

سياسة الشريك المسؤول

٢٠٢٢



Unilever





Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا

المحتويات

٣ مقدمة

شرح ماهية سياسة الشريك المسؤول، ولماذا يتم تحديثها، وعلى من تطبق، وما هو المطلوب وكيف ستحقق مما إذا كان الشركاء يستوفون متطلباتنا

٤ المبادئ الأساسية

دليل سريع للركائز الثلاث وكل مبدأ من المبادئ الأساسية السبعة عشر مع خيار الوصول السريع لمساعدتك على التنقل والذهاب إلى كل منها

٥ المتطلبات

المتطلبات الإلزامية، وأنظمة الإدارة الإلزامية، والمتطلبات الإلزامية المستقبلية، بما في ذلك الممارسات الرائدة المتعلقة بكل مبدأ أساسى

٦ الإبلاغ عن الخروقات

متى وكيف يتم الإبلاغ عن الخروقات في سياسة الشريك المسؤول، بما في ذلك الإجراءات التي ستتخذها شركة يونيليفر وما نتوقعه من شركائنا

٧ ملحق

المراجع الرئيسية والوثائق الداعمة



نحن ملتزمون بممارسة الأعمال التجارية بنزاهة، وإظهار معايير عالمية عالية دائمًا، وملتزمون بمحاربة الفساد بجميع أشكاله. ونتوقع من شركاتنا في العمل الالتزام بالقيم والمبادئ المتفقة مع قيمنا ومبادئنا.

حماية البيئة والحفاظ عليها

نحن ملتزمون بإدارة الأعمال عبر منهجية تبني الاستدامة وتزيد من تأثيرنا الإيجابي على البيئة. وهذا يشمل إدارة عملياتنا، وتحديد مصادر منتجاتنا وتصنيعها وتوزيعها، وتوفير الخدمات بطرق تحمي البيئة وتسمم بالحفظ على أنها. تتوافق مبادئنا الأساسية للكوكب مع المجالات التي تمتلك فيها شركة يونيليفر أكبر فرصة لقليل الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية. هنا نتناول الاستدامة البيئية الشاملة، مع التركيز على المناخ والمياه والنفايات والتنوع البيولوجي وحماية الغابات وقضية البلاستيك.

نحن ملتزمون بالعمل مع شركاتنا في العمل لتحقيق المبادئ الأساسية لسياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا وندرك مسؤولياتنا الخاصة في ذلك. ونتفهم أن تقديم سياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا يعتمد على أكثر من مجرد التعاون مع شركاتنا التجاريين: فهو يتطلب جهداً كاملاً على مستوى الصناعة. نحن نطمح أن نتمكن شركة يونيليفر وشركائها التجاريين من تمكين هذا التعاون وإحداث التغيير.

كوني برامز

الرئيس الرقمي والتجاري

كيم مورغان فيرليك

رئيس مسؤولي نزاهة الأعمال

ويليم يوجين

رئيس قسم المشتريات

مقدمة: سياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا

٢٠٢٢ سياسة الشرك المسؤول

تجسد سياسة الشرك المسؤول (RPP) ومبادئها الأساسية التزامنا بالعمل المسؤول الواضح والمستدام. وهذا الالتزام في جوهر [بوصلة يونيليفر](#)، وإستراتيجية أعمالنا المستدامة، والتي تحدد كيف سنقدم أداءً فائقاً بكوننا شركة هادفة وملائمة للمستقبل. وتشرح البوصلة أيضاً نموذج أصحاب المصلحة المتعددين، الذي تم تصميمه ليخدم جميع أصحاب المصلحة. نحن نعلم أنه لا يمكننا النجاح بمفردها: لهذا نحن ملتزمون بالعمل في شراكة.

تصف سياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا ما تتطلبه شركة يونيليفر من شركاء الأعمال حتى نتمكن من العمل معًا بشكل مسؤول. يحل إصدار ٢٠٢٢ من سياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا محل كلاماً من سياسة التوريد المسؤول لعام ٢٠١٧ (RSP) وسياسة الشركاء التجاريين المسؤولين لعام ٢٠١٧ (RBPP). إنه مصمم لبناء أعمال أكثر مرنة من خلال تجاوز نموذج الامتثال إلى عملية التحسين المستمر. ويقر هذا النهج بطبيعة الأطراف الخارجية وسلامة القيمة لدينا التي تتطور باستمرار، مع دفع نمو الأعمال وتحقيق أفضل النتائج للأشخاص وللكوكب. ومن شركاؤنا في العمل مورّدي المواد وجميع أنواع الخدمات، بما في ذلك الوكلاء الإبداعية والإعلامية، بالإضافة إلى الموزعين والعملاء التابعين لنا. نحن نسعى إلى العمل مع الذين يلتزمون بتحقيق المبادئ الأساسية لبرنامج سياسة الشرك المسؤول الخاص بنا داخل أعمالهم الخاصة وعبر سلاسل القيمة الخاصة بهم.

ترسيخ حقوق الإنسان والالتزام بمحاربة الفساد

نحن ملتزمون باحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، والتي تطبقها في جميع أعمالنا، تماشياً مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. نحن نبني التزاماتنا وسياساتنا في مجال حقوق الإنسان، وذلك يشمل المبادئ الأساسية لسياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا، على الشريعة الدولية لحقوق الإنسان والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. نحن ندعم إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات.

نحن نقود التطبيق العملي لاحترام حقوق الإنسان من خلال إجراءات العناية الواجبة بما في ذلك متطلبات نظام الإدارة الجديدة في إطار سياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا.



Unilever



ندرك أن هذه الركائز الثلاث متراقبة وتتدخل بشكل متزايد، وبالتالي عليك النظر فيها جميعها معًا لتلبية المطلبات.

عندما تشمل مواصفات عقدك أو منتجك مع يونيليفر مطلبًا للوفاء بمعايير أعلى من سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا، فإن هذا المعيار الأعلى يكون له الأسبقية على سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا.

بصفتك شريكًا تجاريًا ليونيليفر، قد تكون هناك دول معينة تزورها بسلع أو خدمات، أو تقوم بأعمال تجارية فيها، والتي تتطلب منك تلبية معايير إلزامية إضافية معينة، أو الوفاء بالالتزامات القانونية الأخرى المتعلقة بنزاهة العمل والأخلاق وحقوق الإنسان والكوكب. يجب عليك الامتثال لهذه المطلبات الإضافية والالتزامات القانونية والنظر إليها كمتطلبات إلزامية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا. تم تحديد هذه المطلبات والالتزامات في وثيقة إرشادات التنفيذ الخاصة بنا، والمرفقة بسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا.

إرشادات التنفيذ

من المتوقع منك أن تحدد الخطوات المطلوبة لمؤسسسك وتحمل مسؤوليتها لتكون قادرًا على تلبية المطلبات الإلزامية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا أو تجاوزها. توفر لك إرشادات التنفيذ أمثلة على الخطوات الفعالة ومعلومات إضافية عن الأساليب التي تساعده على تحقيق المطلبات الإلزامية والحفاظ عليها. يجب قراءة هذا الدليل جنبًا إلى جنب مع سياسة الشريك المسؤول.

العناصر المختلفة لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا

يوفر كل مبدأً أساسياً من مبادئ سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا إرشادات عن ما تتوقعه شركة يونيليفر من شركائنا التجاريين المسؤولين والمستدامين.

- **المطلبات الإلزامية:** الحد الأدنى من المطلبات التي يجب أن تقي بها لكي تكون شريكًا لشركة يونيليفر.

أنظمة الإدارة الإلزامية: السياسات والعمليات والإجراءات المناسبة التي يجب أن تقرها وتنفذها من أجل تحقيق المطلبات الإلزامية والحفاظ عليها. يعتمد نوع وتعقيد أنظمة الإدارة المطلوبة على حجم ونوع وطبيعة مخاطر عملك، مع مراعاة شدة تأثير تلك المخاطر.

- **المطلبات الإلزامية المستقبلية:** هي مطلبات ولكنها ليست إلزامية بعد للعمل معنا، ولكنها ستكون إلزامية في المستقبل. نضع هذه المطلبات هنا لإشعارك مسبقاً لأننا ندرك أن تحقيقها قد يستغرق وقتاً. ويمكن العثور على جولتنا الزمني لتنفيذ هذه المطلبات، ومن يتقدون إليه، على https://www.unilever.com/suppliers/_becoming-a-unilever-supplier. سنقوم بتحديث هذه المعلومات بينما نعمل معًا على التنفيذ، لذلك قد تتغير الجداول الزمنية ويتم تسريعها أو تمديدها.

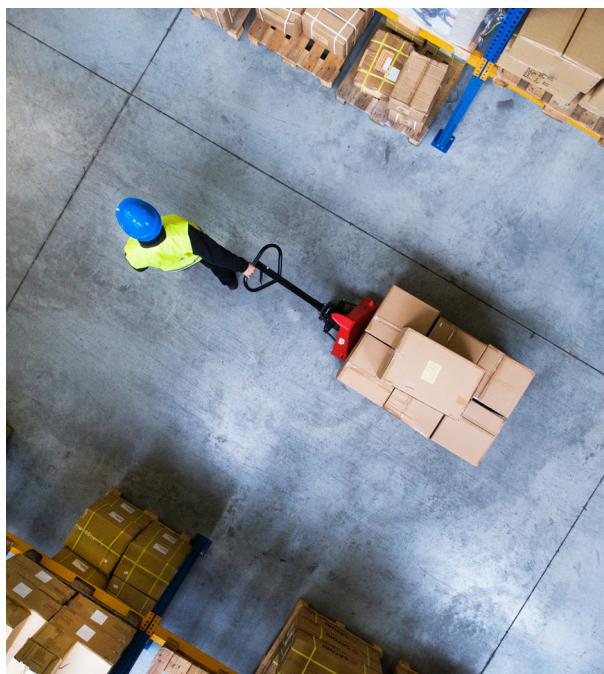
- **الممارسات الرائدة:** هذه بعض الممارسات التي يمكن للشركات العمل عليها خلال التحسين المستمر.

تتلخص المبادئ الأساسية لسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا في ثلاثة ركائز رئيسية:

- **نزاهة العمل والأخلاقيات**
- **حقوق الإنسان**
- **الكوكب**



بخلاف ما هو مذكور أعلاه، تتوقع منك تمرير متطلبات مكافأة عبر سلسلة التوريد الخاصة بك من خلال القيام بالعناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان والبيئة. هذا لتحديد كيف تعالج وتدير الآثار السلبية الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان والكوكب وكيف تمنعها وتحفظها وتعطي تفسيراً لها، وهذه الآثار السلبية ترتبط ارتباطاً مباشرًا بعملياتك أو منتجاتك أو خدماتك من خلال علاقاتك التجارية، وكذلك قد تؤثر فيها أو تساهم فيها من خلال أنشطتك الخاصة.



ما نوع الأعمال؟

- كل الأعمال بغض النظر عن نوعها وحجمها وعدد موظفيها

من في الأعمال؟

- كل من في شركتك، وهذا يشمل:
- جميع موظفي شركتك

جميع أقسام شركتك وقطاعاتها وعملياتها

جميع شركات المجموعة

- العمال المتعاقدون أو الخدمات التي توظفها شركات مجموعتك لتمكين إدارة شركتك (على سبيل المثال: العمال المتعاقدون للتصنيع والأمن والتموين وخدمات الحراسة وخدمات أخرى)

الأشخاص الذين تقدم لهم عملاً من الباطن، بما في ذلك:

- المقاولون من الباطن للخدمات الذين يقومون بالعمل الفعلي الذي يتم إصدار فواتير شركة يونيليفر عنه، بما في ذلك العاملين لحسابهم الخاص أو الأشخاص في "اقتصاد العمل المؤقت"

- المقاولون من الباطن للمواد الخام أو البضائع التي توفرها يونيليفر، بما في ذلك ما يجري توفيره عبر التجار وأو السماسرة وأو الوكلاء

طوال سياسة الشريك المسؤول، نشير عموماً إلى "شركاء الأعمال". في الأماكن التي تشير فيها سياسة الشريك المسؤول تحديداً إلى "الموردين"، لا تطبق هذه الأقسام على شركاء الأعمال الآخرين.

على من تتطبق سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا؟

سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا تشمل من؟

- جميع موردي "المستوى الأول"، المُعرّفين على أنهם يصدرون فاتورة لشركة يونيليفر عن سلع أو خدمات

- الشركات في أي مستوى التي تقوم بالعمل الذي تتعاقد به شركة يونيليفر من مورد من المستوى الأول

- أي مورد خارج المستوى الأول ولديه عقد مع شركة يونيليفر، أو عينته يونيليفر صراحةً لتوفير سلع أو خدمات لمورد المستوى الأول، حتى في حالة عدم إصداره فاتورة مباشرة لشركة يونيليفر

- الشركات التي تقوم بالتوزيع و/أو البيع نيابة عن يونيليفر، بما في ذلك الوكاء وأصحاب الامتياز والمستوردون

- العملاء وشركاء الأعمال الذين تتعاقد معهم شركة يونيليفر، مباشرةً لتقديم منتجاتنا إلى مستهلكي يونيليفر حول العالم، بما في ذلك تجار التجزئة وبانجي التجارة الرقمية

- الجمعيات الخيرية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الاجتماعية التي تتلقى تمويلاً أو تبرعات بالمنتجات من شركة يونيليفر



Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا

مقدمة

سياساتك ليست سياساتنا!

- إذا لم يكن لديك سياسات بعد، فأنت حر في الاستفادة من سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا في إنشاء سياساتك الخاصة وتصميمها وفقاً لطاق العمل والأنشطة التي تقوم بها. ولا يوجد لدينا حقوق ملكية في سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا لهذا السبب.
- لست مضطراً إلى إبلاغ يونيليفر في حالة قمت بتغيير سياساتك أو ممارساتك، إلا إذا كانت هذه التغييرات تعني أنك لم تعد قادرًا على تلبية المتطلبات الإلزامية.
- المتطلبات الإلزامية متعددة في المعايير واللوائح والاتفاقيات الدولية التي يتم استخدامها على نطاق واسع وتتوافق مع توقعات الشركات الأخرى المماثلة.
- تمثل المتطلبات الإلزامية الحد الأدنى من المتطلبات من أجل القيام بأعمال تجارية مع شركة يونيليفر.
- لا يجب عليك "الاشتراك" في برنامج سياسة الشريك المسؤول التابعة لشركة يونيليفر، بل أن تثبت لشركة يونيليفر أنه يمكنك تلبية المتطلبات الإلزامية أو تجاوزها من خلال تطبيق السياسات والممارسات الخاصة بك.
- بناءً على حجم شركتك والمخاطر المتعلقة بها، يجب أن يكون لديك سياسات، وتدريب، وإدارة، وبرامج امتحان معمول بها لضمان أنها معروفة ويجري تنفيذها بالكامل داخل مؤسستك، وأن الموظفين والعاملين يعرفون سياسات شركتك ويحترمونها ويراعنوها.





Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنـ

مقدمة



لسياسة الشرك المسوول الخاصة بنا. في حالة عدم وجود تدقيق للمرافق كجزء من قانون الزراعة المستدامة أو المعايير المكافحة للمعيارنة لقانون الزراعة المستدامة لمنشآتهم، ستطلب الواقع عالية المخاطر تدقيقاً للتحقق من التوافق مع سياسة الشرك المسوول الخاصة بنا

تضمن العناية الواجبة في يونيسيف وسائل أخرى للتقييم مثل تقييمات الآثار والمخاطر. تهدف هذه إلى تحديد أي آثار سلبية على نزاهة الأعمال التجارية أو حقوق الإنسان أو البيئة ومنعها، لا سيما على الفئات المعرضة للخطر بصورة أكبر - مثل الأطفال والنساء والعامل المهاجرين والشعوب الأصلية والمجتمعات - ومعالجة أي مشاكل. تتوقع من شركائنا في العمل القيام بالشروع نفسه

ننصحك بالاتصال بفريق يونيليفر إذا واجهت أي مشاكل في
تلبية متطلباتنا خلال تنفيذ منهجياتك الخاصة. سنسعى لتقديم
الدعم والتوجيه. وننصحك أيضًا بمشاركة أي رؤى من شأنها
أن تساعدنا في تحسين برنامج أعمال يونيليفر المسئولة وكيفية
إدارتنا له ومرأقبته ضمن سلسلة القيمة الخاصة بنا. نحن نتحلى
بروح المشاركة في المجالات التي يمكننا فيها التعاون في بيئة
لا تقبل المنافسة لمعالحة المسائل المتعثرة في صناعاتنا.

إذا كان لديك أي أسئلة أو تعليقات، يرجى إرسال بريد إلكتروني إلى:

Responsible.Business@Unilever.com

كيف نجري العناية الواجبة وكيف تتحقق من التوافق مع سياسة الشرك المسؤول الخاصة بنا

تحقق من التوافق مع المتطلبات الإلزامية وأنظمة الإدارة الإلزامية الخاصة بسياسة الشريك المسؤول وتحقيقها من خلال استخدام الإعلان الذاتي وفحوصات العناية الواجبة والتقييمات عبر الإنترن特 والتحقق بشكل مستقل عن طريق تدقيق الجهات الخارجية في المواقع عالية الخطورة. ويعتمد تقييم المخاطر على حجم الأعمال التجارية وأنواع السلع أو الخدمات التي يتم توفيرها والبلد الذي تجري فيه العمليات، باستخدام بيانات من منظمات خارجية.

تشمل عمليات التحقق عن طريق تدقيق أطراط خارجية
باستخدام طرق مناسبة لنوع وحجم عملك، وطبيعة السلع وأو
الخدمات التي تقدمها.

تستخدم يونيبليفر منهجيات تدقيق رائدة في الصناعة وتعمل مع الشركات المثلية لتحسين وتقليل تنوع المنهجيات المستخدمة، مما يزيد من إمكانية الاعتراف المتبادل. يتيح الاعتراف المتبادل بعمليات التدقيق التركيز على معالجة أي قضايا محددة، بدلاً من مطالبة الموردين بأداء منهجيات تدقيق مختلفة متعددة. تلتزم يونيبليفر بالاعتراف المتبادل بصفتها عضو في منتدى إيم بروغرس كما أنها ندعم مبادرة سلسلة التوريد المستدامة لمنتدى السلع الاستهلاكية.

يمكن إيجاد معلومات أكثر عن متطلبات التدقير الخاصة
بنا وعن شركات التدقير وأي شركات تدقير مقبولة على
[https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-
/unilever-supplier](https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier)

وفيما يتعلّق بموردي المواد الزراعية الرئيسيّة، يتم تحديد متطلباتنا في **مدونة الزراعة المستدامة التابعة لشركة يونيليفر** (SAC) وقواعد مخطط قانون الزراعة المستدامة المصاحبة. عندما يخضع موردو المواد الخام الزراعية لعمليات تدقّيق وفقاً لمعايير قانون الزراعة المستدامة أو قانون الزراعة المستدامة المكافحة للمعياريات لمنشآتهم، فإنّ هذا يعتبر بمثابة تحقيق كافٍ

الركيزة الأولى نزاهة الأعمال والأخلاقيات

١. الامتثال القانوني ومكافحة الفساد

على شركاء العمل الامتثال للقوانين واللوائح ذات الصلة وتبني منهجية عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال الفساد.



٢. حماية المعلومات والممتلكات

يقوم شركاء العمل بحماية المعلومات وجمع البيانات الشخصية ومعالجتها وتخزينها ونقلها والتخلص منها بشكل مسؤول.



٣. التوريد وتصنيع المنتجات

تُجلب المنتجات والمواد الموردة إلى يونيليفر بشكل مناسب وتختبر وتخضع لاختبار ويتم التحقق من تلبيتها المواصفات المتفق عليها.

الركيزة الثانية حقوق الإنسان

٤. شروط توظيف جرى الاتفاق عليها

يجري العمل على أساس شروط توظيف مؤقتة ومنتفقة عليها بحرية.



٥. خالية من التمييز

يُعامل جميع العمال بمساواة واحترام وكرامة دون أي شكل من أشكال التمييز.



٦. خالية من المضايقات

يجب أن لا يتعرض العمال لأي مضايقة أو سوء معاملة.



٩. الأجور عادلة

أن يتقى جميع العمال أجوراً عادلة.

١٢. الصحة والسلامة

يعمل جميع العمال في بيئة عمل آمنة وصحية تحدد المخاطر وتقلل منها؛ لمنع الحوادث والإصابات والأمراض.

٨. السن المناسب

أن يكون جميع العمال في سن مناسب وأن توفر الحماية للعمال الصغار.



١١. حرية تكوين الجمعيات

يتتمتع جميع العمال بحرية ممارسة حقوقهم في تشكيل النقابات وأو الانضمام إليها، والقدرة على المفاوضة الجماعية.



١٤. حقوق الأرض

احترام حقوق وسندات الملكية والأراضي للأفراد والمجتمعات المحلية.



١٠. ساعات العمل معقولة

أن تكون ساعات العمل لجميع العمال معقولة.



١٣. الوصول إلى آليات التظلم وسبل الانتصاف

يتتمتع جميع العمال بحق الوصول إلى آليات التظلم بإجراءات وسبل انتصاف عادلة.



الركيزة الثالثة الكوكب

١٥. حماية الطبيعة وتجديدها

تجري الأعمال التجارية بطريقة تحمي الطبيعة وتحفظها وتتجدد، بما في ذلك التنوع البيولوجي.



١٦. اتخاذ الإجراءات بشأن المناخ

يجري تحفيض انبعاثات غازات الدفيئة (GHG) بما يتماشى مع أهداف اتفاقية باريس.



١٧. عالم خالي من النفايات

يجري تقليل إنتاج النفايات واتباع سياسة "لا نفايات تُدفن في مكب النفايات".



Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا

سياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا

المتطلبات

متطلبات إلزامية

أنظمة إدارة إلزامية

متطلبات إلزامية مستقبلية

والممارسات الرائدة



Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا

الهدايا والضيافة
العمل والآدلة
الشفافية والنزاهة
الامتثال للقوانين



الامتثال القانوني ومكافحة الفساد

يجب الامتثال لجميع القوانين واللوائح ذات الصلة، وتبني منهجية عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال الفساد.



متطلبات إلزامية

الامتثال للقوانين

١.١ يتم الامتثال لجميع القوانين واللوائح والاحتفاظ بالترخيص المطلوبة للدول التي يعمل فيها الشرك التجاري، وكذلك جميع القوانين واللوائح الدولية المعمول بها.

مكافحة الرشوة والفساد

١.٢ يُحظر جميع أشكال الفساد، بما في ذلك الرشوة والابتزاز والاختلاس وتمنع من خلال إجراءات كافية ومتاسبة. ويشمل هذا الحظر رشوة الموظفين العموميين أو مسؤولي المؤسسات الخاصة وكذلك دفعات التسهيل وأشكال الفساد الأخرى (على سبيل المثال الاحتيال أو السرقة). ويجب الإفصاح عن أي خرق لهذا الشرط فيما يتعلق بأعمال يونيفر إلى شركة يونيفر على الفور

١.٣ يُحظر على شريك العمل تقديم أي شيء ذي قيمة لموظفي يونيفر من أجل الحصول على أعمال أو إبقاءها بشكل غير صحيح

١.٤ يُحظر على موظفي يونيفر طلب أي مزايا غير لائقة من شركائنا في العمل. يجب على شريك العمل الإبلاغ عن أي محاولة يقوم بها موظفي يونيفر طلب رشاوى من شركاء الأعمال من خلال قنوات الحديث الخاصة بنا على www.unilevercodesupportline.com

الهدايا والضيافة

١.٥ لا تهدف الهدايا أو الضيافة المقدمة لموظفي يونيفر إلى التأثير على القرارات المتعلقة بكيفية تقييم يونيفر للأداء أو منح الأعمال المستقبلية. فهي شرعية ومتاسبة وتحترم السياسات الداخلية لشركة يونيفر والتي تحد كثيراً من قبول الهدايا والضيافة.



خاص بالسجلات الدقيقة، والامتثال لمكافحة غسيل الأموال والعقوبات الاقتصادية:

- ١,١٥** تضمن الإجراءات المالية التسجيل السليم لجميع المعاملات المالية، وتسهيل تحديد أي عملية غسيل للأموال والتهرب الضريبي، وخرق أنشطة العقوبات الاقتصادية.
- ١,١٦** لا يجب إنشاء حساب أو صندوق أو أصول مخفية أو غير مسجلة أو الإبقاء عليها.

المتطلبات الإلزامية المستقبلية

الامتثال للقوانين

- ١,١٧** يجب الالتزام بجميع القوانين ذات الصلة لأنها تصبح ملزمة لشركاء الأعمال العاملين في الدول المعمول بها.

الممارسات الرائدة

- ١,١٨** يتم شغل المناصب العامة لتعزيز نزاهة الأعمال والمشاركة في إجراءات تعاونية عند الاقتضاء.

- ١,١٩** يجب إجراء تقييمات للمخاطر ومراجعة الحسابات بشكل مستقل، ويجب تحديد أي فجوات ومعالجتها.

- ١,٢٠** يُصمم التواصل والتدريب للموظفين على المخاطر المحددة والحالات السابقة. وتُقاس فعالية التدريب.

يجب الاحتفاظ بسجلات دقيقة، ومكافحة غسيل الأموال والامتثال للعقوبات الاقتصادية

- ١,٨** يجب تنفيذ جميع الأعمال والمعاملات التجارية بشفافية وتسجيلها بدقة في الوقت المحدد.
- ١,٩** لا تُستخدم المعلومات السرية التي في حيازة شريك الأعمال فيما يتعلق بيونيليفر أو أي شركة أخرى للمشاركة في التداول الداخلي أو دعمه.

- ١,١٠** يجب الالتزام بجميع العقوبات الاقتصادية، وتشريعات وقواعد مكافحة غسيل الأموال ومكافحة التهرب الضريبي. يجب الإبلاغ عن أي شكوك حول حدوث أي من هذه القضايا أثناء إجراء المعاملات مع يونيفر على الفور ويتم اتخاذ خطوات فعالة لتخفيض المخاطر.

أنظمة إدارة إجبارية

لجميع المتطلبات الإلزامية:

- ١,١١** تهدف الأنظمة إلى التواصل بانتظام فيما يتعلق بنزاهة الأعمال والأخلاقيات ومواضيع الامتثال للموظفين، التي يقودها كبار القادة.

- ١,١٢** تهدف العمليات إلى تحديد وتقييم المخاطر الرئيسية وتمكين القيام بالإجراءات المناسبة استجابة لها، مع الأخذ في الاعتبار حجم الشركة، وبلد التشغيل، وأنشطة الأعمال، والبيئة الخارجية.

- ١,١٣** وُضعت السياسات والإرشادات الداخلية، بناء على المخاطر الرئيسية، وتم إيصالها للموظفين حسب الاقتضاء، بناء على حجم الشركة.

- ١,١٤** يهدف التدريب إلى التخفيف من المخاطر الرئيسية وتشجيع ثقافة النزاهة.



Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا

الأخلاقيات
والأعمال
الأخلاقية

٢

**حماية المعلومات والممتلكات**

يجب حماية المعلومات، سواء كانت هذه المعلومات مستمدّة من يونيـلـيفـر أو من منافسيـها، ويـجب جـمعـ الـبـيـانـاتـ الشـخـصـيـةـ وـمـعـالـجـتـهاـ وـتـخـزـينـهـاـ وـنـقـلـهـاـ وـالتـخـلـصـمـنـهـاـ بـشـكـلـ مـسـؤـولـ.

المتطلبات الإلزامية**حماية معلومات يونيـلـيفـرـ وـمـمـتـكـاتـهـاـ**

٢,١ يجب احـترـامـ الـمـعـلـومـاتـ السـرـيـةـ لـيـونـيلـيفـرـ،ـ أوـ لأـيـ طـرفـ آـخـرـ،ـ وـالـدـرـايـةـ بـالـمـلـكـيـةـ الـفـكـرـيـةـ وـحـمـاـيـتـهـاـ.

٢,٢ تـعـتـبـرـ جـمـيعـ الـمـعـلـومـاتـ الـتـيـ تـقـدـمـهـاـ يـونـيلـيفـرـ أوـ يـقـدـمـهـاـ طـرفـ آـخـرـ،ـ سـرـيـةـ وـتـسـتـخـدـمـ فـقـطـ لـغـرـضـ الـمـقـصـودـ وـالـمـخـصـصـ حـتـىـ وـإـنـ كـانـتـ غـيرـ مـتـاحـةـ لـلـعـامـةـ.

معلومات المنافس

٢,٣ يـجـبـ الحصولـ عـلـىـ جـمـيعـ مـعـلـومـاتـ الـمـنـافـسـ وـاستـخـدـامـهـاـ بـشـكـلـ شـرـعيـ وـبـالـمـتـنـالـ لـجـمـيعـ الـقـوـانـينـ وـالـلـوـائـحـ الـمـعـوـلـ بـهـاـ.

٢,٤ لـاـ يـجـبـ الـكـشـفـ لـيـونـيلـيفـرـ،ـ أوـ إـلـىـ أـيـ طـرفـ آـخـرـ،ـ أـيـ مـعـلـومـاتـ حـسـاسـةـ تـجـارـيـةـ أوـ سـرـيـةـ عنـ مـنـافـسـيـهـاـ أوـ مـنـافـسـيـ شـرـكـاءـ الـأـعـمـالـ.

٢,٥ لـاـ يـجـبـ استـخـدـامـ الـمـعـلـومـاتـ حـسـاسـةـ أوـ سـرـيـةـ تـجـارـيـاـ لـأـغـرـاضـ الـعـلـمـ الـأـخـرـ أوـ مـشـارـكـتـهـاـ معـ أـيـ طـرفـ ثـالـثـ مـاـ لـمـ تـسـمـحـ يـونـيلـيفـرـ بـذـلـكـ صـرـاحـةـ.

أخلاقيات البيانات والخصوصية

٢,٦ يـتمـ جـمـعـ الـبـيـانـاتـ السـخـصـيـةـ وـمـعـالـجـتـهاـ وـتـخـزـينـهـاـ وـنـقـلـهـاـ وـالتـخـلـصـمـنـهـاـ بـشـكـلـ يـتمـاشـيـ مـعـ الـقـوـانـينـ الـمـعـوـلـ بـهـاـ وـبـمـرـاعـاهـ حـمـاـيـةـ الـخـصـوصـيـةـ حـقـ إـنـسـانـيـ.

٢,٧ يـُنـظـرـ فـيـ الـخـطـرـ عـلـىـ الـأـفـرـادـ عـنـ دـسـخـلـ الـبـيـانـاتـ السـخـصـيـةـ وـيـجـبـ اـتـخـاذـ خـطـوـاتـ لـتـخـفـيفـ مـنـ هـذـهـ مـخـاطـرـ وـتـقـيـيدـ جـمـعـ الـبـيـانـاتـ السـخـصـيـةـ أـوـ اـسـتـخـدـامـهـاـ فـقـطـ لـغـرـضـ الـذـيـ يـتـمـ جـمـعـهـ فـقـطـ.

أنظمة الإدارة الإلزامية**حماية معلومات يونيـلـيفـرـ وـمـمـتـكـاتـهـاـ**

٢,٨ يـجـرـيـ اـتـخـاذـ إـجـرـاءـاتـ وـآـلـيـاتـ لـضـمـانـ أـنـ جـمـيعـ الـمـعـلـومـاتـ السـرـيـةـ،ـ سـوـاءـ كـانـتـ ذـاتـ صـلـةـ بـالـأـعـمـالـ وـالـمـنـتـجـ،ـ يـجـرـيـ تـخـزـينـهـاـ بـأـمـانـ مـعـ مـنـجـ وـصـوـلـ مـحـدـودـ لـهـاـ مـنـ أـجـلـ الـحـاجـةـ الـمـعـرـفـيـةـ فـقـطـ.

٢,٩ هـنـاكـ إـجـرـاءـاتـ وـآـلـيـاتـ مـعـوـلـ بـهـاـ لـضـمـانـ الـحـصـولـ عـلـىـ الـمـوـافـقـةـ الـمـنـاسـبـةـ قـبـلـ الـكـشـفـ عـنـ مـعـلـومـاتـ،ـ خـاصـةـ بـيـونـيلـيفـرـ أـوـ بـطـرـفـ آـخـرـ،ـ حـسـاسـةـ تـجـارـيـاـ أـوـ سـرـيـةـ بـالـنـسـبـةـ لـأـطـرـافـ ثـالـثـةـ،ـ أـوـ خـاصـةـ بـأـطـرـافـ ثـالـثـةـ لـيـونـيلـيفـرـ.



الممارسات الرائدة

أخلاقيات البيانات والخصوصية

٢,١٠ توجد معايير وعمليات وإدارة مخصصة لضمان الاستخدام الأخلاقي لكل من البيانات الشخصية وتقنيات الذكاء الاصطناعي.

٢,١١ أن يتصرف شركاء الأعمال بالشفافية فيما يتعلق بكيفية جمع البيانات الشخصية وسبب جمعها ومعالجتها وتخزينها ونقلها والتخلص منها، بطريقة يفهمها الناس لاتخاذ خيارات مستنيرة.

٢,١٢ يجب على شركاء الأعمال، عند اتخاذ قراراً آلياً قد يؤثر على حياة الناس، تقديم تقسيراً منطقياً وأخلاقياً واضحاً لهذا القرار.





التوريد وتصنيع المنتجات

يجب توريد المنتجات والمواد، التي يتم تزويدها بـ يونيبلير، بشكل مناسب واختبارها والتحقق من تلبية المعايير المتفق عليها.

مواصفات المنتج والجودة

٣١ تلبى المنتجات والمواد والخدمات المواصفات المتفق عليها (حيث يتم تغطية السلع أو الخدمات بمواصفات) ومعايير صناعة الجودة والسلامة لهذه العناصر، بالإضافة لمعايير الجودة والسلامة الأخرى كما هو متفق عليها. ويجب أن تمتثل لجميع المتطلبات القانونية والتتنظيمية المعتمد بها

٣٢
يتتحمل موردو يونيليفر المسؤولية عن تلبية هذه المعايير، ومعايير الجودة والسلامة، وعن الامتثال القانوني والتنظيمي سواء كانوا يوفرون السلع أو الخدمات مباشرة إلى يونيليفر أو يقدمونها من الباطن إلى طرف ثالث.

٣٣ يجري شركاء الأعمال أنشطة البحث والتطوير بمسؤولية، ويتبعون الاختبارات السريرية الجيدة والمبادئ العلمية والتكنولوجية والأخلاقية المقبولة بشكل عام، حيثما كان ذلك مناسباً

رعاية الحيوان

٤؛ يجري الكشف عن أي اختبارات حيوانية تم إجراؤها مسبقاً على المنتجات الحالية أو مكونات المنتج أو المواد المقدمة إلى يونيليفر، أو إلى الشركات المُصنعة المتعاونة مع يونيليفر من أجل أعمال يونيليفر.

٣٥ أي اختبارات حيوانية أجريت مسبقاً على منتجات جديدة أو مكونات منتج أو مواد ينون تزويده بيونيليفر بها، أو تزويد الشركات المصنعة المتعاونة مع بيونيليفر من أجل أعمال بيونيليفر. ويشمل ذلك المنتجات الموجودة مسبقاً ومكونات المنتج والمواد، وكذلك تلك التي تم تطويرها حديثاً.

٣٦ يجب الحصول على موافقة من يونيليفر قبل إجراء أي اختبارات حيوانية مستقبلية على المنتجات الجديدة أو الحالية أو مكونات المنتج أو المواد التي سيتم تزويده بـ يونيليفر بها، أو تزويده بالشركت المصنعة المتعاونة مع يونيليفر من أجل أعمال يونيليفر.

٢٧
إن مدونة قواعد سلوك شريك الأعمال والإرشادات والسياسات وأو التدريب متوفرة وممتاحة
بسهولة للعمال لتمكين الشريك التجاري من تلبية المتطلبات الإلزامية لسياسة الشريك المسؤول
أو تحاوزها.

٢٨ يمتلك شركاء الأعمال سياسة التوريد المسؤول الخاصة بهم أو نظام المورد أو سياسة الطرف الثالث أو سياسة مماثلة تغطي المبادئ المكافحة للمطالبات الإلزامية لسياسة الشريك المسؤول لشركائهم التجاريين. تضع سياسات شريك العمل متطلبات مماثلة على شركاء الأعمال الخالصين بها.

٢٩

عندما يتم التعاقد من الباطن مع طرف آخر على تقديم السلع أو الخدمات التي تقوم شركة يونيليفر بتوريدها، يكون لدى الشرك التجاري مدونة لقواعد السلوك أو سياسة توريد مسؤولة لهؤلاء الموردين، بما يتماشى مع متطلبات سياسة الشرك المسؤول. وبالإضافة إلى ذلك، هناك آلة لاتصال ذلك ومرافقه امتنال هي لاء الموردين.

٣١٠ يتبني الشريك التجاري حقوق الإنسان والعنابة بالبيئة وبظهر ذلك. وينبغي أن يحدد ذلك الكيفية التي يعالج بها الآثار الضارة المحتملة والفعالية ويعنها ويخففها ويأخذ في الحسبان تلك التي قد يسببها أو يسمم فيها من خلال أنشطته، أو التي قد ترتبط مباشرة بعملياته أو منتجاته أو خدماته علاقاته التجارية.



أنظمة الإدارة الإلزامية

مواصفات المنتج وجودته

٣,١١ يجب تنفيذ الإجراءات الازمة لضمان إخبار يونيليفر دون تأخير بأي مخاوف تتعلق بجودة المنتج أو سلامته التي تنشأ عند الشرك التجاري، أو سلسلة التوريد الخاصة به.

٣,١٢ يجب على شركاء التوريد والتصنيع اتخاذ إجراءات للوفاء بمتطلبات يونيليفر للتصديق الخارجي، عند إبلاغهم بذلك قبل التعاقد.

رعاية الحيوان

٣,١٣ توجد إجراءات لضمان إخبار شركة يونيليفر قبل اختبار أي منتجات أو مكونات أو مواد على الحيوانات - سواء كانت منتجات حالية أو مستقبلية أو مكونات منتج أو مواد.

الممارسات الرائدة

رعاية الحيوان

٣,١٦ تُستخدم العلوم والتكنولوجيا الحديثة غير الحيوانية لتقييم المنتج ومكوناته ولتقييم المواد والامتثال التنظيمي، والتمسك بمبدأ أن أي اختبار على الحيوانات هو الملاذ الأخير.

٣,١٧ يتمثل نشاط الدفاع عن الحيوان في المجال العام في الترويج لاستخدام العلوم غير الحيوانية والمشاركة في اتحادات تعمل من أجل التغيير التنظيمي لإنهاء التجارب على الحيوانات.

التوريد المسؤول

٣,١٨ لدى جميع شركاء الأعمال مدونة قواعد سلوك أو سياسة توريد مسؤولة لسلسلة التوريد الخاصة بهم، وتكون متفقة مع متطلبات سياسة الشرك المسؤول على أقل تقدير. بالإضافة إلى ذلك، هناك آلية لإيصال ذلك من خلال سلسلة التوريد الخاصة بهم ومراقبة الامتثال.

معدن النزاع

٣,١٤ يتم تطبيق إجراءات العناية في سلسلة التوريد وإعداد التقارير فيما يتعلق بالمعدن الذي قد تأتي من مناطق نزاع أو المناطق عالية الخطورة، حيثما ينطبق ذلك على أنشطة التوريد، بما في ذلك المجالات التي تنص القوانين المعمول بها على متطلبات إعداد التقارير وإعداد الاستخدام، أو قيود الاستيراد أو التصدير (ما يسمى بـ "معدن النزاع").

المتطلبات الإلزامية المستقبلية

رعاية الحيوان

٣,١٥ سيعمل شركاء الأعمال الذين يوردون البيض أو مكونات البيض على توريد البيض من مصادر البيض الداخلية من الأبقاض فقط.



شروط التوظيف المتفق عليها بحرية
يجري العمل على أساس شروط توظيف موثقة ومتفق عليها بحرية.



المتطلبات الإلزامية

٤,١ يتم تزويد جميع العمال، الدائمين والمؤقتين، بوثائق التوظيف التي يتفق عليها وتحترم حقوقهم القانونية والتعاقدية على أقل تقدير.

٤,٢ يتفق العامل وبأريحية على البنود الرئيسية للعلاقة بين صاحب العمل والعامل، بما في ذلك الساعات والعمل الإضافي والأجور والمزايا والإجازات والأنظمة التأدية والتظلم. وتتوافق كتابياً ويعترف بها رسميًّا صاحب العمل والعامل قبل بدء العمل.

٤,٣ تكتب شروط وأحكام التوظيف بلغة يفهمها العامل، ويتم شرحها شفهياً أو بيانياً إذا لزم الأمر، وتكون متاحة طوال فترة التوظيف.

٤,٤ يتفق جميع العمال نسخة من شروط وأحكام التوظيف الخاصة بهم بلغة يفهمونها لسجلاتهم وهذه النسخة تتطابق مع تلك التي يحتفظ بها صاحب العمل في ملف.

٤,٥ يوافق كل من العامل وصاحب العمل على أي تغييرات تطرأ على شروط وأحكام التوظيف.

٤,٦ يجري تعيين عمال مؤقتين أو غير رسميين أو عمال وكالة كموظفين دائمين حيالما يقتضي القانون، حيث يكون العمل المعنى ذا طبيعة منتظمة ويكون مطلوبًا على مدار السنة.

٤,٧ يحق للعمال الحصول على إجازة الأمومة أو الأبوة أو التبني أو حماية الوالدين أو الإجازة والمزايا التي يقتضيها القانون.

أنظمة الإدارة الإلزامية

٤,٨ إن وظائف الإدارة الرئيسية مثل التوظيف وال التعاقد وإدارة التظلمات والانضباط والترقية وإنهاء التوظيف لها أطر سياسية واضحة وإجراءات للتنفيذ وتدريب المسؤولين عن تنفيذها، مع الاحتفاظ بالوثائق المناسبة.

٤,٩ يوجد نظام واضح وصريح للتواصل بين العمال والإدارة. على الموظفين تزويد أي معلومات متعلقة بأي قرار يغير شروط توظيفهم أو يؤثر عليها ولهم الحق في إجراء حوار فعل مع الإدارة.

الممارسات الرائدة

٤,١٠ يجب تعين جميع العمال، العاملين على المدى القصير أو العاملين بشكل مؤقت أو العاملين في الوكالات، كموظفين دائمين حيث يكون العمل المعنى ذا طبيعة منتظمة ويكون مطلوبًا على مدار السنة، بغض النظر عن المتطلبات القانونية.

٤,١١ يجب توفير التدريب المستمر لجميع العمال لصقل مهاراتهم وتطويرها حتى يتقدموا في عملهم.

٤,١٢ يجب وضع سياسات الإجازة العائلية، التي تعترف بجميع أنواع الأسرة، وتطبيقها.



خالية من التمييز



يعامل جميع العمال على قدم المساواة وبااحترام وكرامة دون أي شكل من أشكال التمييز.
ويولى اهتمام خاص لحقوق العمال الأكثر عرضة لخطر التمييز.

المطلبات الإلزامية

٥,١

يجب لا يوجد تمييز في الوظيفة (بما في ذلك التوظيف قصير الأمد)، أو أي جانب من جوانب التدريب، أو التطوير الشخصي والمهني، أو التعويض، أو التقدم، أو الضبط، أو إنهاء العمل أو التقاعد.

٥,٢

يُمنع التمييز على أساس العرق، والإثنية، والอายุ، والدور، والجنس، والهوية الجنسية، واللون، والدين، وبلد المنشأ، والتوجه الجنسي، والحالة الاجتماعية، والحمل، والمعلمين، والإعاقة، والطبقة الاجتماعية، والعضوية القلبية، والخصائص الشخصية، والمرض، والحالة الصحية والأراء السياسية، أو أي أسس أخرى ينص عليها القانون المحلي.

٥,٣

يُحظر التمييز ويحظر دعمه أو قبوله.

٥,٤

اختبار الحمل، وأشكال الفحص الصحية الأخرى التي قد تؤدي إلى التمييز، واستخدام وسائل منع الحمل الإلزامي غير مقبولة. وعندما تكون الاختبارات الصحية إلزامية بموجب القوانين المحلية، لا يجب استخدام النتائج لطرد العمال أو التمييز ضدهم أو معاملتهم بشكل غير مناسب.

أنظمة الإدارة الإلزامية

٥,٥

السياسات والإجراءات المعتمدة بها تحظر التمييز بأي شكل أثناء التوظيف أو التعويض أو التدريب أو الترقية أو إنهاء العمل أو إجراءات التقاعد ويتم إبلاغها بشكل واضح ومنتظم لجميع العمال، بما في ذلك الإدارة.

٥,٦

معايير الاختيار لجميع قرارات الموارد البشرية موضوعية وشفافة وتوجد ضوابط لضمان اتباع هذه المعايير.

٥,٧

توجد إجراءات لضمان عدم وصف الوظائف الشاغرة بعبارات يمكن أن تستبعد مجموعة أو مجموعات من الناس، إلا أن تكون قائمة على المهارات أو المطلبات المهنية أو التدريب اللازم لأداء العمل.

٥,٨ يتم تدريب المسؤولين عن تعيين العمال ودفع أجورهم وتدريبهم وترقيتهم وتأديبهم وفصلهم عن عملهم، على تجنب التمييز أثناء ممارسة واجباتهم.

٥,٩ يجري تدريب جميع العمال، وخاصة المديرين والمشرفين وأفراد أمن الموقع، على تجنب التمييز.

الممارسات الرائدة

٥,١٠ يجب اختبار فعالية التدريب والسياسات وتحديد مجالات التمييز المحتملة.

٥,١١ يجب وضع سياسات وأهداف محددة وقابلة للقياس لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع وتنفيذهما. يجب تطبيق البرامج التي تلبي احتياجات العمال الأكثر عرضة لخطر التمييز (على سبيل المثال، المجتمعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، والنساء أو الأشخاص ذوي الإعاقة). وقد يجري تغطية مجالات مثل توفير جداول زمنية مرنة، ورعاية الأطفال والمعلمين وبرامج التوجيه.

٥,١٢ يجب تضمين معايير التوعي في اختيار الموردين الجدد.

**خالية من المضايقات**

٦



لا يتعرض أي من العمال للمضايقات وسوء المعاملة. لا يتعرض أي عامل لأي مضايقات جسدية أو جنسية أو لفظية أو إساءة أو أي شكل آخر من أشكال التحريف.

الممارسات الرائدة

٦,٧ إنشاء وتنفيذ برامج لزيادة سلامة النساء وتقليل العنف القائم على التصنيف الاجتماعي لكل من العاملين والنساء في المجتمع.

٦,٧ يتم إجراء التقييمات، معأخذ من التحرش في الاعتبار عند تكوين الفرق، بما في ذلك مراعاة أهمية الأنوار الإشرافية. ويشمل ذلك توفير تدريب خاص بالمواضيع ذات الحساسية العالية للديরين أو المشرفين الذين يعتمدون على الخصائص الديموغرافية (على سبيل المثال الجنس والعمر) للقوى العاملة.

٦,٧ توفر إجراءات خاصة للقضايا التي تتخطى على التحرش الجنسي أو الاعتداء. تأخذ هذه الإجراءات في الحسبان الصدمات والمخاطر المحتملة التي تتخطى عليها وتتوفر المشورة وغيرها من أشكال الدعم للضحايا، حسب الحاجة.

**المطلبات الإلزامية**

٦,١ يُعامل العمال بكرامة واحترام. يجب أن لا يتعرضوا للإذاء الجسدي أو الجنسي أو اللفظي أو النفسي، وأي شكل من أشكال المضايقة واللفاظ الكراهة والترهيب والتسلط والعنف والعقاب البدني ولا يجب التسامح في أي منها.

٦,٢ يجب أن تكون الإجراءات التأديبية مناسبة ولا تشمل العقاب البدني أو العقلي.

٦,٣ يخضع جميع العمال، وتحديداً المديرين والمشرفين وأفراد أمن الموقع الذين يُعرضون العمال للمضايقة أو الإساءة، للإجراءات التأديبية المناسبة.

٦,٤ لا تسامح مطلقاً مع أي انتهاك أو تهديدات أو ترهيب أو أعمال انتقامية ضد المدافعين عن حقوق الإنسان.

أنظمة الإدارة الإلزامية

٦,٥ يجب تبني السياسات والإجراءات التي تحظر أي شكل من أشكال المضايقات أو الإساءة ويتم إبلاغها بوضوح لجميع العمال، مع التدريب المنتظم على كيفية التعرف على المضايقات وغيرها من أشكال التحريف ومنعها.

٦,٦ يجب إشهار الإجراءات التأديبية المكتوبة وشرحها بوضوح لجميع العمال ويجب توثيق سجلات بجميع الإجراءات التأديبية لمدة التي يتطلبها القانون.



Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا

العمل طوعي

٧

يجب قبول التوظيف والعمل على أساس طوعي.



المتطلبات الإلزامية

أنظمة الإدارة الإلزامية

- ٧,٨ توجد سياسات توظيف وموظفو مدربون على تنفيذ إجراءات الموارد البشرية لضمان دخول العمال إلى العمل بحرية وعدم منعهم من المغادرة إذا رغبوا في ذلك.
- ٧,٩ يجب إطلاع العمال الذين ينتقلون للحصول على وظيفة، سواء على المستوى الدولي أو المحلي، على الشروط والأحكام وعلى حقوقهم، عن طريق تدريبات قبل المغادرة وتدريبات بعد الوصول أو غيرها من الوسائل المقبولة، بلغة يفهمونها.
- ٧,١٠ توضع عمليات فعالة وواضحة لضمان تمنع العمال بحرية الحركة وعدم تقييدهم في مباني المنشأة، بما في ذلك سكن العمال وتنقلهم من أو إلى مكان العمل (حيث يُوفّر أي منها). تشمل هذه العمليات دور موظفي الأمن ومسؤولياتهم، حيثما كان ذلك موجوداً.
- ٧,١١ توضع سياسات وإجراءات ويتم تنفيذها لتحديد ومنع ومعالجة أي حالات محتملة لرسوم التوظيف التي يدفعها العمال، بما في ذلك من خلال اختيار ومراقبة وكالات التوظيف أو سمساره العمل.
- ٧,١٢ المشاركة في المبادرات على نطاق القطاعات لتعزيز التوظيف الأخلاقي.
- ٧,١٣ دعم مبادرات دعم الناجين من الاتجار بالبشر.

الممارسات الرائدة

- ٧,١ ان يطبق العمل الجبري تحت أي ظرف من الظروف، سواء كان ذلك على شكل عماله متجر بها، أو العمل بالسخرة، أو الاستبعاد أو غير ذلك من الأشكال بما في ذلك الإكراه العقلي والبدني، والرق.
- ٧,٢ يدخل العمال إلى العمل بحرية ولا يُطلب منهم تسليم أي أوراق هوية أو أوراق شخصية أو دفع وديعة فيما يتعلق بعملهم.
- ٧,٣ للعمال الحرية في إنهاء عملهم بعد فترة إشعار معقولة دون عقوبة، كما هو متفق عليه في شروط وأحكام التوظيف.
- ٧,٤ يتمتع العمال بحرية الحركة ولا يجب تقييدهم في أماكن الشريك التجاري، بما في ذلك المهاجع أو المساكن المقدمة.
- ٧,٥ العمال غير مطالبين بدفع رسوم أو وديعة للحصول على عمل، سواء لصاحب العمل أو لأي شخص أو شركة أو وكالة تشارك في عملية التوظيف.
- ٧,٦ أرباب العمل مسؤولون عن دفع جميع الرسوم والنفقات لإجراءات حصول عامل على عمل أو ما ين kedde العامل فيما يتعلق بأدائه لواجباته. وإذا دفع العمال أي رسوم، فيجب أن يسددها صاحب العمل.
- ٧,٧ يحظر تطبيق العمل في السجون إلا في الظروف التي تدعم فيها شروط وأحكام التوظيف المتطلبات الإلزامية لهذه السياسة ويمكن التحقق منها.



٨

**العمر المناسب**

يجب أن يكون جميع العمال في سن مناسبة ويجب حماية العمال صغار السن.

متطلبات إلزامية

٨,١ لا يسمح، تحت أي ظرف من الظروف، بتوظيف الأفراد دون سن ١٥ عاماً أو بسن أقل من الحد الأدنى القانوني المحلي لسن العمل أو التعليم الإلزامي، يُطبق أيهما كان أعلى.

٨,٢

تتفق التدابير المناسبة المسؤولة فوراً عندما يتم رصد أي عمال تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً.
وتشمل هذه الإجراءات إبعاد الطفل فوراً عن جميع الأعمال والتأكد من وجوده في بيئة آمنة.
يجب توفير رعاية للطفل وتعليمه جنباً إلى جنب مع تأمين نفس الدخل للأسرة.

٨,٣

في جميع الظروف، يجب مراعاة صحة العمال الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً) وضمان سلامتهم. يجب أن تمنعهم هذه الحماية من القيام بأنواع معينة من العمل، مثل العمل الخطير أو العمل الليلي، وتتطلب عناية والتزاماً إضافيين، وتتضمن عدم قيامهم بعمل خطير أو ضار عقلياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو أخلاقياً.

٨,٤

استيفاء الأهداف والمتطلبات المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بأسوأ أشكال عمل الأطفال.

أنظمة الإدارة الإلزامية**٨,٥**

تطبق سياسة توظيف (التي تغطي جميع العمال، بما في ذلك أولئك الذين جرى تعينهم بشكل مباشر أو عن طريق وكالة أو طرف ثالث)، ويحدد الحد الأدنى لسن جميع العمال بالإضافة إلى تدابير تصحيحية إذا جرى اكتشاف حالة لعمالة الأطفال والتي تشمل الرعاية والتعليم واستبدال الدخل. يجب أن تحدد السياسة أيضاً الشروط التي يمكن بموجبها توظيف العمال الشباب.

٨,٦

أن توجد عملية فعالة للتحقق من العمر، والتي تتضمن توثيقاً مناسباً وأنظمة لحفظ السجلات،
في مكان العمل.

٩

أجر عادلة
يتافق جميع العمال أجوراً عادلة.



المتطلبات الإجبارية

٩,١ يجب تزويذ جميع العمال بجزمة تعويضات إجمالية لأسبوع عمل قياسي وهذا يتضمن الأجر وأجر العمل الإضافي والمزايا وإجازة مدفوعة الأجر والتي تلي الحد الأدنى من المعايير القانونية أو تتجاوزها.

٩,٢ يجب تنفيذ شروط التعويض المنصوص عليها في اتفاقيات المفاوضات الجماعية الملزمة قانوناً والالتزام بها.

٩,٣ يجب دفع الأجر في مواعيدها بانتظام وبالكامل

٩,٤ يتافق العمال قسمة راتب لكل فترة دفع، والتي تشير بوضوح إلى بنود التعويض، بما في ذلك المبالغ الدقيقة للأجر، مذكور فيها ساعات العمل العادية والعمل الإضافي (حيث يتم دفع أجر العمال على أساس الساعة) والمزايا والحوافز/المكافآت وأي خصومات متقد علىها.

٩,٥ عندما يدفع للعامل على أساس حجم الإنتاج أو بالقطعة أو بمحصص أو ما شابه، فإن معدل الأجر يجب أن يمكن العامل من أن يكسب ما يعادل، على الأقل، الحد الأدنى للأجر أو أجر الاتفاق الجماعي، أيهما كان أعلى يُطبق، خلال ساعات العمل العادية .

٩,٦ يجب الدفع لجميع الأعمال الإضافية أو العمل في أيام العطل الرسمية بمعدل أقساط مناسب وفقاً للمتطلبات القانونية المحلية وأو اتفاقيات المفاوضات الجماعية.

٩,٧ بخلاف الاستقطاعات الإلزامية قانونياً، تجري جميع الخصومات الأخرى من الأجر فقط بموافقة صريحة ومكتوبة من العمال وبلغة يفهمونها.





أنظمة الإدارة الإلزامية

٩,١٦ يتم توزيع متطلبات الأجور وأو الدخل المعيشي على الموردين وسلسلة التوريد الخاصة بهم.

٩,١٧ يتجاوز التأمين على العمال الحوادث المتعلقة بالعمل والعجز ليشمل البطالة والأمومة والصحة والتقاعد.



٩,١٠ وجود سياسة مكتوبة فيما يتعلق بالأجور والتعويضات وتكون واضحة ومشروحة لجميع العمال بلغة يفهمونها.

٩,١١ توضع وتُنفذ عملية لهم المتطلبات القانونية للأجور وأجور العمل الإضافي والمزايا والإجازات والخصومات ولمراقبة أي تغيرات تطرأ عليها.

٩,١٢ يجب الاحتفاظ بالسجلات التي توضح أن العمال يتلقون أجوراً دقيقة مقابل ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافية، بناءً على نظام ساعات وأجور المناسب.

المطلبات الإلزامية المستقبلية

٩,١٣ يجب أن يكسب جميع العمال لدى شركاء الأعمال، الذين يقدمون السلع والخدمات مباشرة لشركة يونيليفر، أجراً معيشياً أو دخلاً معيشياً يغطي تكاليف معيشتهم على الأقل. يجب أن يكون أجر المعيشة مقابل ساعات العمل العادية (لا يشمل العمل الإضافي)، سواء تم الدفع للعامل على أساس الراتب الشهري أو بالساعة أو على أساس حجم الإنتاج/معدل القطعة/الحصة.

٩,١٤ يجب تطبيق منهجية أجر المعيشة وتحديثها سنوياً لضمان استلام جميع العمال أجوراً (أو جزء مناسب من الدخل) تساوي أجر المعيشة المحلي أو تتجاوزه على النحو المحدد في إحدى المنهجيات المعترف بها على صفحة ويب أجر معيشة يونيليفر.

الممارسات الرائدة

٩,١٥ يوجد نظام تعويض عادل لأفضل الممارسات لجميع العمال ويصنفهم وفقاً للمؤهلات والمهارات والخبرة؛ ويعرف بهم ويكافئهم على الأداء عن طريق المزايا وأو الحوافز المتعلقة بالأجور وغير المتعلقة بالأجور؛ ويقوم بتقييم وتعديل الأجور بانتظام وفقاً لمعايير السوق ذات الصلة وأداء الأعمال والمشاركة في حوار اجتماعي منتظم حول أسئلة التعويض.



ساعات العمل معقولة

ساعات العمل لجميع العمال معقولة.

١٠



متطلبات إلزامية

أنظمة الإدارة الإلزامية

١٠,٦ وُضعت سياسات مكتوبة سارية لساعات العمل العادية والعمل الإضافي؛ وتنص بوضوح على أن العمل الإضافي طوعي.

١٠,٧ يتم إيصال ساعات وجدائل العمل المتوقعة إلى جميع العمل باللغة والشكل الذي يفهمونه.

١٠,٨ توثق موافقة العمال على أداء العمل الإضافي.

١٠,٩ توجد آليات محددة وفعالة لتسجيل وتوثيق ومراقبة ساعات العمل والعمل الإضافي لجميع العمال، بغض النظر عن نظام الأجور (على سبيل المثال، الدفع بالقطعة) أو نوع العقد.

الممارسات الرائدة

١٠,١٠ لا يتجاوز جميع العمال، بما في ذلك ذوي الأدوار الإدارية، ساعات العمل الأسبوعية البالغة ٦٠ ساعة في الأسبوع وهذا يشمل العمل الإضافي.

١٠,١١ يُستشار العمال حول طرق تقليل ساعات العمل، دون المساس بقدرتهم على كسب حد أدنى من الأجر المعيشي على الأقل.

١٠,١٢ تسمح ترتيبات العمل للعمال بتلبية المتطلبات العائلية والشخصية (على سبيل المثال، إجازة للمواعيد الطبية ومرونة وأريحية ساعات العمل/تغطية الورديات) دون التعرض للعقاب.

١٠,١ لا يطلب من العمال العمل أكثر من ساعات العمل الرسمية والإضافية وفقاً للمتطلبات القانونية المحلية. يجب ألا يتجاوز إجمالي ساعات العمل الأسبوعية بما في ذلك العمل الإضافي ٦٠ ساعة للعاملين غير الإداريين حتى لو كان القانون المحلي يسمح بخلاف ذلك، من أجل منع الإجهاد البدني والعقلي.

١٠,٢ يعتبر كل العمل الإضافي تطوعي. إذا كان عقد العمل يسمح بالعمل الإضافي التعاقدى، فإن العمال يوافقون عليه صراحة.

١٠,٣ يحق للعمال توفير ما لا يقل عن ٢٤ ساعة متتالية من الراحة لهم في كل سبعة أيام، وأخذ إجازة سنوية قانونية.

١٠,٤ إذا طُلب من العمال العمل في يوم راحة بسبب ضرورة استمرار الإنتاج أو الخدمة، فيجب أن يحصل العمال على فترة راحة تعويضية تليها مباشرة لضمان راحة لا تقل عن يومين في كل ٤ يوماً.

١٠,٥ يحق للعمال الحصول على وجبات معقولة وفترات راحة، والتي، على الأقل، يجب أن تمثل لقوانين المعامل بها.

**حرية تكوين الجمعيات**

١١

يتمتع جميع العمال بحرية ممارسة حقهم في تشكيل و/أو الانضمام إلى النقابات
والقدرة على إجراء المفاوضة الجماعية.

**المطلبات الإلزامية**

١١,٨ توجد قواعد واضحة تحكم أنشطة النقابات العمالية المعترف بها في مكان العمل

الممارسات الرائدة

١١,٩ عند تطوير سياسات وإجراءات جديدة، يتم إشراك ممثلي العمال لتقديم وجهات نظرهم حيثما أمكن ذلك.

١١,١٠ يتم ترتيب الحوار الاجتماعي والتدريب المشترك مع النقابات العمالية أو ممثلي العمال لتعزيز علاقات العمل البناءة (على سبيل المثال، التدريب على الصحة والسلامة؛ التدريب لمنع التحرش الجنسي).

١١,١١ يتم إجراء تقييم لتحديد المخاطر المحتملة على حق العمال في حرية تكوين الجمعيات، وإذا تم تحديدها، يتم اتخاذ تدابير لمعالجة هذه القضية.

١١,١ يمكن لجميع العمال ممارسة حقهم بحرية في الانضمام لنقابة من اختيارهم أو تكوين واحدة، والسعى لتمثيلهم وإجراء المفاوضة الجماعية وأن يستطعوا القيام بذلك دون خوف أو مضائقه أو اشتراط الحصول على موافقات مسبقة، ما لم يكن ذلك مطلوباً من الناحية القانونية.

١١,٢ يعرف العمال حقوقهم ويفهمونها، بما في ذلك الحق القانوني في الإضراب. لا يوجد عامل آخر أو مدير أو ممثل شركة آخر يمنعهم من التمتع بهذه الحقوق.

١١,٣ يتم الدخول في مفاوضات المساومة الجماعية بحسن نية عندما يطلب ذلك من أي مجموعة تمثلية للعمال معترف بها قانونياً ويجري إبرام الاتفاques الجماعية وتنفيذها.

١١,٤ يُمنع التمييز ضد ممثلي العمال، ويجب منع ممارسات العمل غير العادلة بحقهم بسبب دورهم كممثلي للعمال. لديهم حق وصول لأداء وظائفهم التمثيلية في مكان العمل.

١١,٥ عندما يضع القانون المحلي قيوداً على الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، يُسمح بأشكال بديلة لتمثيل العمال وتكون الجمعيات والمفاوضة.

أنظمة الإدارة الإلزامية

١١,٦ توجد سياسات وعمليات واضحة تتعلق بحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية في العمليات اليومية وتوضح أن اختيار العامل لتشكيل نقابة عمالية أو الانضمام إليها لن يضر بمعاملته العادلة (بما في ذلك المعاملة عند التوظيف والتأديب أو الترقية أو الأجر أو الساعات أو المظالم أو إنهاء العمل).

١١,٧ يجري تدريب منتظم للعمال والمديرين وحراس أمن الموقع لضمان حق العامل في تكوين الجمعيات بحرية ولضمان حقه الفعال في المفاوضة الجماعية وممارسة العلاقات الصناعية الجيدة (بما في ذلك التشاور والتفاوض).



١٢

الصحة والسلامة

يعلم جميع العمال في بيئة عمل آمنة وصحية تحدد المخاطر وتقلل منها لمنع الحوادث والإصابات والأمراض.



المتطلبات الإلزامية

- ١٢,٩ إيجاد لجنة فعالة للصحة والسلامة، ذات أدوار يفهمها العمال والمديرين بوضوح، بما يتاسب مع حجم ومخاطر موقع العمل. ويجب على اللجنة تحديد ومراقبة وضمان تنفيذ خطط التحسين لتقليل مخاطر الصحة والسلامة، من أجل حماية العمال من حوادث العمل والإصابات والمرض.
- ١٢,١٠ يُعين عضو ذو منصب عالي في الإدارة لإدارة خطة السلامة لكل موقع عمل والإشراف عليها.
- ١٢,١١ تُختبر فعالية خطط السلامة بانتظام من خلال التدريبات والوسائل الأخرى.
- ١٢,١٢ تُقيّم السلامة الهيكيلية والسلامة من الحرائق لموقع العمل بشكل خاص ومنتظم، ويجري التطرق للقضايا المحددة.
- ١٢,١٣ تُقيّم العمليات بانتظام فيما يتعلق بقضايا السلامة، بما في ذلك مناطق المعدات وسكن العمال، عند توافرها.

١٢,١ توفير مكان عمل صحي وأمن للوقاية من الحوادث والإصابات، أو المرض (سواء الجسدي أو العقلي) الناجم عن العمل أو المرتبط به أو الذي يحدث أثناءه، أو نتيجة لعمليات صاحب العمل.

١٢,٢ إبلاغ جميع العمال والأشخاص الذين يدخلون المبني التجاري بشكل واضح بالأخطار الكامنة في مكان العمل ويتزودهم بالمعرفة الكافية ومعدات الحماية الشخصية لتجنب مثل هذه المخاطر، وتقدم لافتات أو معلومات واضحة ومناسبة حول كيفية الإخلاء في حالة الطوارئ.

١٢,٣ يتم تدريب جميع العمال والزوار والأشخاص الذين يدخلون المبني لتقديم أي خدمات تشغيلية أو التعامل مع المنتجات بشكل صحيح وإبلاغهم بالإجراءات المناسبة التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث يتعلق بالصحة والسلامة.

١٢,٤ يُزود جميع العمال بمياه مجانية صالحة للشرب.

١٢,٥ توفر مراحيض نظيفة مع خدمة كاملة، وتحتوي على مرافق غسيل الأيدي بالماء والصابون، ويمكن لجميع العاملين الوصول إليها.

أنظمة الإدارة الإلزامية

- ١٢,٦ وجود سياسات وإجراءات واضحة وفعالة للصحة والسلامة المهنية ويتم تحديثها بانتظام.
- ١٢,٧ يتم نشر سياسات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية على نطاق واسع وإيصالها بشكل فعال إلى جميع أفراد المنظمة، مع استعمال آلية لضمان توفير المعلومات ذات الصلة لجميع الزوار.
- ١٢,٨ يتم عمل تدريب السلامة بشكل منتظم ومتكرر بما في ذلك تدريبات الإخلاء لجميع العمال، بما في ذلك المديرين والمتصرفين والعمال المتعاقدين وحراس الأمن.



- الممارسات الرائدة**
- ١٤,١٢ تُراقب الأهداف على مستوى الشركة لمنع الحوادث بشكل كامل والإبلاغ عنها، وتشجيع الإبلاغ باستمرار عن أي حادث تحدث.
 - ١٥,١٢ وضع خطة لإدارة الأزمات، بما في ذلك التخطيط للطوارئ وتحديد أولويات صحة العمل وسلامتهم.
 - ١٦,١٢ يوفر أرباب العمل ممارسات الصحة والسلامة الجيدة وينصح العمال بتبنيها وممارستها بشكل مستمر ويجب أن تغطي الصحة العقلية والبدنية.





Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا

١٢

الوصول إلى آليات التظلم وسبل الانتصاف

لجميع العمال حق الوصول إلى آليات التظلم بإجراءات وسبل انتصاف عادلة.

**متطلبات إلزامية**

١٣,١ يُزود جميع العمال بإجراءات واضحة وعادلة وسريعة تؤدي إلى حل سريع وغير متحيز ومنصف للقضايا التي قد تنشأ كجزء من علاقة العمل الخاصة بهم.

١٣,٢ تتماشى آليات التظلم مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتوصّل بشكل جيد ويمكن الوصول إليها من أجل تمكين العمال من الإبلاغ عن أي مشكلة.

١٣,٣ تضمن آليات التظلم سرية أي مُقدم شكوى ما لم يأذن مُقدم الشكوى بالكشف عنه لشخص معين.

١٣,٤ يجب ألا تُتخذ إجراءات انتقامية من أولئك الذين يبلغون عن شكوى أو يشاركون في أي تحقيق في شكوى.

١٣,٥ تُعالج التظلمات بشكل كامل وبطريقة فعالة وفي الوقت المناسب وبطريقة محترمة، ويقوم بتصعيدها والإشراف عليها المستوى الإداري المناسب.

أنظمة الإدارة الإلزامية

١٣,٦ وجود عملية واضحة وموثقة لمعالجة أي شكوى بشكل يضمن السرية (ما لم يمنع المشتكى الإذن بالكشف إلى شخص معين).

١٣,٧ تبني سياسة عدم انتقام تجاه العمال أو المبلغين عن المخالفات الذين يبلغون عن المظالم، مع تدابير محددة لحماية المشتكين من الانتقام.

١٣,٨ يجري تدريب جميع الموظفين على سياسة وإجراءات التعامل مع المظلوم ويجري تدريب المديرين على وجه التحديد لتجنب تبادل الاتهامات والانتقام.

الممارسات الرائدة

١٣,٩ يجري الاحتفاظ بالبيانات مجهولة المصدر على الإيصالات المتعلقة بالشكوى وتحليلها لضمان فعالية آليات التظلم.

١٣,١٠ تُحدّد الأسباب الأساسية للشكوى والتظلمات وأي أسباب ذات صلة، من أجل إجراء تحسينات عملية عند الاقتضاء.

١٣,١١ يجري تسهيل التواصل مع آليات التظلم بشكل واسع والوصول إليها من أجل تمكين المجتمعات المحلية من إبلاغ الشركة عن أي قضية، بما يتماشى مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.



حقوق الأرض

احترام حقوق وسندات ملكية أرض الأفراد والمجتمعات المحلية، بما في ذلك السكان الأصليون. لا يوجد أي تسامح على الإطلاق مع أي استيلاء على الأراضي.

المتطلبات الالزامية

تنطبق هذه المتطلبات فقط على شركاء الأعمال المشاركون في حيازة الأرضي أو تأجيرها أو التخلص منها و/أو عند تغيير طرق استخدام الأرضي، مما قد يؤثر على حقوق الأفراد أو المجتمعات.

١٤١ يجب ألا يكون هناك أي شكل من أشكال الاستيلاء على الأراضي ويجب اعتماد منهجة عدم التسامح بشكل مطلق مع الذين يستولون على الأراضي عند الحصول عليها أو تأجيرها أو استخدامها.

١٤٢ احترام الحقوق المشرعة للأفراد والمجتمعات والسكان الأصليين في حيازة الأرضي، بما في ذلك الحقوق العرفية وغير الرسمية، وبذل العناية الواجبة لدعم حقوقهم الراسخة في الملكية والأراضي واستخدام الأرضي.

١٤،٣ عندما يتم التخطيط لأي تغيير في استخدام الأراضي، يتم تقييم الأثر البيئي والاجتماعي ومعالجته بشكل مناسب بمشاركة المجتمعات المتأثرة ونشره في شكل ولغة يمكن الوصول إليها عن طريق المجتمعات المتأثرة.

٤- يتم إدارة حيازة الأراضي وتخطيط استخدام الأرضي والتغيير وتطوير الأرضي بطريقة تتوافق مع القانونين الوطنية وتحترم حقوق الإنسان، بما في ذلك الحقوق العرفية للأراضي والموارد، أيهما يوفر حماية أكبر.

١٤٥ يجب الاعتراف بحق المرأة في ملكية الأرض والحصول عليها واحترام ذلك.

١٤٦ يسعى شركاء الأعمال بشكل مستمر إلى تنفيذ الموافقة الحرة والمبكرة والمستنيرة (FPIC) وتوثيقها في كل مرة قد يؤثر فيها حيارة الأرض، أو التخطيط لاستخدام الأرضي وتغييرها أو تطوير الأرضي، على حقوق حيارة الأرضي المشروع للمجتمعات المحلية أو يؤثر على الأرضي الخاضعة لحيارة الأرضي الجماعية المشروع.

أنظمة الادارة الالكترونية

تنطبق هذه المتطلبات فقط على شركاء الأعمال المشاركين في حيازة الأرضي أو تأجيرها أو التخلص منها و/أو عند استخدام الأرضي، مما قد يؤثر على حقوق الأفراد أو المجتمعات.

١٤٧ هناك سياسات مكتوبة تتضمن على احترام حقوق الأراضي لجميع مالكي الأراضي الشرعيين المتاثرين بعمليات الشريك التجاري، وهذا يشمل عدم التسامح مطلقاً مع الاستيلاء على الأرض.

١٤،٨ يتم تنفيذ العناية الواجبة التشغيلية المستمرة لتحديد ومنع وتخفيف وحساب أي انتهاكات لحقوق الأرض في عمليات شريك الأعمال وكيفية معالجتها والتعامل معها.

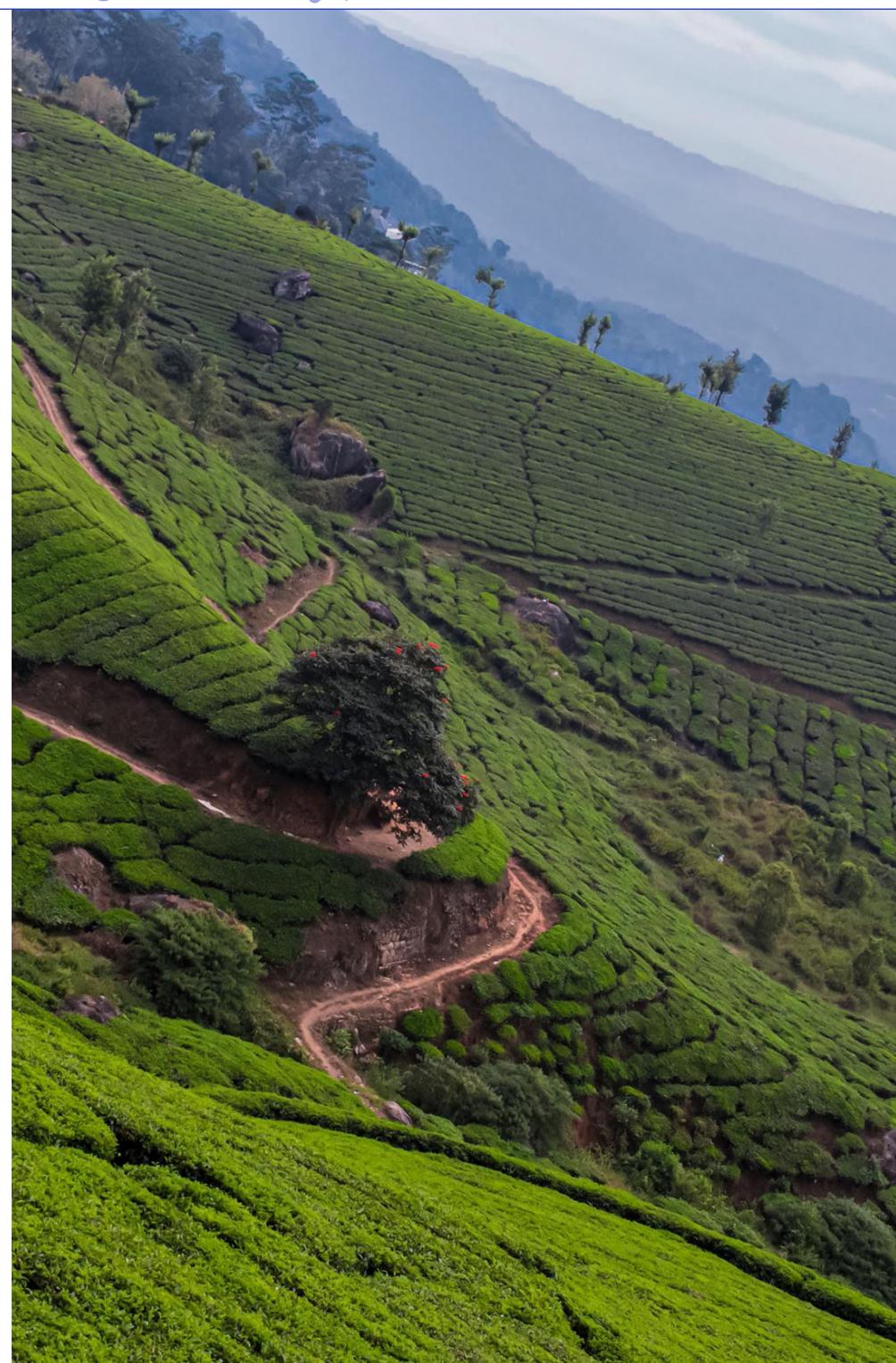
١٤٩ يتم تعين المسؤولية ورصد الموارد الكافية لإدارة قضايا حقوق الأرض وإشراك الشركة والمجتمع.

١٤،١٥ يتم تدريب الأفراد المسؤولين عن حيازة الأرضي، أو التغييرات في استخدام الأرضي بشكل دوري، على الموافقة الحرّة والمبكرة والمستنيرة وعليهم أن يفهموا تماماً كيفية تحديد وتقدير تأثير عمليات الاستحواذ أو التغييرات هذه.



الممارسات الرائدة

- ١٤,١١ بيانات تقييمات الأثر مصنفة حسب الجنس أو الجنسية أو القبيلة أو الطبقة الاجتماعية
- ١٤,١٢ هناك التزام عام بتقديم الدعم الفعال للاستثمارات الزراعية المسؤولة والإمكانية التتبع الكامل وللمبادئ التوجيهية الطوعية للأمم المتحدة بشأن الإدارة المسؤولة للحيازة.
- ١٤,١٣ لا يتم الانخراط في الدعاوى القضائية الإستراتيجية ضد المشاركة العامة (SLAPPs) المستخدمة لإسكات المدافعين عن حقوق الإنسان والبيئة، ولا تشارك منظمات المجتمع المدني التي تدعم أصحاب الحقوق المتضررين في النشاط المشروع.



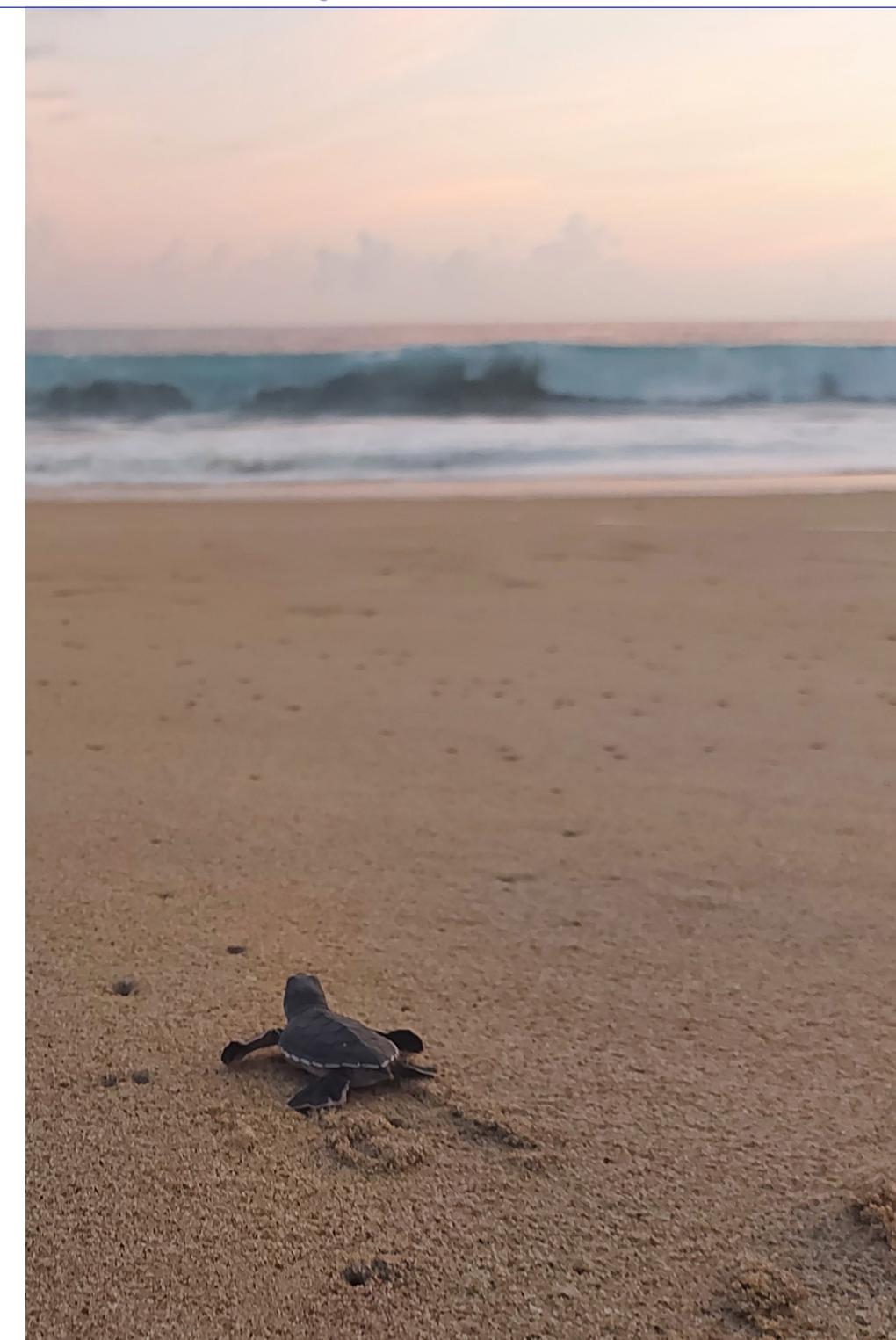


Unilever

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بناجودة
بيئة
الحياة

تجري العمليات والتوريد والتصنيع وتوزيع المنتجات وتوفير الخدمات بهدف حماية البيئة والحفاظ عليها.

على شركاء الأعمال اتباع نهج قائم على تحليل المخاطر لتحديد القضايا البيئية التي تمثل أكبر مصدر للتأثير السلبي فيما يتعلق بأعمالهم. يحدد المبدأ الأساسي ١٥ المتطلبات الإلزامية للإدارة البيئية الشاملة من أجل حماية الطبيعة وتجديدها، ويتبعه مبدأً أساسياً إضافياً يعالج القضايا البيئية حيث تمتلك يونيليفر أكبر فرصة لتفايل الآثار السلبية وتعظيم التأثير الإيجابي في مجالات المناخ والمياه، النفايات، والحفاظ على الغابات وحل مشكلة البلاستيك. ويمكنك أيضاً تحديد مجالات أخرى ذات صلة بأعمالك





يجب وضع أنظمة الإدارة العامة التالية من أجل تلبية المتطلبات الإلزامية لكل مبدأ أساسى في بند ركيزة الكوكب.

١٥,٥ توضع سياسات وإجراءات الإدارة البيئية وتنفذ لقضايا التي تمثل مخاطر بيئية كبيرة تتعلق بعملياتك.

١٥,٦ توضع سياسات وإجراءات العناية الواجبة ذات الصلة بمتطلبات التوريد الوطنية والدولية ويجري تنفيذها على النحو المطلوب بموجب القوانين واللوائح المعمول بها، ووفقاً لما تنص به يونيفر أو تطلب قبل الشراء، أو على النحو المتفق عليه في العقد.

١٥,٧ يُوفر التدريب لجميع العمال المعندين لضمان معرفتهم وامتثالهم لجميع التصاريح القانونية الازمة.

١٥,٨ تجري مشاركة جميع البيانات المطلوبة مع يونيفر عند الحاجة حتى تتمكن شركة يونيفر من استخدام تلك البيانات (على أساس مجهول الهوية)، حيث تسمح التقارير أو المتطلبات بعدم الكشف عن الهوية) للامتثال لمتطلبات الإبلاغ والإفصاح لحماية حقوق الإنسان ذات الصلة ولحماية البيئة وقوانين العناية الواجبة لسلسلة التوريد.

١٥,٩ يتم إيصال السياسات والإجراءات ذات الصلة في جميع أنحاء مؤسستك، مع توفير التدريب المناسب.

حماية الطبيعة وتجديدها

١٥



تجري الأعمال التجارية بطريقة تحمي الطبيعة وتحافظ عليها وتتجدد (بما في ذلك التنوع البيولوجي) وتضمن الحفاظ على الغابات أو عدم حدوث تغيرات فيما يتعلق بتوريد زيت النخيل وفول الصويا والورق والكرتون والشاي ومواد الكاكاو. ويتم تقليل استهلاك المياه، خصوصاً في المناطق ذات الإجهاد المائي المرتفع، ويعمل على إدارة تصريف المياه العادمة بشكل مناسب.

المتطلبات الإلزامية

١٥,١

يتم الاحتفاظ بتصاريح جارية وصالحة وبالمتطلبات المتعلقة بالتخطيط والتطوير والعمليات التجارية، فيما يتعلق بحماية البيئة والطبيعة والتنوع البيولوجي، والامتثال لها.

١٥,٢

الامتثال لقوانين والتصاريح المعمول بها المتعلقة بالمياه - بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر استخراج المياه واستخدام المياه وإدارة المياه السطحية وتصريف الفضلات السائلة.

١٥,٣

يقوم الموردون المباشرون للمواد الموجودة في النطاق، وكما هو محدد في [إرشادات سياسة الأشخاص والطبيعة](#)، ببيع المواد التي يتم جمعها من أماكن تم التأكد من أنه لا تجري فيها إزالة الغابات وتحويل الأرض إلى شركة يونيفر، بناءً على تاريخ الانتهاء المطبق وفقاً لمتطلبات [سياسة الناس والطبيعة](#).

أنظمة الإدارة الإلزامية

١٥,٤

يوجد نظام إدارة بيئي يجري تديثه دورياً لتحديد وتحقيق المشكلات المتعلقة بإدارة المياه وتصريف مياه الصرف الصحي.



المطلبات المستقبلية الإلزامية

ينطبق على موردي المكونات والتركيبات المستخدمة في منتجات الرعاية المنزلية والتجميل ومنتجات العناية الشخصية، عند إبلاغ شركة يونيليفر بما يلي:

- ١٥,١٧ تُقاس عمليتي استخراج المياه وتوليد المياه العادمة وتُعرض للعامة.
- ١٥,١٨ في المناطق التي تعاني من إجهاد عالي للمياه، يُحدد الاستخدام الأمثل للمياه لمعالجة التسربات وإهدرار المياه وتنفيذ معالجة مياه الصرف الصحي المقيدة.
- ١٥,١٩ يجري العمل الجماعي لتحسين الأمن المائي، مع إعطاء الأولوية لمناطق الإجهاد المائي من خلال تنفيذ مبدأ التحالف للإشراف على المياه.
- ١٥,٢٠ يشارك أصحاب المصلحة عبر سلسلة القيمة في تحسين التنوع البيولوجي وأداء النظام الإيكولوجي داخل حدود الموقع وخارجها.

الممارسات الرائدة

١٥,١٢ تم تضمين ممارسات الاستدامة وخطط تحسين الأداء، مثل تلك الموضحة في مبادئ الزراعة المتجددة لشركة يونيليفر (RAP)، في جميع أنشطة الأعمال ذات الصلة من أجل معالجة القضايا البيئية المادية.

١٥,١٣ ينطبق على موردي المواد الزراعية: تنفذ [مدونة الزراعة المستدامة \(SAC\)](#) التابعة لشركة يونيليفر والبرامج والمعايير المعيارية المكافأة لمدونة الزراعة المستدامة (SAC).

١٥,١٤ يقوم موردو المواد الزراعية بوضع خطة وتنفيذها لإدارة مخاطر التنوع البيولوجي وأنظمة الإيكولوجية للعمليات في المناطق الحساسة أو بالقرب منها.

١٥,١٥ ينطبق على موردي المواد المستخرجة: يتم تنفيذ متطلبات مثل تلك المحددة في [مدونة الاستخراج المسؤول \(CORE\)](#) أو أي معايير أخرى مُطبقة.

١٥,١٦ تُجرى مراجعة منهجية لممارسات الاستدامة وأنظمة الإدارة البيئية بشكل منتظم بدعم من خبراء مستقلين وبمشاركة المجتمعات المحلية لتحديد ما إذا كانت السياسات والإجراءات المناسبة مطبقة وفعالة.



العمل المناخي

١٦,٦ يتم تقليل انبعاثات غازات الدفيئة (GHG)، تماشياً مع أهداف اتفاقية باريس، ويتم الحد من ظاهرة الاحتباس الحراري إلى أقل بدرجتين مئويتين مقارنة بمستويات ما قبل العصر الصناعي.

المتطلبات الإلزامية

١٦,١ الامتثال لجميع المتطلبات القانونية المعمول بها ويتم الاحتفاظ بالتراخيص فيما يتعلق بإدارة انبعاثات غازات الدفيئة والحد منها.

المتطلبات الإلزامية المستقبلية

١٦,٢ شارك بيانات البصمة لانبعاثات غازات الدفيئة على مستوى المنتج للمواد المباعة إلى يونيليفر عند الطلب لكي تستخدمها يونيليفر في التقارير العامة وللسلطات المعنية بأهداف يونيليفر للحد من غازات الدفيئة. يجب أن يتم ذلك من خلال منهجية متفق عليها ويجب أن يشمل التحقق من طرف ثالث.

١٦,٣ وجود نظام إدارة بيئي لخفض انبعاثات غازات الدفيئة، ويتم تنفيذه وتحديثه بشكل دوري لتحديد انبعاثات غازات الدفيئة والتخفيف من حدتها.

الممارسات الرائدة

١٦,٤ يتم وضع هدف عام وخطة طريق لتقليل انبعاثات غازات الدفيئة بما يتواءل مع أهداف اتفاقية باريس ومتطلبات بروتوكول غازات الدفيئة أو المعيار المعادل، مع الإبلاغ عن التقدم علينا على أساس سنوي على الأقل. تمت الموافقة على أهداف الحد من غازات الدفيئة خلال مبادرة الأهداف القائمة على العلم (SBTi)، من خلال:

<https://sciencebasedtargets.org>

١٦,٥ يعمل موردو عمليات الإنتاج على الحد من انبعاثات غازات الدفيئة عبر سلسلة القيمة، إما بشكل مباشر أو من خلال المشاركة في مجموعات الصناعة ذات الصلة التي تدفع العمل التعاوني بشأن قضايا المناخ (ضمن حدود قانون المنافسة).





عالم خال من النفايات



١٧

يتم تقليل إنتاج النفايات وصولاً إلى لا نفايات تدفن في المكب. يتم تقليل استخدام البلاستيك ونفاياته للمساعدة في خلق اقتصاد واضح للبلاستيك.

المتطلبات الإلزامية

١٧,١ الامتثال للقوانين والتصاريح المعهود بها المتعلقة بتخزين النفايات والتعامل معها والتخلص منها بشكل مباشر أو عبر مقاولي النفايات من الباطن.

١٧,٢ تخزن النفايات وتعالج وتنقل ويتم التخلص منها بطريقة تحمي صحة الناس وسلامتهم وتحمي البيئة أيضاً.

١٧,٣ يتم الامتثال لجميع المتطلبات القانونية المعهود بها فيما يتعلق بمصادر المواد الأولية البلاستيكية، وإنتاج البلاستيك، والتخزين، والنقل، وإدارة نهاية العمر الافتراضي.

١٧,٤ يُجري موردو البلاستيك المعاد تدويره بعد الاستهلاك (PCR) اختبارات الترحيل السنوية (وفقاً لطريقة الاختبار القياسي لشركة يونيليفر) لتأكيد أن المواد المقدمة إلى يونيليفر تقع ضمن الحدود المعتمدة للملوثات وتحفظ بالسجلات المناسبة لهذه النتائج. يجب تقييم أي ملوث تم تحديده على أنه فوق الحد الأقصى للمخاطر وإبلاغ شركة يونيليفر بالنتيجة.

أنظمة الإدارة الإلزامية

١٧,٥ يوجد نظام إدارة بيئي قائم ويُجري تديثه دورياً لتحديد المشكلات المتعلقة بإدارة النفايات وتحفيتها والحد منها.

ينطبق على الموردين الذين يستخدمون البلاستيك في عمليات الإنتاج الخاصة بهم:

١٧,٦ وضع سياسات وضوابط إدارية واضحة وفعالة مناسبة لعملياتك في إدارة إنتاج البلاستيك واستخدامه ومعالجته في نهاية العمر، ويتم تديثها بشكل دوري.

١٧,٧ إيجاد عملية لتحديد وإدارة الآثار البيئية السلبية المحتملة والمخاطر (المترتبة بإنتاج البلاستيك واستخدامه وتقليله وجمعه وإدارة نهاية العمر الافتراضي) المناسبة لعملياتك وأنشطتك. يتم تنفيذ الإجراءات والضوابط المناسبة لتقليل المخاطر المحددة.

الممارسات الرائدة

- ١٧,١٠ لا يتم إرسال نفايات غير خطرة إلى موقع دفن النفايات أو الحرق دون استعادة طاقة.
- ١٧,١١ يقوم موردو العبوات بخفض كمية البلاستيك البكر المستخدم إلى النصف وزيادة كمية البلاستيك المعاد تدويره.
- ١٧,١٢ في حالة عدم وجود قوانين محلية لإدارة النفايات، يتم اتخاذ خطوات لضمان أن إدارة النفايات (بما في ذلك عن طريق المقاولين الفرعيين لإدارة النفايات) تسير بما يتناسب مع أفضل الممارسات الدولية.
- ١٧,١٣ يضع شركاء العمل خطة طويلة الأجل لممارسة عناصر إدارة النفايات الخمسة: الرفض، والقليل، وإعادة الاستخدام، إعادة الاستخدام لغرض آخر، وإعادة التدوير.
- ١٧,١٤ تطوير مبادئ ومناهج الاقتصاد الدائري لبناء نماذج أعمال دائمة.
- ١٧,١٥ بالنسبة لشركاء الأعمال حيث تكون نفايات الطعام جوهرية، هناك التزام عام بأن يتم خفض استهلاك الطعام إلى النصف بحلول عام ٢٠٣٠ في عمليات مباشرة. ويجري تحديد خطوط الأساس والأهداف وخطط التسليم ويتم الكشف عن البيانات عبر مؤشرات خارجية.
- ١٧,١٦ توجد إستراتيجيات فعالة لاستخدام البلاستيك وتقليله وجمعه وإعادة تدويره عبر سلسلة القيمة.
- ١٧,١٧ إقامة التعاون والشراكات مع أصحاب المصلحة (ضمن حدود قانون المنافسة) للابتكار في صناعة المواد البلاستيكية وتحسين إدارة نهاية العمر بهدف معالجة النفايات البلاستيكية، ومواءمة وتطوير أنظمة الصناعة، والمعايير ومقاييس الأداء، والاستفادة من تمكين التقنيات.



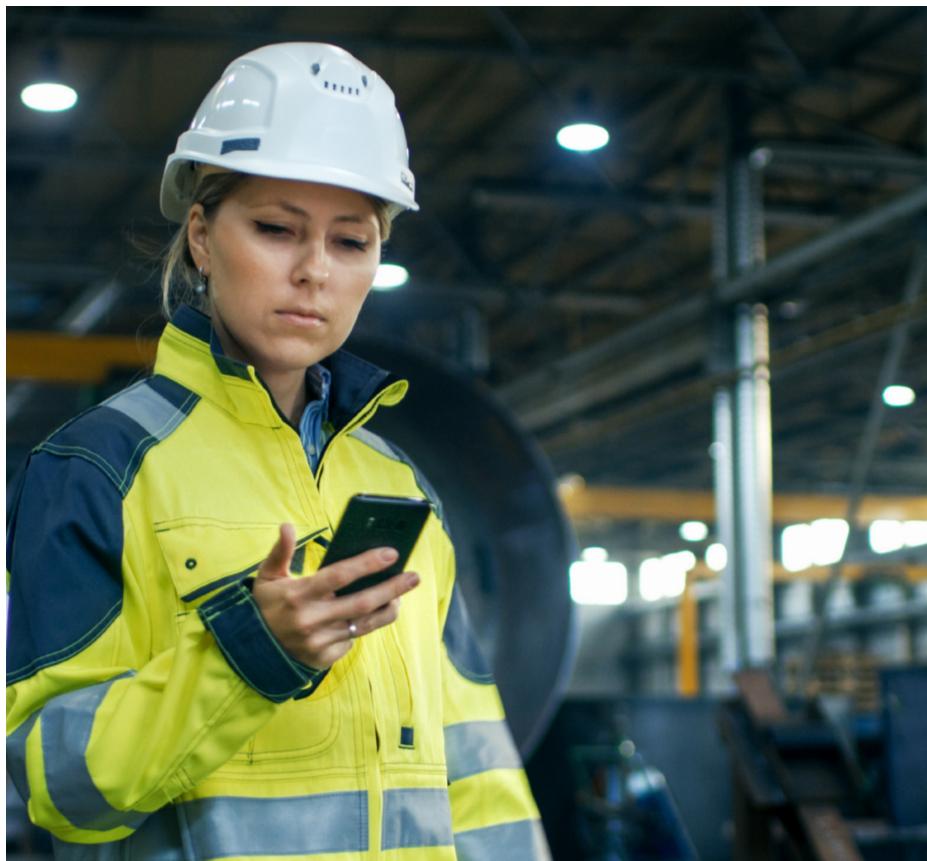
الإبلاغ عن الخروقات

نصائح التنفيذ

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بنا



١. راجع سياساتك وإجراءاتك وممارساتك الحالية في مقابل المتطلبات الإلزامية لضمان عدم انتهاكك لأي من سياسات الشريك المسؤول.
 ٢. تحدث إلى الجهة التي تتواصل معها في يونيليفر لمناقشة أي شيء لا تفهمه أو عرض أي تحديات قد تواجهها في تلبية متطلبات هذه السياسة.
 ٣. قم بتعريف العمال ذوي الصلة بسياسة الشريك المسؤول الخاصة بنا وكيفية إبلاغ شركة يونيليفر بالانتهاكات المنشطة بها.



١. يجب إبلاغ شركة يونيليفر عن أي إخفاق في تلبية المتطلبات الإلزامية لسياسة الشرك المسوّل الخاصة بنا، والتي يعلم بها شريك العمل، ولم يتم تصحيحها في إطار زمني معقول. يُعتبر عدم القيام بذلك خرقاً لسياسة الشرك المسوّل الخاصة بنا.
 ٢. نحن ندعم وبقوة ثقافة إبداء الآراء لكل من شركاء الأعمال والعاملين لديهم دون خوف من الانتقام ضد أولئك الذين يبلغون عن انتهاكات مؤكدة أو مشتبه بها.
 ٣. يحق لشركاء الأعمال والعمالين والمجتمعات وأصحاب المصلحة الآخرين الإبلاغ عن انتهاكات مؤكدة أو مشتبه بها لسياسة الشرك المسوّل الخاصة بنا (بما في ذلك أي فشل من جانب أحد العاملين في يونيليفر أو أي شخص يتصرف نيابة عن يونيليفر) إلى يونيليفر عبر الهاتف أو عبر الإنترنت. ويمكن تقديم التقارير بشكل سري ومحظوظ (حيثما يسمح القانون بذلك). لمزيد من المعلومات، انقر فوق الإدلة بمخاوف أو ادخل إلى: www.unilevercodesupportline.com.
 ٤. ستقوم شركة يونيليفر بالتحقيق في أي مخاوف يتم طرحها ومناقشة النتائج مع شريك العمل. يجب على شريك العمل المساعدة في أي تحقيق من هذا القبيل وتسهيل الوصول إلى أي معلومات مطلوبة بشكل مناسب.
 ٥. إذا طلب الأمر إجراءً تصحيحاً، فسيقوم شريك العمل بإبلاغ يونيليفر بالإجراءات التصحيحية وخطّ التتنفيذ والجدول الزمني لحل الخرق بشكل فعال وسريع.

ملحق

سياسة الشريك
المسؤول الخاصة بـ

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الغاء العمل الجبرى
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة)
 - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأسرة

ملاحظة: تحل سياسة الشرك المسؤول هذه محل سياسة التوريد المسؤول السابقة وسياسة شريك العمل المسؤول وتبطلها. أي إشارة إلى سياسة الشرك المسؤول، RPP، وأو سياسة التوريد المسؤول، RSP، وأو سياسة شريك العمل المسؤول، RBPP وأو مدونة المورد الخاصة بنا في وثائق أو عقود مع المورد تهدف إلى الرجوع إلى سياسة الشرك المسؤول هذه.

لمزيد من المعلومات حول سياسة الشريك المسؤول بما في ذلك مسرد المصطلحات والأسئلة المتداولة، يرجى زيارة unilever.com/responsible-partner-policy. إذا كنت مورداً، فيمكنك العثور على معلومات أكثر حول الجداول الزمنية المستقبلية للمتطلبات الإلزامية على الموقع الإلكتروني التالي
[/https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier)

استخدمت المبادئ والمعايير والاتفاقيات التالية في إعداد سياسة الشريك المسؤول وقد تكون مصدراً مفيدة للمعلومات الإضافية:

- مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان
 - ارشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات
 - مبادئ العمل لمكافحة الرشوة الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية:
 - دليل غرفة التجارة الدولية لمكافحة الفساد للشركات الصغيرة والمتوسطة
 - أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
 - مبادرة التجارة الأخلاقية
 - منظمة العمل الدولية: www.ilo.org مع رجوع إلى الصفحات التالية تحدث
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري