצדדים בלתי מורשים, הן עבירות פליליות במדינות רבות: הפרת הדינים החלים יכולה להוביל להטלת קנסות ו/או מאסר. מידע פנים (או מידע הרגיש למחיר) משמע מידע שאינו זמין לציבור, ושהמשקיע הסביר יראה בו קרוב לוודאי מידע חשוב, בהחלטה אם לקנות או למכור מניות של חברה. דוגמאות של מידע פנים כוללות:

- תוצאות עסקיות או תחזיות עבור החברה כולה או עבור אחת מהחברות הבנות שלנו הרשומות למסחר
- מוצר חדש משמעותי, טענת מוצר או תקרית/בעיה במוצר
- רכישה, מיזוג או היפרטרות מנכסים
- פרויקט משמעותי הכרוך בשינוי מבני
- התפתחויות משמעותיות במקרים הנידונים בבית המשפט או בהתנהלות מול רגולטורים או ממשלות
- שינויים במדיניות חלוקת הדיבידנדים
- חילופי גברי בקרב הדירקטורים.

## אנשי פנים ביוניליוור

יוניליוור מנהלת רשימות אנשי פנים (Insider Lists), המכילות את כל העובדים והיועצים החיצוניים המחזיקים בגישה מורשית למידע פנים של יוניליוור (אנשים יקבלו הודעה ממחלקת מחלקת המזכירות התאגידית המשפטית אם הם במעמד של אנשי פנים).

בנוסף לחובות הכלליות האמורות לעיל, האנשים ברשימות אנשי פנים חייבים גם לציית לדרישות שבתקן המסחר במניות ובמדריך הגילוי של יוניליוור.

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

- לעיין בתקן המסחר במניות ובמדריך הגילוי של יוניליוור, או לפנות אל מחלקת המזכירות התאגידית בקבוצה המשפטית, כדי לבדוק אם דבר-מה מסוים הוא בגדר מידע פנים.
- להודיע מיד לחבר ועדת הגילוי (מחלקת המזכירות התאגידית המשפטית מחזיקה את שמותיהם של חברי הוועדה) אם הם חושדים או יודעים כי מידע פנים כלשהו אינו מנוהל כמידע פנים.

## איסורים

חל איסור על עובדים:

- לקנות או למכור ניירות ערך של חברה כלשהי הרשומה למסחר בעת שקיים ברשותם מידע פנים הקשור לניירות ערך אלה – אפילו אם הם מאמינים כי הם לא מסתמכים עליו. זה כולל מסחר בזמנים שבהם מסתובבות שמועות בשוק, שהם יודעים כי הן כוזבות
- לעודד אדם כלשהו לקנות או למכור ניירות ערך של חברה כלשהי הרשומות למסחר בעת שקיים ברשותם מידע פנים הקשור לניירות ערך אלה – אפילו אם הם לא מרוויחים מההסדר
- להעביר מידע פנים הקשור ליוניליוור לידי גורם כלשהו ביוניליוור (אלא אם כן אותו גורם נכלל ברשימת אנשי פנים רלוונטית של יוניליוור) או מחוץ ליוניליוור, לרבות בני משפחה או חברים (עיינו במדיניות הקוד לעניין הגנה על המידע של יוניליוור)
- להפיץ מידע כוזב או לעסוק בפעילויות אחרות שמטרתן לתמרן את מחירן של ניירות ערך הרשומות למסחר

# מידע אודות המתחרים

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

לאסוף ולהשתמש רק במידע אודות המתחרים שנחשב לנחלת הכלל

ל עודד שהמידע הגיע ממקור לגיטימי ולתעד את המקור

להתעדכן בנוגע להכשרה והמדיניות העדכנית בנושא השגת מידע אודות המתחרים

לתעד באופן ברור את מקורות הנתונים שהתקבלו בכל פעם שהם מתוקשרים על ידנו כך שלא יהיה ספק בנוגע לגיטימיות שלהם

במקרה שהם משיגים מידע חסוי אודות המתחרים ללא כוונה לעשות זאת, עליהם להודיע זאת באופן מידי למחלקה המשפטית

## איסורים

חל איסור על עובדים:

לנסות להשיג מידע חסוי אודות המתחרים מעובדים חדשים או כל מקור אחר

המדיניות הנוגעת לקוד מפרטת מה על עובדים וגורמים אחרים העובדים עבור יוניליוור לעשות כדי להשיג ולהשתמש באופן לגיטימי במידע אודות המתחרים. תוך כבוד לחיסיון המידע של המתחרים.

מידע חסוי הוא מידע בעל ערך אודות חברה אחרת שאינו נחשב לנחלת הכלל, ויכול לשמש להשגת תועלת מסחרית. יוניליוור מכבדת את חיסיון המידע של גורמי צד שלישי, כולל מתחרים, ספקים ולקוחות. קבלה או שימוש במידע חסוי של מתחרים טומן בחובו סיכון להפרה של החקיקה לשמירה על התחרות ו/או חקיקה הנוגעת לסודות מסחריים/קניין רוחני, ועלול לגרום קנסות כבדים עבור יוניליוור ואנשים באופן פרטי.

מידע אודות המתחרים כולל תחומים רבים משיווק ומידע פיננסי ועד לקניין רוחני כמו עיצובי דו-ממד ותלת-ממד. במקרה של ספק יש לפנות לייעוץ של המחלקה המשפטית



כדי לקדם תחרות הוגנת, יוניליוור אוספת ומשתמשת במידע אודות המתחרים שנחשב לנחלת הכלל, לדוגמה, מעיתונים, רשת האינטרנט והודעות של חברות. מידע זה מספק ליוניליוור תובנות בעלות ערך ומסייע לנו לממש את מטרתנו להפוך פרנסה בר-קיימא לדבר שבשגרה, ואת החזון שלנו לפיו חברה מונחית תכלית ומתאימה לעתיד תשיג ביצועים מעולים

# נתונים אישיים ופרטיות

אנו אוספים ומשתמשים בנתונים אישיים בהתאם לערכינו, החקיקה הרלוונטית וכבוד לפרטיות כחלק מזכויות אדם. יוניליוור מכבדת את פרטיותם של כלל האנשים, כולל עובדים וצרכנים, ואת הנתונים האישיים שלהם, כולל מידע דיגיטלי אודותיהם שנמצא בחזקת יוניליוור

המדיניות הנוגעת לקוד מפרטת מהם הצעדים שעל העובדים לנקוט בהם כדי להבטיח התנהלות נכונה בכל הנוגע לנתונים אישיים.

## תקנות שהן בגדר חובה

בעת איסוף, שימוש או אחסון של נתונים אישיים **חובה** על עובדים:

לאסוף אך ורק נתונים שאיסופם הולם ושהם רלוונטיים ולהשתמש בהם רק עבור המטרה עבורה נאספו

לפעול בשקיפות כלפי אנשים בכל הקשור לאופן השימוש בנתונים האישיים שלהם ובהתאם למדיניות הפרטיות של יוניליוור

להשיג את הסכמתם של הגורמים השונים כפי שנדרש בחוק

לשמור על עדכניות הנתונים האישיים ולתקן מידע שאינו מדויק כשהתבקשו לכך ולכבד את זכויותיהם המשפטיות של אנשים

לשמור על חיסיון ואבטחת הנתונים האישיים

לפעול באופן אחראי ואתי, לשמור על ערכי הליבה של יוניליוור, לקחת תמיד בחשבון את הסיכון עבור אנשים בעת שימוש בנתונים האישיים שלהם, ולנקוט בצעדים הדרושים להפחתת סיכונים אלו

## איסורים

בעת איסוף, שימוש או אחסון של נתונים אישיים חל **איסור** על עובדים:

לשמור נתונים אישיים למשך זמן רב יותר מהנדרש כדי להשיג את היעדים העסקיים או מפרק הזמן המרבי המוגדר בחוק

להעביר נתונים אישיים אל מחוץ למדינה בה נאספו ללא התייעצות עם המחלקה המשפטית, כיוון שעלולות להיות הגבלות/דרישות משפטיות בנוגע להעברה כאמור

לאסוף ולהשתמש בנתונים אישיים למטרות שאינן מקובלות על הצרכנים והעובדים שלנו

במקרה של ספק, על העובדים לפנות ליעוץ למנהל הישיר ו/או למחלקה המשפטית



# שימוש בטכנולוגית מידע (1 מתוך 2)

לעובדים ניתנת גישה למערכות וציוד של יוניליוור כדי לבצע את תפקידם.

עובדים רשאים להשתמש בציוד של יוניליוור לשימוש אישי רק אם הדבר לא גורם להשפעה מהותית על יוניליוור. השפעה מהותית כזו כוללת שימוש מופרז באחסון, ברשת הנתונים (כולל של טלפונים ניידים) או שימוש בקול באופן מופרז שעלולים להשפיע על ביצועי סביבתם.

כלל המידע העסקי המעובד או מאוחסן במערכות ובציוד אישיים או של יוניליוור אינו פרטי ונתון לבקרה, בדיקה או שאפשר להסירו בהתאם להחלטת יוניליוור, בין אם מדובר במידע הקשור לעבודה או במידע 'אישי'.

יוניליוור עשויה לבצע רישום, אבחנה והערכה של פעילות המתבצעת במערכות ובציוד של יוניליוור בהיקף המותר על פי חוק, כדי להבטיח שמדיניות זו מיושמת והסביבה הטכנית של יוניליוור היא אופטימלית.

המדיניות הנוגעת לקוד מבהירה כיצד על עובדים להשתמש בציוד ובמערכות של יוניליוור או כל מכשיר אישי, כדי להשיג גישה למידע שברשות יוניליוור באופן אחראי ובטוח, בהתאם לכלל תנאי החקיקה והרגולציה הרלוונטיים





# שימוש בטכנולוגית מידע (1 מתוך 2)

## תקנות שהן בגדר חובה

בעת שימוש במערכות ובציוד של יוניליוור חובה על עובדים:

להבטיח שימוש נכון בציוד של יוניליוור והגנה מנזקים, אובדן או גנבה

להשתמש בסיסמה או במספר זיהוי אישי כדי לנעול ציוד של יוניליוור שלא נמצא תחת השגחה, או כל מכשיר אישי המשמש להשגת גישה למידע של יוניליוור

לדווח באופן מיידי למחלקת מערכות מידע אודות אובדן או גנבת ציוד של יוניליוור או של כל מכשיר אחר המשמש להשגת גישה או לאחסון מידע של יוניליוור

לודא שכל פריט ציוד מערכות מידע של יוניליוור, שניתן להסיר ממקומו, מאוחסן באופן מאובטח כאשר הושאר במשרד למשך הלילה, מאוחסן במיקום נעול או מחוץ לטווח הראייה כאשר הוא מושאר ללא השגחה בבית, במלון או בכלי רכב

במהלך נסיעות עסקים או לפנאי, יש לשמור אותו עליכם בכל זמן

לפעול בהתאם לחוקי זכויות יוצרים ולכבד את כל הרישיונות לחומרים גרפיים, מסמכים, מדיה או חומרים אחרים המאוחסנים או שהגישה אליהם מתבצעת באמצעות מערכות או ציוד של יוניליוור

לפעול בהתאם לתהליך המתאים עבור בקשות ממחלקת מערכות מידע להתקנה של כל תוכנה או יישום בציוד של יוניליוור

## איסורים

חל איסור על עובדים:

לנסות לנטרל, להתגבר או לעקוף את בקרות הבטיחות של יוניליוור כולל אך לא מוגבל לחומות אש, הגדרות דפדפן אינטרנט, ניהול חשבונות, תוכנות אנטי-וירוס ומחיקת רישומי מערכת

להשתמש במערכות יוניליוור או בציוד של יוניליוור באופן בין לאומי להשגת גישה, אחסון, שליחה, הפצה ברשתות חברתיות או פרסום של תוכן;

פורנוגרפי, בעל תוכן מיני, גס או מגונה, או

מקדם אלימות, שנאה, טרור או חוסר סובלנות, או

מהווה הפרה של חוקים מקומיים, לאומיים או בין לאומיים

להשתמש במערכות יוניליוור או בציוד של יוניליוור באופן בין לאומי כדי להשמיץ, להטיל דופי או לפגוע במוניטין של כל אדם או ישות או בסחורות או בשירותים אותם הם מציעים

לחשוף מידע השייך ליוניליוור על ידי:

שימוש במידע של יוניליוור שלא פורסם לציבור לכל מטרה שאינה חלק מעסקי יוניליוור

העברת תכתובות דוא"ל המכילות מידע שלא פורסם לציבור לחשבונות דוא"ל אישיים

אחסון או סכרון מידע של יוניליוור במכשירים אישיים

שיתוף פרטי הגישה שלהם עם כל גורם אחר, כולל עמיתים לעבודה (אלא אם אושר באופן רשמי על ידי גורמי אבטחת מידע), חברים ובני משפחה

שימוש בסיסמה שהונפקה להם על ידי יוניליוור במערכות מידע שאינן שייכות ליוניליוור

שימוש בכתובת הדוא"ל שהונפקה להם על ידי יוניליוור באתרי אינטרנט או במסגרת פעילות מקוונת שאינם קשורים לעבודה

להשיג גישה באופן בין לאומי למערכות יוניליוור או למידע של יוניליוור שאינם מיועדים להם

לנהל או להיות מעורבים בפעילות עסקית פרטית באמצעות שימוש בציוד מערכות מידע של יוניליוור

להשיג גישה למערכות או מידע של יוניליוור לאחר שהסתיימה העסקתם ביוניליוור



קוד העקרונות  
העסקיים

טיפול  
בשחיתות

שמירה על  
כבוד האדם

שמירה על  
ביטחון מידע

מעורבות בנעשה  
מחוץ לחברה

מילון מונחים



# מעורבות בנעשה מחוץ לחברה

בכל רחבי שרשרת הערך שלנו, מפיתוחי חדשנות ועד לצרכנים שלנו, על יוניליוור ועובדיה לנהוג לפי אותם סטנדרטיים אתיים בעת מעורבות עם גורמים חיצוניים או עם עמיתים לעבודה.

שיווק אחראי

ניהול רכש ובחירת שותפים עסקיים באופן אחראי

תחרות הוגנת

תקשורת עם גופי הרגולציה הממשלתיים ארגונים לא ממשלתיים

פעילות פוליטית ותרומות למטרות פוליטיות

קשר עם גורמים חיצוניים – גופי התקשורת, משקיעים ואנליסטים

# שיווק אחראי

יוניליוור מחויבת לפיתוח, ייצור, שיווק ומכירה של כל המוצרים והשירותים שלה באופן אחראי ותעשה כך בהתאם לציפיות חברתיות.

המדיניות הנוגעת לקוד מציבה סטנדרטים מינימליים וגלובליים התקפים לכל פעילות השיווק של יוניליוור בכל מקום.

פעילות זו כוללת, אך לא מוגבלת אל: שמות, אריזות ותוויות מותגים; הבנת צרכנים ומחקרי שיווק; פרסום עסקי; חומרים לקידום מכירות; חסויות ומרצנדיזנג לקידום מותג; כל צורות הפרסום כולל טלוויזיה, רדיו, פרסום מודפס, מדיה דיגיטלית, פעילויות ואירועי קידום, 'משחקים שיווקיים' בין אם נוצרו על ידי יוניליוור או סוכנים, מיקור המונים או גורמי צד שלישי אחרים.

## Musts

**חובה** על עובדים המעורבים בפעולות השיווק של יוניליוור:

לכבד את החקיקה בנושא השיווק בכל זמן

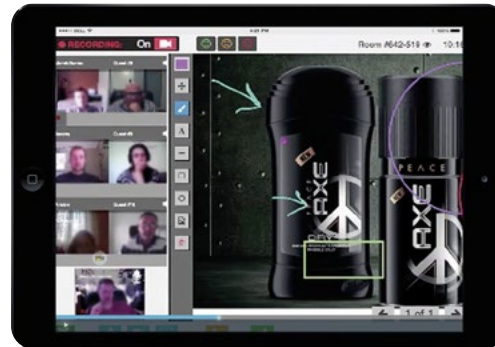
לתאר את המוצרים/השירותים שלנו ואת ההשפעה שלהם באופן אמיתי, מדויק ושקוף, בעזרת מידע עובדתי, והיכן שרלוונטי, תזונתי מתאים

לודא שקיים מידע מספק עבור צרכנים ולקוחות כדי להבין כיצד להשתמש במוצרים ובשירותים שאנו מציעים

לודא שהשיווק שלנו מבוסס על מידע שתומך בהצהרות/קליימים של יוניליוור

לפעול בהתאם לעקרונות והסטנדרטים שלנו בנוגע לשיווק, כולל (אך לא מוגבל אל) אלו הרלוונטיים לילדים, נשים ורשתות חברתיות

לשים לב להשלכות הסביבתיות של פעילות השיווק, בתחומי פיתוח מוצרים חדשים, הוצאה לפועל של תכניות שיווק, מחזור אריזות ותכולה



## חופש בחירה

**חובה** על עובדים העוסקים בפעילות השיווק של יוניליוור לפעול בכבוד לאנשים הבוחרים שלא לרכוש את המוצרים והשירותים שלנו, ולהבטיח שקיים מידע מספק אודות המוצרים והשירותים שלנו עבור הצרכנים כדי שיוכלו לקחת החלטות מושכלות

## טוב טעם וצניעות

על עובדים המעורבים בפעילות השיווק של יוניליוור להבטיח שהשיווק שלנו משקף ומכבד את הסטנדרטים העכשוויים המקובלים בכל הנוגע לטוב טעם ולאיכות, בהקשר אליו הוא מיועד, תוך הפגנת מודעות לכלל החברה ורגישות לקבוצות תרבותיות, חברתיות, אתיות ודתיות שונות.

## איסורים

חל איסור על עובדים:

לשנות תמונות שבשימוש בפעילות שיווק באמצעי התקשורת באופן שבו הפרסום נחשב למטעה

לעשות שימוש לרעה בנתונים טכניים או מונחים מדעיים או אוצר מילים באופן מטעה המציג כי להצהרה מסוימת יש תוקף מדעי

לשייך את המוצרים או השירותים שלנו עם, או לכלול בפעילות שיווק של יוניליוור נושאים, דמויות או תמונות שעשויות לגרום לעלבון חמור לכל דת, לאום, תרבות, מגדר, גזע, נטייה מינית, גיל, קבוצת בעלי מוגבלויות או מיעוטים

לפרסם בכל מדיה שידוע כי היא מעודדת אלימות, פורנוגרפיה או התנהגות פוגענית

# ניהול רכש ובחירת שותפים עסקיים באופן אחראי



\* הזמנות רכש והזמנות הפצה

## איסורים

חל איסור על עובדים המעורבים בחוזים ו/או עובדים עם גורמי צד שלישי:

להסכים לכל שינוי או חריגות בהקשר לחוזה בנוגע למדיניות ה-RSP או ה-RBPP ללא התייעצות מוקדמת עם המחלקה המשפטית ובנוגע למדיניות ה-RSP ללא אישור מוקדם בכתב מפונקציית הקיימות החברתית המשולבת

להמשיך בפעילות עם גורמי צד שלישי שהוכרזו כלא-תואמים למדיניות ה-RSP או ה-RBPP (אלא אם ניתנה החרגה), או אם הגורמים נכללו ברשימת גורמי צד שלישי שאסור לעבוד איתם

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים המעורבים בחוזים ו/או עובדים יחד עם גורמי צד שלישי:

לקרוא ולהבין את מדיניות ה-RSP וה-RBPP ולהתייעץ עם המנהל הישיר שלהם ו/או הצוותים האחראיים הרלוונטיים במקרה שיש להם שאלות כלשהן

לודא שכל גורמי הצד השלישי שעובדים איתנו מחויבים למדיניות ה-RSP וה-RBPP ולכלי הבקרה

אלו כוללים קליטה, חתימת חוזים ופיקוח הולמים ובמועד המתאים (כולל אימות ותיקון היכן שצריך)

לודא שכל ההסכמים שלנו עם ספקים (כולל הסכמי CTC, UPA, MSA) ומפיצים ולקוחות (כולל הסכמי DO\* או PO\*) מנוסחים באופן הנדרש על פי כלי הבקרה הפנימיים שלנו, כולל סעיפים המציינים כי על הספק להכיר ולפעול לפי מדיניות ה-RSP או ה-RBPP שלנו כתנאי להתקשרות

להודיע למנהלים הישירים שלהם והצוותים האחראיים הרלוונטיים במקרה שנודע להם או שהם חושדים שגורמי צד שלישי אינם ממלאים את הדרישות הרלוונטיות במדיניות ה-RSP או ה-RBPP או שהם פועלים בניגוד לתנאים שבהסכם

לודא שכל תהליכי הבחירה, ניפוי מרשימת מועמדים או קיום מכרזים עבור גורמי צד שלישי כוללים בשקלול את מידת התאימות שלהם למדיניות ה-RSP וה-RBPP

כחברה מונחית-תכלית, יוניליוור מחויבת לעשיית עסקים באופן התורם לשיפור חייהם של עובדים ברחבי שרשרת הערך שלנו, הקהילות שלהם והסביבה. יוניליוור מצפה מספקיה ושותפים העסקיים שלהם לדבוק בערכים ובעקרונות דומים לשלנו.

המדיניות הנוגעת לקוד קובעת מהם תחומי האחריות של עובדים הפועלים בשיתוף עם גורמי צד שלישי.

הדרישות שלנו מספקי צד שלישי מפורטות במדיניות לרכש אחראי (RSP) עבור ספקים ובמדיניות אחראית לבחירת שותפים עסקיים (RBPP) עבור מפיצים, לקוחות ושותפים אחרים שמדיניות ה-RBPP חלה לגביהם.

עלולות להיווצר ליוניליוור התחייבויות מבחינה משפטית ומבחינת מוניטין במקרה שגורמי צד שלישי אינם פועלים בהתאם לדרישות אלו.

מדיניות ה-RSP וה-RBPP מתוות את העקרונות הבסיסיים והדרישות המחייבות שעל גורמי צד שלישי לנהוג לפיהם.

הצוותים שבאחריותם לקבוע את הסטנדרטים הכלולים במסמכי מדיניות אלו הם צוות הקיימות החברתית המשולבת (בנוגע לשרשרת האספקה) עבור מדיניות ה-RSP וצוות פיתוח לקוחות עבור מדיניות ה-RBPP



# תחרות הוגנת (1 מתוך 2)

## שיתוף פעולה עם הרשויות האמונות על התחרות

כל המגעים עם הרשויות האמונות על התחרות (כולל, היכן שרלוונטי, עם בתי המשפט) ינוהלו בשיתוף פעולה עם השותף העסקי הרלוונטי לענייני משפט. יוניליוור פועלת בשיתוף פעולה מלא עם הרשויות האמונות על התחרות, תוך הגנה עקבית ואיתנה על האינטרסים הלגיטימיים שלה. לפרטים נוספים, עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק של תקשורת עם גופי הרגולציה הממשלתיים וארגונים לא-ממשלתיים

## תקנות שהן בגדר חובה

על ראשי כל חבר מנהלים המנהלים במדינה וצוותי ההנהלה של כל קטגוריה ותפקיד, בתמיכה של הקבוצה המשפטית, להבטיח שדרישות החקיקה להגנה על התחרות מובנים לכלל העובדים, קבלנים וסוכנים הפועלים בקטגוריה, שוק ותפקיד עליהם הם אחראים, באמצעות שיתוף של התיעוד, תוכן התקשורת והכשרה מתאימים, יחד עם תכניות מותאמות לכל קבוצה פציפית (בייחוד אלו 'שבסיכון גבוה').

חובה על עובדים:

לפעול בהתאם לחקיקה להגנה על התחרות בכל הקטגוריות והשוקים הרלוונטיים להם ולעבור את ההכשרה הרלוונטית

חקירה הנערכת על ידי הרשויות האמונות על התחרות עשויה לגרור קנסות ועלויות משמעותיים, תביעות לפיצויים של לקוחות ומתחרים, ונזק למוניטין ומערכות היחסים המסחריות שלנו.

בנוסף יתכנו סנקציות פליליות לאנשים המעורבים.

חוקי ההגנה על התחרות אוסרים:

הסכמים הפוגעים בתחרות

שיתוף של מידע מסחרי רגיש בין מתחרים, אלא אם אושר בחוק

מגבלות מסוימות המוטלות או שסוכם עליהן עם ספקים או לקוחות

ניצול לרעה של כוח שוק

המדיניות הנוגעת לקוד קובעת כיצד על עובדים להתנהל כדי להבטיח שיוניליוור מקיימת תחרות הוגנת



# תחרות הוגנת (2 מתוך 2)

## תקנות שהן בגדר חובה

טרם השתתפות באירוע של איגודי מסחר או של התעשייה, לוודא שהם עומדים בכל הדרישות שנקבעו בתקן החברות באיגודי מסחר של יוניליוור. תקנה זו תקפה גם לפגישות או אירועים בעלי אופן פחות רשמי בהם מעורבים מתחרים, כמו טקסי הענקת פרסים או מפגשים חברתיים

להתנגד באופן מיידי במקרה שעולים בשיחה עם מתחרים נושאים בלתי ראויים ולעזוב באופן מיידי – ושיבחינו בכך - אם הדיון ממשיך

לדווח על תקריות או דיונים בלתי ראויים באופן מיידי ליועץ המשפטי

לפנות במהרה ליועץ המשפטי:

כאשר זקוקים לעזרה ביישום חוקי התחרות ההוגנת המפורטים במדיניות זו בכל מצב עסקי מסוים, ובכל במקרה בו יש ספק

במצבים העלולים להיות כרוכים בהחלפת מידע עם מתחרים

- בטרם ידונו בהסדרי רכישה משותפים, או הסכמי ייצור, מחקר ופיתוח, והסכמי סטנדרטיזציה עם מתחרה כלשהו

- כאשר הם אינם בטוחים במגבלות שעל פעילות מסחרית של לקוח או מפיץ

- במצבים בהם יש ליוניליוור כוח שוק ופעולותיה המסחריות עלולות להיתפש כלא הוגנות עבור לקוחות או מתחרים

- לרשום באופן ברור את מקורות המידע אודות המתחרים שהתקבלו בכל פעם שמתקשרים זאת כך שלא יהיה ספק בנוגע ללגיטימיות שלהם

## איסורים

יוניליוור אוסרת השתתפות בקרטלים ברחבי כלל המדינות בהן היא פועלת, אפילו באלו שאין להן חקיקה להגנה על התחרות.

## חל איסור על עובדים:

להשתתף בקרטל

לדון, להסכים או להחליף מידע, במישרין או בעקיפין, עם מתחרים, אודות (אלא אם אושר על ידי המחלקה המשפטית):

מחירים או תנאים של מכירת מוצרים ו/או שירותים

מחירים או תנאים שיידרשו מהספקים במהלך משא ומתן

תיאום והקצאה של הצעות קניה או הצעות מחיר

מגבלות על הייצור או המכירות; או חלוקה או הקצאה של שווקים גאוגרפיים, לקוחות או קווי ייצור

להחרים או לסרב לעבוד עם מתחרים, לקוחות או ספקים מסוימים ללא פנייה מוקדמת ליועץ משפטי מצד המחלקה המשפטית

להחיל מגבלות על הפעילות המסחרית של לקוח או מפיץ ללא פנייה מוקדמת למחלקה המשפטית כולל שליטה במחיר המכירה, הטריטוריה בה תתבצע או הערוצים בהם ישתמשו למכירת המוצרים של יוניליוור וביכולתם למכור מוצרים של המתחרים

במקרים בהם יוניליוור מחזיקה בנתח שוק, להתנהל באופן שיאפשר יתרון לא הוגן עבור לקוחות או למנוע ממתחרים באופן לא הוגן כניסה, הישארות או התרחבות של מתחרים בשוק, לדוגמה על ידי מכירה במחיר הנמוך ממחיר עלות, מתן סוגים מסוימים של הנחה המותנים ברכישת כמות או הסכמי בלעדיות



קוד העקרונות  
העסקיים

טיפול  
בשחיתות

שמירה על  
כבוד האדם

שמירה על  
ביטחון מידע

מעורבות בנעשה  
מחוץ לחברה

מילון מונחים

# תקשורת עם גופי הרגולציה הממשלתיים וארגונים לא-ממשלתיים (1 מתוך 2)

ארגונים לא ממשלתיים (NGOs) יכולים גם לפעול ברמות שונות, ועבודתם כוללת סוגיות חברתיות וצרכניות כמו גם סביבתיות. קיום קשר עם ארגונים אלו חייב להתבצע על ידי גורמים שאושרו והוכשרו לכך. קשר זה כולל את כל צורות התקשורת, בין אם רשמיות, בלתי-רשמיות או חברתיות. קיום קשר הנוגע לפעילות העסקית של Unilever כולל את כל צורות התקשורת כמו פנים אל פנים, מדיה אלקטרונית או התכתביות.

יש לקיים כל קשר של עובדים או נציגים אחרים עם גורמי ממשל, חקיקה, רגולציה או ארגונים לא ממשלתיים (NGOs) באופן כן, ישר, פתוח ובהתאמה לחוקים המקומיים והבין לאומיים. המדיניות הנוגעת לקוד מספקת הדרכה מפורטת על האופן בו יש לקיים קשר עם הרשויות שהוזכרו לעיל.

היא אינה מכסה קשר בעל גוון אישי לחלוטין, כמו למשל תרומות אישיות לצדקה או עיסוק פרטי במסים. גופי ממשל, רגולציה וחקיקה כוללים גופים העשויים להיות: גלובליים או בין לאומיים (כמו האו"ם); אזוריים (כמו האיחוד האירופי, או איגוד מדינות דרום מזרח אסיה), לאומיים; או כאלו הפעילים ברמת הקהילה המקומית.



# תקשורת עם גופי הרגולציה הממשלתיים וארגונים לא-ממשלתיים

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

לעבור הכשרה מתאימה ולקבל אישור מהמנהל הישיר שלהם לעבור הכשרה מתאימה ולקבל אישור מהמנהלים הישירים שלהם

להיות אדיבים, פתוחים ושקופים בעת מתן שמם, החברה בה הם עובדים, תפקידם, מצבם, ועבור כל חקירה או ייצוג, ציון אופי הנושא הנדון

לנקוט בכל הצעדים הסבירים בכדי להבטיח את האמת והדיוק של המידע שלהם

להחזיק בתיעוד של מגעים והתקשרויות עם הרשויות ביוזמתנו

לבקש אישור מוקדם בעת יצירת קשר עם גורמים רשמיים במטרה לייצג את האינטרסים הלגיטימיים שלנו בהתאם להוראות הבאות;

ארגונים גלובליים/בין לאומיים = ראש המחלקה הגלובלית לענייני רגולציה, ראש המחלקה הגלובלית לתקשורת ועניינים תאגידיים או ראש המחלקה הגלובלית לקיימות (Global Head)

ארגונים אזוריים = ראש המחלקה הגלובלית לתקשורת, ראש מחלקת שווקים או ראש האשכול לענייני חוץ / רגולציה

ארגונים לאומיים או מקומיים = ראש המחלקה המקומי לעניינים חיצוניים / ראש המחלקה המקומי לענייני רגולציה. במקרה שאין מחלקות מסוגים אלו במיקום בו פועלים העובדים, עליהם להשיג אישור ממנהל הפונקציה האזורי או ממנהל הפעילות באותו המדינה

כאשר יש צורך לכך, להשיג אישור תקף מכלל הגורמים הרלוונטיים בהתאם לתפקידם; לדוגמה, עובדים העוסקים בנושאים רגולטוריים, תקשורת והגנה משפטית

להשיג אישור מוקדם ממנהל הכספים המקומי, הפרקליט או מחלקת המיסוי התאגידי, חשב הקבוצה או מחלקת הפנסיות התאגידיות עבור כל נושא הנוגע למיסוי, דיווח פיננסי, חשבונאות, קרנות פנסיה או סוגיות משפטיות

להשיג אישור מוקדם מהמחלקה לענייני רגולציה בטרם יצירת קשר עם גופי רגולציה בנוגע לשימוש ממשי או מתוכנן של יוניליוור במוצרים ו/או מרכיבים

להשיג אישור מוקדם ממחלקת התקשורת המקומית טרם יצירת קשר עם ארגונים לא ממשלתיים

להיות מעורים בנהלים העדכניים המועברים ממנהלי האתרים כדי לספק תגובה לביקורת פתע מטעם הרשויות הרלוונטיות.

## איסורים

חל איסור על עובדים:

לנסות לשבש איסוף של מידע, נתונים, עדויות או רשומות על ידי חוקרים מורשים או גורמים בעלי משרה ציבורית

להגיד או לעשות דבר שעלול, או עלול להתפש כניסיון, להשפיע באופן בלתי-הולם על החלטות הנוגעות ליוניליוור בקרב גופי ממשל, חקיקה, רגולציה או ארגונים לא ממשלתיים (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק מתן וקבלת מתנות ואירוח ובחלק מניעת מתן וקבלת שוחד)





# פעילות פוליטית ותרומות למטרות פוליטיות

האישור יינתן רק לאחר שהוצג באופן פומבי טיבעה הא-פוליטי של הפעילות כמו למשל במקרה שניתנה הודעה על כך מטעם קבוצת הייעוץ, פעילותה נוגעת לתחומים התומכים בחזון התאגידי של יוניליוור ובמקרה שהקבוצה כוללת נציגים ממגוון רחב של ארגונים, כמו חברות מוכרות בעלות תחום עיסוק דומה, ארגוני צדקה לאומיים, צוותי-חשיבה א-פוליטיים, ארגוני מחקר ונציגים מהאקדמיה, או גופים דומים.

## איסורים

חל איסור על עובדים:

ליצור ניגוד עניינים עקב מעורבותם בקבוצות הייעוץ החברתיות או כלכליות שהוזכרו לעיל. (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק הימנעות מניגוד עניינים)

על החברות הנמנות עם יוניליוור נאסר לתמוך או לתרום למפלגות או מועמדים פוליטיים. עובדים יכולים להציע תמיכה או תרומה לקבוצות פוליטיות אך ורק באופן אישי.

המדיניות הנוגעת לקוד מפרטת כיצד על עובדים לנהל את מערכות היחסים העסקיות שלהם עם קבוצות פוליטיות.

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים:

לוודא שכל תרומה ותמיכה, במפלגות פוליטיות נעשות באופן אישי לחלוטין ולא לתת כל רושם שהדבר נעשה בהקשר ליוניליוור

להבטיח שכל תמיכה או תרומה פוליטית שנעשתה באופן אישי אינה משפיעה על ביצועיהם או האובייקטיביות שלהם במסגרת העבודה (להרחבה ראו את המדיניות הנוגעת לקוד בחלק הימנעות מניגוד עניינים)

לוודא שכאשר עובדים מייצגים את יוניליוור במסגרת קבוצות ייעוץ חברתיות או כלכליות שהוקמו על ידי הממשלה, השתתפותם כפופה לאישור מוקדם של ראש המחלקה לתקשורת



# קשר עם גורמים חיצוניים – גופי התקשורת, משקיעים ונתחים

## איסורים

חל איסור על עובדים שאינם חלק ממחלקות קשרי המשקיעים או יחסי התקשורת או שהם חלק מחבר המנהלים:

לקיים קשר עם קהילות משקיעים או עם גופי התקשורת, בין עם שלציטוט או שלא לציטוט, ללא אישור מאחת ממחלקות אלו לאחר שעברו הכשרה/תדרוך

להגיב לפניות מקהילות משקיעים או מגופי תקשורת: יש להפנות את כל הפניות למחלקות התקשורת או קשרי המשקיעים

להצטרף לשיחות, לענות על שאלות או לספק מידע או דעה

לספק הצהרות פיננסיות לגבי העתיד או לספק מידע פנים (להרחבה עיינו במדיניות הנוגעת לקוד בחלק מניעת שימוש במידע פנים ובפרוטוקול התקשורת)

## תקנות שהן בגדר חובה

חובה על עובדים שקיבלו אישור מפונקציות קשרי המשקיעים או התקשורת של יוניליוור או ממנהל בחבר המנהלים של יוניליוור, לקיים קשר עם קהילות משקיעים או עם התקשורת:

לפעול בהתאם לתנאים המצורפים לאישור שקיבלו, כמו למשל אילוצים הנוגעים למועד ו/או עם מי הורשו לקיים קשרים

להתייעץ תמיד עם הפונקציות שסיפקו את האישור בנוגע לתוכן של כל הודעה בטרם תימסר גופים הנמענים

על עובדים הפועלים כחלק ממחלקת קשרי המשקיעים או מחלקת יחסי התקשורת לפעול בהתאם למדריכי עיסוק במניות וגילוי התהליכים והנהלים הנהוגים במחלקה (כולל אלו הנוגעים לאישורים)

החוקים המוזכרים לעיל תקפים גם מחוץ למסגרות העבודה הרשמיות, כמו למשל בעת מתן דברים בכנסים, קורסים, סמינרים, אירועים של איגודי מסחר או מפגשים חברתיים.



הוועדה לגילוי של יוניליוור אחראית מטעם חבר המנהלים להבטיח שקיימים ביוניליוור הנהלים הדרושים כדי לפעול בהתאם לתנאי החקיקה והרגולציה הרלוונטיים כולל המדריכים של יוניליוור לגילוי ולעיסוק במניות.

המדיניות נוגעת לקוד מפרטת כיצד יש לקיים קשר עם קהילות משקיעים והתקשורת.

קיום קשר עם קהילות משקיעים כולל בעלי מניות, ברוקרים, אנליסטים והתקשורת חייב להתנהל במשנה זהירות. עבור קשרים מסוג זה יש דרישות חוקיות חשובות והם מצריכים כישורים וניסיון הקיימים בקרב מומחים. רק גורמים בעלי אישור ספציפי שעברו הכשרה/תדרוך, רשאים לקיים קשרים בנוגע ליוניליוור עם קהילות משקיעים או עם התקשורת, או להגיב לפניותיהם או לשאלותיהם.

# מילון מונחים

מילון מונחים



## קו התמיכה בנושאי הקוד

שירות חסוי הניתן באופן מקוון או בטלפון, ומאפשר למשתמש להעלות סוגיות אודות הפרה ממשית או אפשרית של הקוד או המדיניות הנוגעת לקוד, לשאול שאלות במקרה שיש צורך בהבהרה ולבדוק סטטוס של פניה קודמת בנוגע לסוגיה או שאלה שנשאלה. השירות זמין ב: [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com)

## מידע חסוי אודות המתחרים

ההגדרה של מידע חסוי תקפה לחלק נרחב מהפעילות, כולל מחירים נוכחיים או עתידיים; תנאי תמחור (כמו הנחות); מחירי קניה, עלויות ומידע אודות ספקים ואסטרטגיות ותכנונים עסקיים או פיננסיים (כמו מיזוגים, רכישות או מכירות); שיווק, תכניות לקידום מכירות ולמכירות באופן כללי; תוצאות פיננסיות לפני פרסומן בהודעות רשמיות; עבודת מחקר ופיתוח (אסטרטגיה, עיצוב, נוסחאות, איורים, מידע טכני, מדריכים והראות, מפרטי מוצר ודגימות מוצרים שטרם הושקו או נחשפו בפומבי) וקניין תוכנה.

## עובד

אדם המועסק על ידי יוניליוור באחד ממגוון חוזים. המונח כולל את כל סוגי העובדים, בין אם במשרה מלאה, חלקית, זמנית, קבועה או מתמחים. בנוסף, במסמך זה, נעשה שימוש במונח גם עבור גורמים אחרים העובדים עבור יוניליוור באופן הבא: בעלי תפקידי ניהול שהוענקו להם על פי חוק או בעלי תחום אחריות דומה; עובדי יוניליוור מתוקף שותפות עסקית; עובדי חברות שנרכשו.

## "תשלום סיוע"

תשלום שאינו רשמי – למעשה שוחד – שניתן לגורם המחזיק במשרה ציבורית כדי להבטיח או לזרז את ביצועה של פעולה שגרתית שאותו גורם נדרש לבצע בכל מקרה. תשלומי סיוע אינם חוקיים ברוב המדינות, למרות שמספר מצומצם של מדינות מאפשר חריגות בנסיבות מסוימות. נקרא גם תשלום 'מסייע', 'מזרז' או 'משמן'.

## בן משפחה

קרוב משפחה, בקשר דם או דרך נישואין (או מערכת יחסים בלתי רשמית דומה), במיוחד בעל/אישה, שותף/פה לנישואין חוזיים, הורה או ילד. מונח זה כולל קרובים, ילדים חורגים או מאומצים, הורים-חורגים, סבים וסבתות, דודים, דודות, בני/בנות-דודים, נכדים או כל קרוב משפחה אחר שגר אתכם ב-12 החודשים האחרונים או למשך זמן רב יותר.

## אפשרות ליתרון בלתי-ראוי

הצעה או נתינה של דבר מה בעל ערך, כולל סכומי כסף מזומן, העלולים להיתפש ככאלו שייעודם לשנות את התנהגות המקבל לכזאת המנוגדת למקובל מבחינת ציפיות אתיות. כולל כסף, שירותים (כולל טובות הנאה), הנחות, שימוש במשאבים, הלוואות, אשראי, הבטחה ליתרונות עתידיים (כולל העסקה או התמחות עתידית), ומתנות ואירוח.

## גורם המחזיק במשרה ציבורית

פקיד, עובד או נציג של המדינה או ישות הנשלטת או נמצאת בבעלות המדינה. המונח כולל אדם המייצג מפלגה פוליטית או ארגון ציבורי בין לאומי, חברים במשפחות המלוכה, או מועמדים לתפקיד פוליטי, מוניציפלי או משפטי. המונח כולל גם כל אדם הפועל במסגרת רשמית בשם כל אחד מהנזכרים לעיל, כולל את המשטרה והכוחות המזוינים.

## Unilever

הביטיים יוניליוור ו-'חברות בת של יוניליוור' למטרות נוחות והכוונה בשימוש בהם היא לחברות השייכות לקבוצת **Unilever Group** הכוללת את **Unilever PLC N.V.** וחברות-הבת שלהן. בשימוש בביטוי חבר המנהלים של יוניליוור הכוונה היא למנהלים של **Unilever N.V.** ושל **Unilever PLC.**

