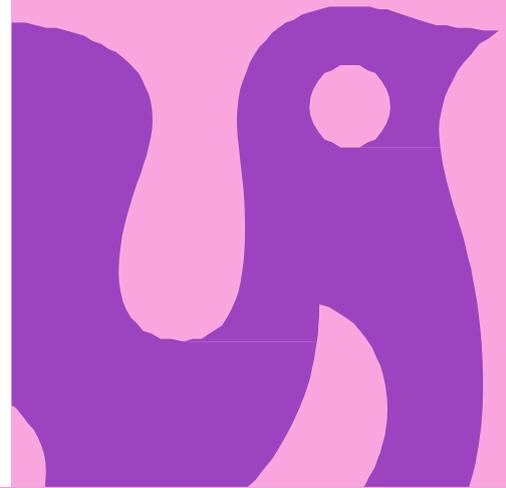




Unilever

JANVIER | 2023

Déclaration de politique des droits de l'homme

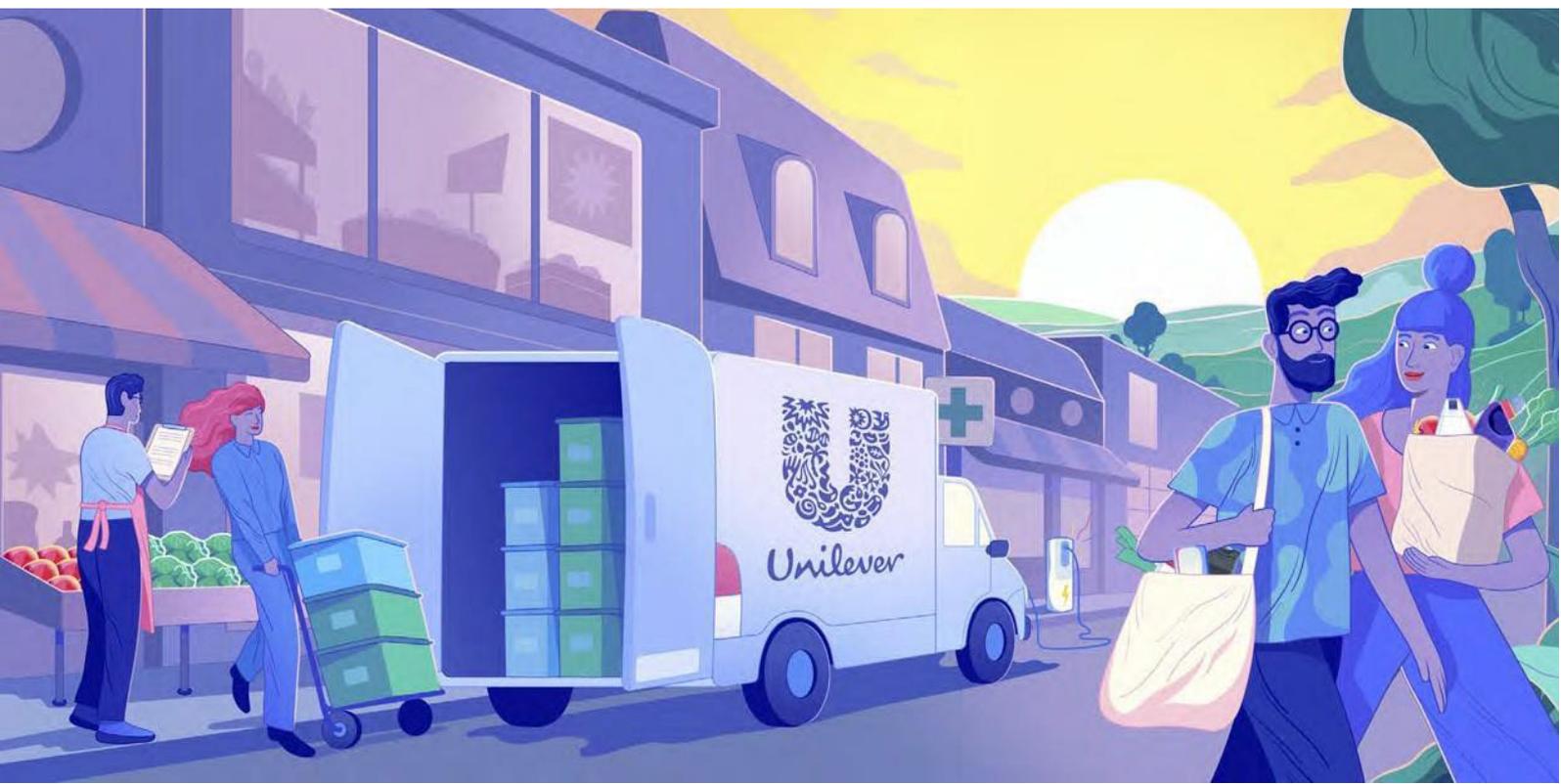


Au cœur de notre stratégie d'entreprise se trouve la vision de la construction d'un monde plus juste et socialement plus inclusif. Nous sommes déterminés à transformer cette vision en action - et cela signifie que tout ce que nous faisons par le biais de nos activités, de nos valeurs et de nos marques doit être sous-tendu par un engagement absolu à respecter les droits de l'homme dans et à travers nos opérations.

Nous pensons que les entreprises ne peuvent prospérer que dans des sociétés où les droits de l'homme sont respectés et protégés. Nous reconnaissons que les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus et la capacité de contribuer à des résultats positifs en matière de droits de l'homme.

Nos efforts sont fondés sur [les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), que nous nous sommes engagés à mettre en œuvre. Nous pensons que le respect des droits de l'homme contribue également à la croissance responsable de notre entreprise.

La présente déclaration de politique en matière de droits de l'homme contient notre engagement global à respecter les droits de l'homme, qui est également repris dans d'autres déclarations de l'entreprise. Nous prenons des mesures pour intégrer activement cet engagement et ses principes fondamentaux dans les politiques et les processus de notre entreprise.



Notre politique

Conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, nous fondons notre engagement en matière de droits de l'homme sur la [Charte internationale des droits de l'homme](#) (composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), et les principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la [Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail](#). Nous suivons [les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#) et sommes un signataire fondateur du [Pacte mondial des Nations unies](#). Nous nous engageons à respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus dans le cadre de nos activités, tout en concentrant nos efforts sur les droits qui risquent d'être le plus gravement affectés par nos activités et nos relations commerciales. nos relations d'affaires - [nos principaux enjeux en matière de droits de l'homme](#).

En cas de divergence entre le droit national et les normes internationales en matière de droits de l'homme, nous suivons la norme la plus élevée ; en cas d'exigences contradictoires, nous adhérons au droit national, tout en cherchant des moyens de respecter les principes des droits de l'homme reconnus au niveau international.

Notre vision

La vision d'Unilever est d'assurer la croissance en servant la société et la planète.

Notre [code de principes commerciaux](#) indique clairement que nous "menons nos activités avec honnêteté, intégrité et ouverture, et dans le respect des droits de l'homme et des intérêts de nos employés, et que nous respectons également les intérêts légitimes de ceux avec qui nous sommes en relation". Nous attendons de tous nos partenaires et tiers qu'ils adhèrent à des principes commerciaux conformes aux nôtres, notamment le respect de tous les droits de l'homme internationalement reconnus.



Entreprise responsable

Notre chaîne de valeur est vaste et diversifiée et nous reconnaissons le rôle essentiel que jouent nos partenaires commerciaux pour nous aider à exercer nos activités de manière responsable et durable.

Notre [politique de partenariat responsable](#) incarne notre engagement à mener nos affaires avec intégrité et ouverture tout en intégrant les droits de l'homme, en luttant contre la corruption et en protégeant et préservant la planète. Elle comprend dix-sept principes fondamentaux définissant les exigences obligatoires que les partenaires commerciaux doivent respecter pour faire des affaires avec Unilever, les exigences obligatoires futures et des exemples de pratiques exemplaires. Les partenaires commerciaux doivent répercuter ces exigences dans leurs chaînes d'approvisionnement, y compris des exigences et des conseils clairs concernant les mécanismes de réclamation.

Pour les produits agricoles de base liés au risque de déforestation et de conversion, notre [politique de la population et la nature](#) définit des exigences claires pour notre propre entreprise, nos fournisseurs et nos partenaires, notamment le respect et la promotion des droits de l'homme et la protection des écosystèmes naturels contre la déforestation et la conversion.

Nous ne travaillerons qu'avec des partenaires commerciaux qui s'engagent à respecter les exigences de nos politiques et les conditions obligatoires pour faire des affaires avec nous. Ils doivent accepter de garantir la transparence, de remédier à tout manquement et de favoriser l'amélioration continue. Nous comprenons également que pour continuer à apporter des solutions systémiques, nous devons nous pencher sur nos propres pratiques d'achat et modèles de tarification. Les gouvernements ont également un rôle important à jouer dans la création d'un environnement propice à la prise en compte des impacts de la chaîne d'approvisionnement.



Identifier et traiter les impacts sur les droits de l'homme

Notre activité a un impact sur la vie de millions de personnes, chaque jour. Tout en créant des opportunités, nous savons que des risques et des problèmes liés aux droits de l'homme existent dans les chaînes de valeur mondiales, y compris la nôtre, et qu'ils sont souvent profondément enracinés et endémiques.

Nous reconnaissons que nous devons prendre des mesures pour identifier et traiter tout impact négatif réel ou potentiel que nous pouvons causer ou auquel nous pouvons contribuer par nos propres activités, ou qui peuvent être directement liés à nos opérations, produits ou services ou à nos relations commerciales.

Nous gérons ces risques en intégrant les résultats de notre diligence raisonnable dans nos politiques et nos systèmes internes. Nous identifions et évaluons les impacts, agissons en fonction des conclusions, y compris en Nous identifions et évaluons les impacts, nous agissons en fonction des résultats, y compris en prenant des mesures correctives si nécessaire, nous suivons et mesurons nos actions, et nous communiquons avec nos parties prenantes.

Nous comprenons que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus continu qui requiert une attention particulière à certaines étapes de nos activités commerciales, par exemple lorsque nous formons de nouveaux partenariats ou que nos conditions d'exploitation changent, car ces changements peuvent créer de nouveaux impacts potentiels ou réels sur les droits de l'homme.

C'est également le cas pour certaines parties de nos activités commerciales ; par exemple, nous menons des activités de sécurité en accord avec le cadre de sécurité de notre groupe et les exigences légales nationales, et en nous appuyant sur des normes internationales telles que les [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme](#).

Dans certains pays où nous opérons, il existe des risques systémiques particulièrement élevés d'impact sur les droits de l'homme. Nous comprenons que cela signifie que nous devons mettre en place une diligence raisonnable supplémentaire pour évaluer ces risques et les traiter efficacement, le cas échéant, en

construisant et en utilisant notre influence, par exemple dans des relations individuelles ou dans des partenariats à grande échelle.

Nous reconnaissons l'importance du dialogue avec les employés, les travailleurs et les autres détenteurs de droits qui sont ou pourraient être affectés par notre conduite. Nous accordons une attention particulière aux individus ou aux groupes qui peuvent être plus exposés à des impacts négatifs sur les droits de l'homme pour des raisons telles que leur marginalisation. Nous reconnaissons que les femmes et les hommes peuvent être confrontés à des risques différents et que certains titulaires de droits (notamment les travailleurs migrants et les personnes issues de communautés sous-représentées) peuvent être particulièrement exposés.

Un large éventail d'individus et d'organisations sont engagés dans l'effort mondial de promotion des droits de l'homme. Conscients de l'environnement de plus en plus difficile dans lequel ils opèrent, nous ne tolérons pas les abus, les menaces, les intimidations, les attaques physiques ou juridiques ou les représailles contre les défenseurs de l'environnement et des droits de l'homme.

Nous soutenons la recommandation du rapporteur spécial des Nations unies sur la situation des défenseurs des droits de l'homme, selon laquelle les États et les entreprises doivent soutenir et promouvoir activement le rôle des défenseurs des droits de l'homme travaillant dans leur secteur, et s'exprimer lorsque les défenseurs des droits de l'homme sont pris pour cible en raison de leur travail essentiel. Nous nous attaquerons aux impacts négatifs sur les défenseurs des droits de l'homme avec lesquels nous sommes impliqués, que ce soit par le biais de nos propres activités ou du fait de nos relations commerciales.

Nous continuerons à construire et à utiliser notre échelle et à collaborer avec d'autres entreprises, la société civile, les représentants des travailleurs et les associations commerciales, ainsi qu'avec les gouvernements et les autres parties prenantes, afin de nous attaquer aux causes profondes des problèmes de droits de l'homme et d'être en mesure d'influencer un changement systémique et durable.

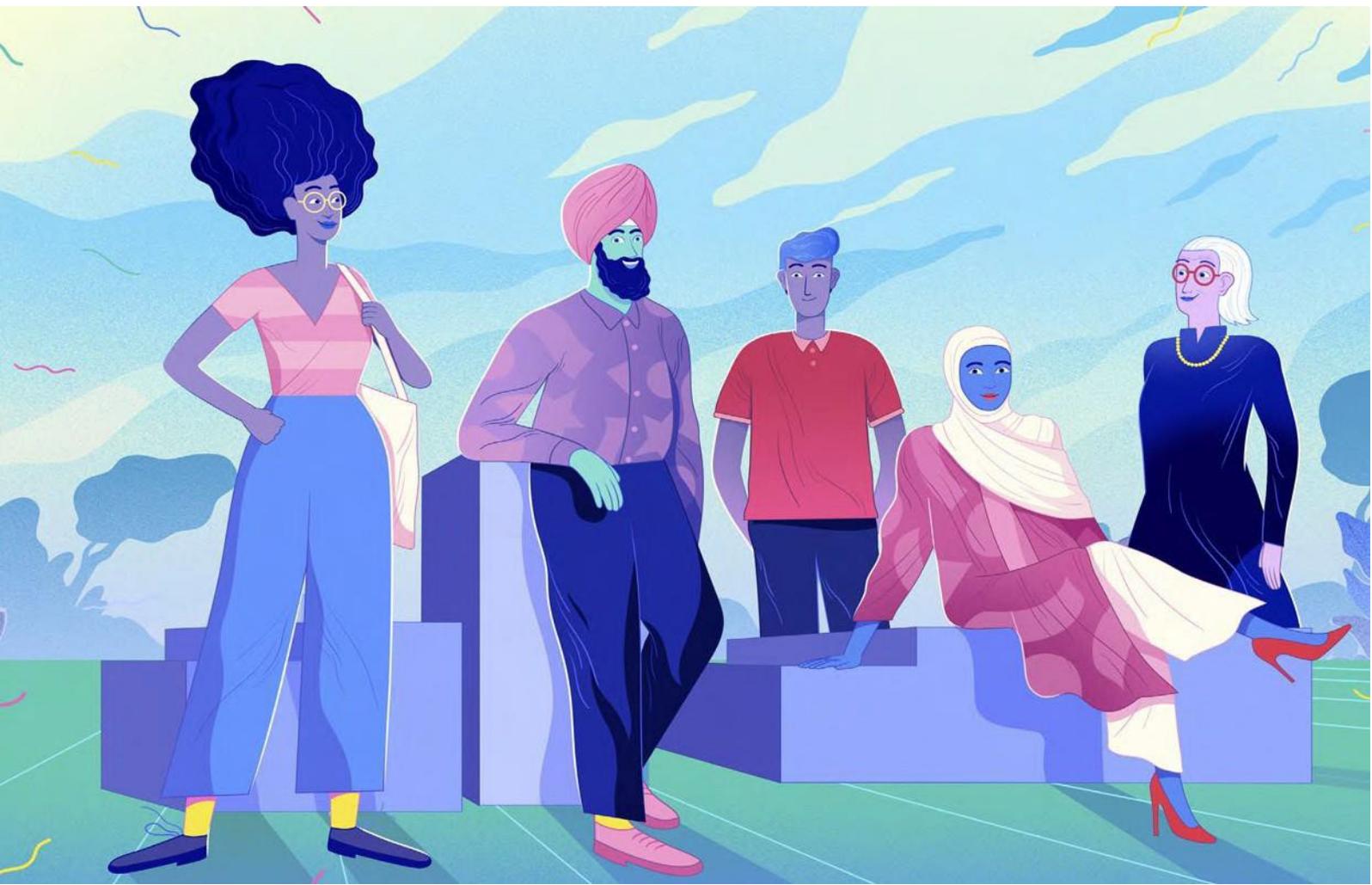
Remède

Nous reconnaissons l'importance cruciale de permettre un recours efficace partout où nous sommes directement liés ou avons causé ou contribué à l'impact sur les droits de l'homme. L'accès à des mécanismes de réclamation efficaces, y compris les mécanismes de réclamation de notre entreprise, nous aide à atteindre cet objectif. Nous continuons à sensibiliser et à informer les employés et les travailleurs sur les droits de l'homme, y compris les droits du travail, en les encourageant à faire part, sans représailles, de leurs préoccupations, notamment par le biais de nos mécanismes de réclamation.

Nous nous engageons à continuer de renforcer notre capacité à identifier et à répondre efficacement aux préoccupations. Nous soutenons fortement le dialogue et les canaux de communication ouverts et encourageons les individus et les communautés à nous faire part directement de leurs préoccupations.

Nous reconnaissons également que les mécanismes judiciaires ou non judiciaires mis en place par l'État pour ceux qui estiment que les droits de l'homme ont été affectés constituent une voie importante pour exprimer des griefs en matière de droits de l'homme. Nous n'entraverons pas l'accès à ces mécanismes et nous nous efforcerons de coopérer, le cas échéant, avec les autorités compétentes dans le cadre d'enquêtes ou de poursuites.

Nous n'entraverons pas l'accès à ces mécanismes établis et nous nous efforcerons de coopérer, le cas échéant, avec les autorités compétentes dans le cadre d'enquêtes ou de décisions concernant des violations présumées des droits de l'homme. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils mettent en place des mécanismes de réclamation transparents, équitables et confidentiels à l'intention des travailleurs et qu'ils proposent des solutions lorsqu'ils ont causé ou contribué à causer un impact.



Équité, diversité et inclusion

Nous voulons que l'ensemble de nos activités contribue aux transformations de la société qui permettront de lutter contre les inégalités et les injustices sociales et de mettre fin à la marginalisation des individus et des groupes sous-représentés. Nous avons identifié quatre domaines d'intervention pour notre stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion : le genre, la race et l'origine ethnique, les personnes handicapées et les communautés LGBTQI+ - à la fois dans nos propres opérations et en travaillant avec nos partenaires commerciaux et d'autres parties prenantes.

Dans le monde entier, de nombreuses femmes sont victimes de discrimination et de désavantages, n'ont pas accès aux compétences et à la formation, et se heurtent à des obstacles à leur participation active à l'économie. Elles ne bénéficient souvent pas de la protection des droits fondamentaux et des lois. La pauvreté, la discrimination et la violence à l'égard des femmes sont des obstacles majeurs aux opportunités.

L'autonomisation économique des femmes et des filles est un catalyseur essentiel et très efficace pour débloquer les progrès en matière de développement humain et de croissance économique. Pour être une entreprise véritablement inclusive, nous devons nous assurer que les femmes, en particulier celles issues de groupes sous-représentés, ont le même accès que les hommes aux opportunités.



Notre gouvernance

Notre gouvernance des droits de l'homme est dirigée depuis le sommet, sous la supervision de notre PDG et avec le soutien de notre [Direction d'Unilever \(ULE\)](#), les plus hauts dirigeants de notre entreprise. En plus de fournir une direction stratégique, l'ULE est consulté sur les questions relatives aux droits de l'homme lorsque la gravité d'un impact réel ou potentiel est élevée, lorsqu'une décision critique pour l'entreprise doit être prise ou lorsqu'un investissement financier substantiel peut être nécessaire pour faire face à un impact. Une surveillance supplémentaire au niveau du conseil d'administration est assurée par le [comité de responsabilité d'entreprise](#).

Notre approche des droits de l'homme consiste à les intégrer dans toutes les parties de notre entreprise, avec des domaines d'expertise mondiale pour fournir des conseils et un soutien, notamment au sein de la fonction de durabilité, des opérations commerciales et de l'activité responsable (intégrité commerciale). Le responsable mondial du développement durable (droits de l'homme) rend compte au directeur du développement durable, qui rend compte au président-directeur général. Les équipes travaillent ensemble pour créer des plans d'action afin de répondre à nos principaux problèmes en matière de droits de l'homme, y compris le renforcement des capacités et les mesures correctives si nécessaire.

Ils travaillent à la fois bilatéralement et plus largement pour empêcher leur réapparition tout en s'engageant en interne et en externe pour aider à identifier les risques émergents en matière de droits de l'homme.

Aller de l'avant

Nous évaluons et examinons en permanence la meilleure façon de renforcer notre approche en matière de droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous pensons que le travail par le biais d'initiatives et de partenariats externes (par exemple avec d'autres industries, la société civile, les syndicats, les fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux) est souvent le meilleur moyen de relever des défis communs.

Nous constatons de plus en plus l'impact du changement environnemental et climatique sur les droits de l'homme et nous comprenons que nous ne pouvons résoudre les défis auxquels notre monde est confronté qu'en les abordant ensemble.

Tout en continuant à travailler pour identifier, réduire et éviter ces impacts, nous reconnaissons également que certaines mesures d'atténuation prises pour réduire les impacts environnementaux peuvent avoir un impact négatif sur les droits de l'homme des personnes. Nous nous efforçons d'y remédier en abordant nos engagements environnementaux sous l'angle des droits de l'homme.

Les principes de cette politique continuent d'être mis en œuvre dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur. Tirer parti de la puissance de nos marques ciblées pour créer un impact social positif est un élément essentiel de la [boussole d'Unilever](#), dont le fondement est le respect des droits de l'homme.

