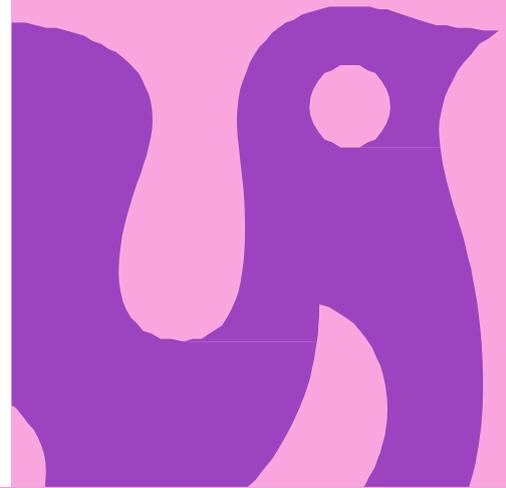




Unilever

2023年11月

人権方針に 関する声明

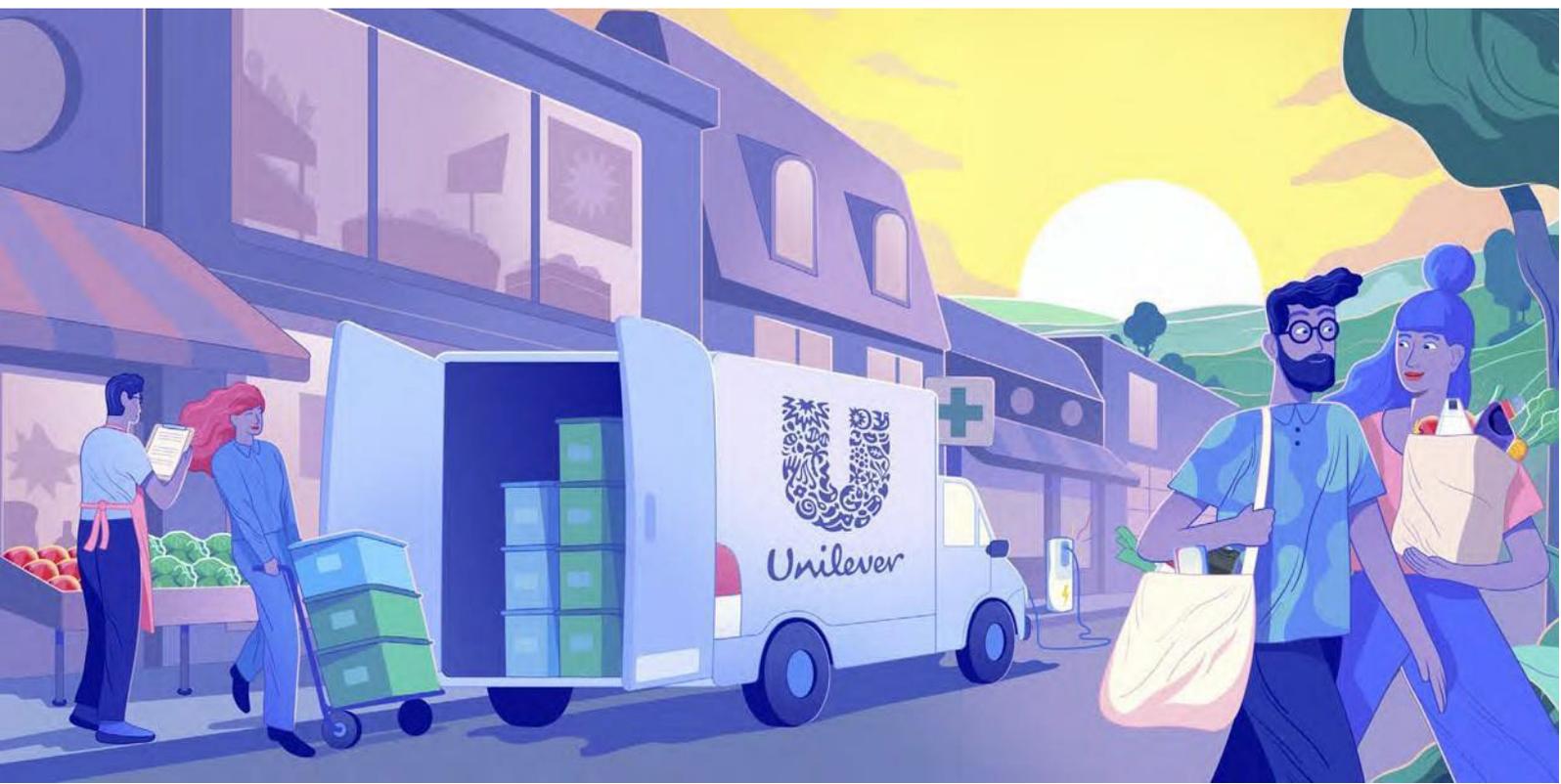


我々のビジネス戦略の中心にあるのは、より公平で、より社会的にインクルーシブな世界を構築するというビジョンです。当社は、そのビジョンを行動に変えることを決意しています。当社のビジネス、価値観、およびブランドを通じて、
行うすべてのことは、当社の事業とその全体において人権を尊重するという絶対的な約束に裏打ちされなければならないということです。

当社は、人権が尊重され保護されている社会でのみビジネスが繁栄すると信じています。我々は、企業には、国際的に認められた人権を尊重する責任と、人権の成果に貢献する能力があることを認識しています。

当社の取り組みは、**国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づいて**おり、これを実行することを約束しています。人権を尊重することは、当社のビジネスが責任ある成長にもつながると考えています。

この人権方針声明には、人権を尊重するという当社の包括的なコミットメントが含まれており、これは他の企業声明にも反映されています。我々は、このコミットメントとその包括的な原則を事業全体のポリシーとプロセスに積極的に組み込むための措置を講じています。



私たちの方針

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、当社は、**国際人権章典**（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約から成る）

および **国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に定められた基本権に関する原則に基づいて人権政策をコミットメントしています**。我々は、**OECD多国籍企業のためのガイドライン**に従い、**国連グローバル・コンパクト**の創設署名者です。当社は、事業活動を通じて国際的に認められたすべての人権を尊重するとともに、活動や事業関係を通じて最も深刻な悪影響を及ぼすおそれのある人権、

すなわち**我々の重要な人権課題**については、特に力を入れて取り組めます。

国内法と国際的な人権基準が異なる場合には、より高い基準に従います。相反する要件に直面した場合には、国内法を遵守し、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を模索します。

私たちのビジョン

ユニリーバのビジョンは、社会と地球に貢献することで成長を実現することです。

当社は業務を正直さ、誠実さ、率直さを持って、また従業員の人権と利害を尊重して遂行します。

同様に当社と関わり合いになる人々の正当な利益を尊重します。

当社は利害関係者が私たちの業務を信頼するよう、事業全体にわたり透明性を与えることに取り組んでいます



責任のある業務

当社は大規模で多様なバリューチェーンを持っており、ビジネスパートナーが責任ある持続可能なビジネスを行うために果たす重要な役割を認識しています。当社の**責任のあるパートナーポリシー**は、人権を組み込み、腐敗と戦い、地球を保護しながら、誠実でオープンなビジネスを行うという当社のコミットメントを具体化しています。これには、ビジネスパートナーがユニバーバとビジネスを行うために達成しなければならない必須要件を示す17の基本原則、将来の必須要件とリーディングプラクティスの例が含まれています。ビジネスパートナー

は、苦情処理メカニズムに関する明確な要件やガイダンスを含む、サプライチェーンを通じて要件をカスケードすることが期待されています。

森林破壊や転換のリスクに関連する農産物については、「**人と自然に関する方針**」で、人権の尊重と促進、森林破壊や転換からの自然生態系の保護など、当社の事業、サプライヤー、パートナーに対する明確な要件を定めています。

当社は、ポリシーの要件および当社との取引に必須の要件を満たすことを約束するビジネスパートナーとのみ協力します。透明性を確保し、欠点を改善し、継続的な改善を推進することに合意しなければなりません。また、システムック・ソリューションを推進し続けるためには、当社独自の購買慣行と価格モデルに対応する必要があることも理解しています。政府はまた、サプライチェーンの影響に対処するための環境を構築する上で重要な役割を担っています。



人権への影響の特定および対処

当社のビジネスは、毎日何百万人もの人々の生活に影響を与えています。それは機会を生み出す一方で、人権リスクや問題は、私たち自身を含むグローバルなバリューチェーンに存在し、それらはしばしば深く根付いており、風土病であることを私たちは理解しています。

当社は、自らの活動を通じて引き起こしたり関与したりする、または当社の事業、製品、サービス、または取引関係に直接関連する可能性がある実際の影響
または潜在的な悪影響を特定し、対処するための措置を講じなければならないことを認識しています。

これらのリスクは、デューデリジェンスの結果をポリシーや社内システムに統合することで管理しています。我々は、影響を特定して評価し、

必要に応じて修正を含む調査結果に基づいて行動し、行動を追跡して測定し、利害関係者と連絡を取ります。

当社は、人権デューデリジェンスは、新たなパートナーシップを構築したり、事業環境が変化したりする場合など、事業活動の特定の段階で特に注意を払う必要がある継続的なプロセスであると理解しています。これらの変化は、人権に新たな潜在的または実際の影響をもたらす可能性があります。

これは、当社グループのセキュリティフレームワークや各国の法的要求事項に沿ったセキュリティ活動を行い、「**安全保障と人権に関する自主原則**」などの国際基準に準拠したセキュリティ活動を行っています。

当社が事業を展開している特定の国では、人権への影響に関するシステムック・リスクが特に高くなっています。これは、これらのリスクを評価し、必要に応じて効果的に対処するために、追加のデューデリジェンスを実施する必要があることを意味します。

これは、我々がこれらのリスクを評価し、必要に応じて、例えば一対一の関係や広範なパートナーシップにおいて、当社のレバレッジを構築し、利用するために、

追加のデューデリジェンスを実施し、効果的に対処しなければならないことを意味していると理解しています。

私たちは、行動によって影響を受ける、または影響を受ける可能性のある従業員、労働者、その他の権利保有者との対話の重要性を認識します。私たちは、人権への負の影響のリスクが高い個人やグループに特に注意を払います。その理由としては、周縁化挙げなどです。我々は、女性と男性が異なるリスクに直面する可能性があり、特定の権利保有者(移民労働者及び過小評価されているコミュニティからの者を含む)が特にリスクにさらされる可能性があることを認識します。

人権を推進するための世界的な取り組みには、幅広い個人や組織が関与しています。ますます困難になっている業務環境を認識し、

当社は、環境および人権擁護活動家に対する虐待、脅迫、物理的または法的な攻撃、または報復を容認しません。

我々は、国家と企業の双方が、それぞれの分野で働く人権擁護者の役割を積極的に支援・促進し、

人権擁護者が重要な活動を行っていることを理由に標的とされた場合には声を上げるべきであるという国連の人権擁護者の状況に関する特別報告者の提言を支持します。私たちは、自らの事業を通じて、またはビジネス上の関係の結果として、私たちが関与している人権擁護活動家への悪影響に対処します。

我々は、人権問題の根本的な原因に取り組み、体系的で継続的な変化に影響を与えることができるよう、今後も規模を構築し、他の企業、市民社会、組合代表、業界団体、政府、その他のステークホルダーと協力していきます。

療法

当社は、人権への影響に直接関係している、または引き起こした、あるいは貢献した場所であればどこでも、効果的な救済を可能にすることが極めて重要であると認識しています。当社ベースの苦情処理メカニズムを含む、効果的な苦情処理メカニズムへのアクセスは、

これを達成するのに役立ちます。私たちは、労働者の権利を含む人権に関する従業員や労働者の意識と知識を引き続き構築し、苦情チャネルを含め、懸念事項について報復せずに発言するよう奨励します。

我々は、懸念事項を効果的に特定し、対応する能力を引き続き向上させることにコミットしています。我々は、対話と開かれたコミュニケーション・チャネルを強く支持し、個人や地域社会が

我々に対して直接懸念を提起することを奨励します。我々はまた、人権が影響を受けていると感じている人々のための国家ベースの司法的または非司法的メカニズムが、人権の苦情を提起するための重要な道筋であることを認識します。私たちは、これらの確立されたメカニズムへのアクセスを妨げず、人権への影響の疑いを調査または裁定する際に、管轄当局と必要に応じて協力することを目指します。私たちは、サプライヤーが労働者に透明性、公正性、機密性の高い苦情処理メカニズムを提供し、労働者が影響を引き起こした、または影響に貢献した場合に救済を提供することを要求します。



公平性、多様性、包括性

私たちは、社会的不平等や不公平に対処し、代表されていない個人やグループの周縁化を終わらせる社会の変革に向けて、事業全体で取り組んでいきたいと考えています。当社は、エクイティ、ダイバーシティ、インクルージョン戦略において、性別、

人種、民族、障がい者、LGBTQI+コミュニティの4つの重点分野を特定しました。これらは、当社の事業において、また当社のビジネスパートナーや他のステークホルダーと共に取り組んでいます。

世界中で、多くの女性が差別や不利益に直面し、スキルやトレーニングを受けることができず、

経済への積極的な参加を阻まれる状況にあります。彼らはしばしば基本的権利と法律の保護を欠いています。貧困、差別、女性に対する暴力は、機会を奪う大きな障壁となっています。

女性と女児の経済的エンパワーメントは、人間の開発と経済成長の進展を引き出すための重要で、非常にインパクトのある触媒です。真のインクルーシブなビジネスを実現するためには女性、特に過小評価されているグループの女性が男性と同じ機会にアクセスできるようにする必要があります。



当社のガバナンス

当社の人権ガバナンスは、トップから主導され、CEOが監督し、当社のビジネスの最も上級リーダーであるユニバーバ・リーダーシップ・エグゼクティブ(ULE) がサポートしています。戦略的な方向性を提供するだけでなく、実際のまたは潜在的な影響の深刻さが大きい場合、

ビジネス・クリティカルな決定を行う必要がある場合、または影響に対処するために多額の金融投資が必要な場合には、人権問題についてULEが協議されます。取締役会レベルの監督は、企業責任委員会によって追加されます。

人権に対する私たちのアプローチは、サステナビリティ機能、ビジネスオペレーション、責任ある事業（ビジネス・インテグリティ）など、指導と支援を提供する

グローバルな専門分野を持ち、事業のあらゆる部分に人権を根付かせることです。グローバル・ヘッド・オブ・サステナビリティ（人権）は、最高サステナビリティ責任者に報告し、最高経営責任者に報告します。チームは協力して、能力構築や必要に応じた是正など、顕著な人権問題に対応するための行動計画を作成します。

彼らは二国間で、そしてより広く活動して再発を防止し、同時に、新たな人権リスクを特定するために社内外で関与しています。

今後について

私たちは、労働権を含む人権への取り組みを強化するための最善の方法を継続的に評価し、検討しています。我々が信じていることは、

外部のイニシアチブやパートナーシップ(他の産業、市民社会、労働組合、サプライヤー、その他のビジネスパートナーなど)を通じた取り組みが、共通の課題に対処するための最良の方法であることがよくあります。

我々は、環境や気候変動が人権に与える影響をますます認識しており、私たちが世界が直面している課題と一緒に解決することによってのみ解決できることを理解しています。

これらの影響を特定し、低減し、回避するために継続的に取り組む一方で、環境影響を低減するために講じられたいくつかの緩和措置は、人々の人権に悪影響を及ぼす可能性があることも認識しています。私たちは、環境に対するコミットメントに人権的なレンズを向けることで、この問題に取り組むことを目指しています。

本ポリシーの原則は、引き続き当社の事業およびバリューチェーン全体に適用されます。当社の意図的なブランドの力を活用して社会にプラスの影響を与えることは、ユニバーバコンパスの中核であり、その基盤は人権尊重です。

