



Unilever

2023 | 一月

人权 政策声明



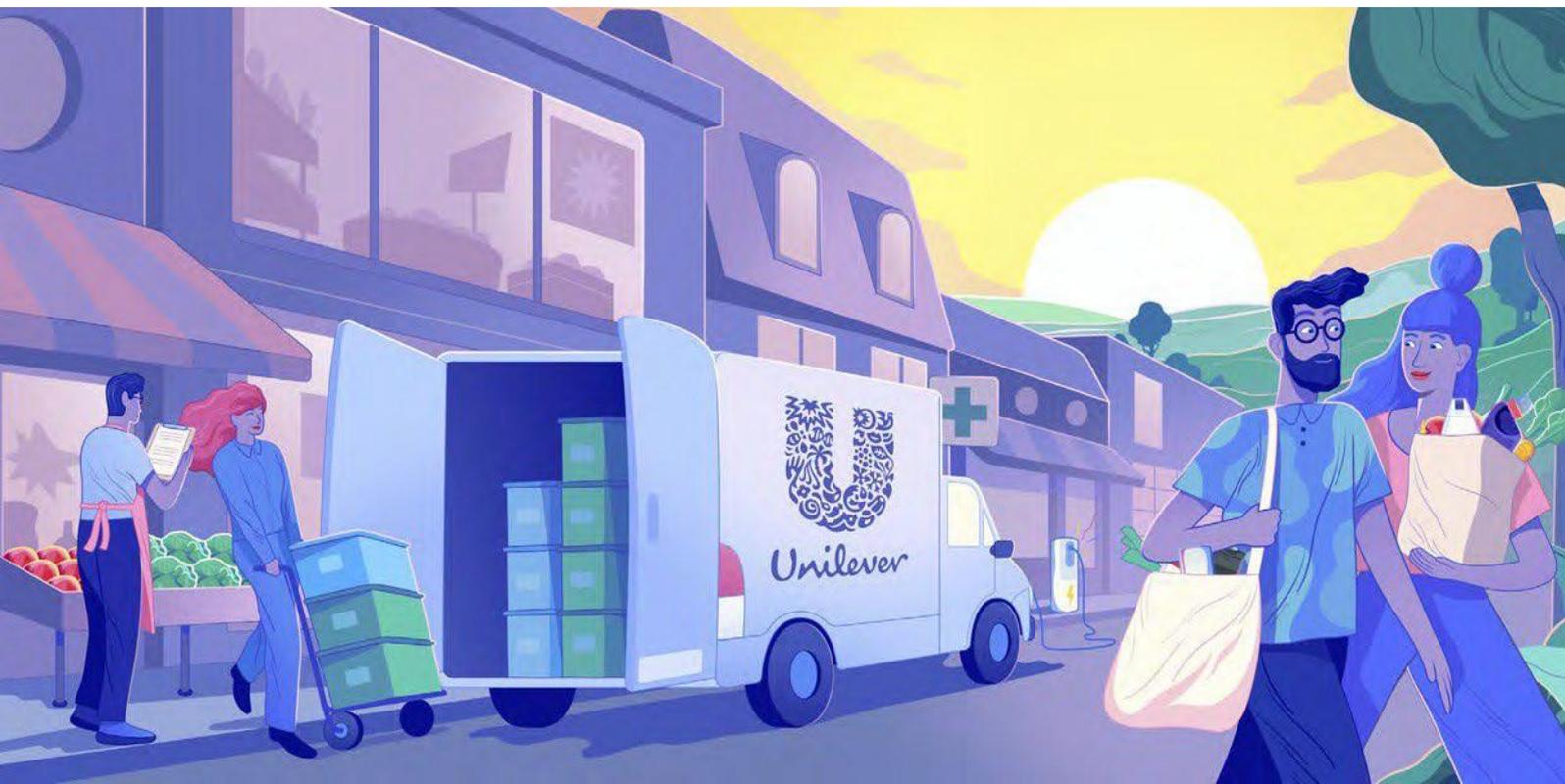
我们企业战略的核心是创建一个更加公平、更具社会包容性的世界。我们决心为实现这一愿景付诸行动——这意味着我们通过自身业务、价值和品牌所做的一切都必须以在整个运营过程中做到绝对尊重人权的承诺为基础。

我们认为，只有在尊重和保护人权的社會环境下，企业才能蓬勃发展。我们认识到，企业有责任尊重国际公认的人权，并竭尽全力为获得正向人权成果做出贡献。

我们以《联合国商业与人权指导原则》为努力基础，并致力于践行这一原则。我们相信，尊重人权也有助于我们的企业负责任地发展。

本人权政策声明包含了我们尊重人权的首要承诺，我们其他的公司声明中也反映了这一点。

我们将积极采取措施，将尊重人权的承诺和首要原则深入贯彻到企业政策和业务发展的全过程中。



我们的政策

根据《联合国商业与人权指导原则》，我们的人权政策承诺以《国际人权法案》（包括《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际盟约》）以及国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》中规定的基本权利原则为基础。我们遵循经合组织《跨国企业准则》，也是《联合国全球契约》的创始签署方。

我们坚持在整个企业运营过程中尊重所有国际公认的人权，同时对那些经由我们的活动和业务关系而受到最严重负面影响的权利—**突出人权问题**—采取针对性措施。

如果国家法律和国际人权标准存在分歧，我们则遵循更高标准之规定；当遇到各项要求存在相互冲突的情况时，我们则遵循国家法律，同时寻求尊重国际公认人权原则的途径。

我们的愿景

联合利华的愿景是通过服务社会和地球实现企业增长。我们的《商业行为准则》明确规定，我们“以真诚、诚信和坦率的态度开展经营，尊重员工的人权和权益，并同样尊重与我们存在关系人士的合法权益”。我们希望所有合作伙伴和第三方都能遵守与我们自身一致的商业原则，包括尊重所有国际公认的人权。



企业责任

我们拥有一个庞大且多样化的价值链，并意识到业务伙伴在帮助我们负责任和可持续经营方面发挥着关键作用。我们的《负责任伙伴政策》体现了我们坚持诚信且坦率地开展业务的同时还嵌入了人权、反腐败、保护和维持地球环境等内容。该政策包括17项基本原则，这些原则规定了业务伙伴要与联合利华开展合作所必须满足的强制性要求，未来强制性要求和指导方案示例。我们希望业务伙伴能够在其供应链中传递包括与申诉机制相关的明确要求和指导在内的各项要求。

对于与存在滥伐森林和森林转化风险相关的农产品，我们的《人与自然政策》对我们自身企业、供应商和合作伙伴做出了明确要求，包括尊重和推进人权，以及保护自然生态系统免受滥伐森林和森林转化的影响。

我们仅与致力于满足我们政策要求以及与我们做生意之强制性要求的业务伙伴进行合作。他们必须同意确保自身透明度，纠正存在的不足之处，并持续加以改进。我们也明白，为了继续推动系统性解决方案，我们需要处理自身采购方案和定价模式。在创造有利环境来应对供应链影响方面，政府也发挥着重要作用。



识别和应对人权影响

我们的业务每天都会对数百万人的生活造成影响。虽然它创造了机会，但我们知道，在全球价值链，包括我们自身价值链中都存在着人权风险和问题，而且这些风险和问题往往非常深刻且具有地方特色。

我们意识到，我们必须采取措施来识别和应对存在的实际或潜在不利影响，这些影响可能是通过我们自身活动造成或促成的，或可能与我们的运营、产品或服务直接相关或是由我们的业务关系所导致。

我们通过自身政策和内部系统中纳入尽职调查结果来管理这些风险。我们识别并评估影响，根据调查结果采取行动，包括采取必要的补救措施，跟踪并对行动进行衡量，并与利益相关者进行沟通。

我们明白，人权尽职调查是我们在业务活动的某些阶段需要特别注意的一个持续性过程，例如在我们建立新的伙伴关系或我们的经营条件发生变化时，因为这些变化可能会对人权产生新的潜在或实际影响。

这一点也同样适用于与我们企业经营特定部分相关的情形；例如，我们根据集团安全框架和国家法律要求开展安全活动，并遵循国际标准，如《安全与人权自愿原则》。

在我们开展业务的某些国家中，存在着特别高的人权影响系统性风险。我们明白，这意味着我们必须采取额外的尽职调查来评估这些风险，并在适当情况下有效地应对这些风险，建立和利用我们的影响力，例如在一对一的关系中或在基础广泛的伙伴关系中。

我们认识到了与受到或可能受我们行为影响的员工、工人和其他权利人进行对话的重要性。我们特别关注可能因边缘化等原因而面临更高负面人权影响风险的个人或群体。我们认识到，妇女和男性可能会面临不同的风险，而某些权利人（包括民工和来自代表人数不足群体的人员）则可能面临特别大的风险。

一大批个人和组织参与了推进人权的国际举措。他们所处的环境愈加艰难。认识到这一点，我们绝不容许任何对于环境和人权捍卫者的虐待、威胁、恐吓、人身或法律攻击或报复的行为。我们支持联合国人权捍卫者状况特别报告员的建议，即国家和企业应积极支持和推进人权捍卫者在其领域发挥作用；当人权捍卫者因开展重要工作而成为受攻击目标时，则要为其发声。我们会通过自身业务或业务关系来解决对人权捍卫者的不利影响。

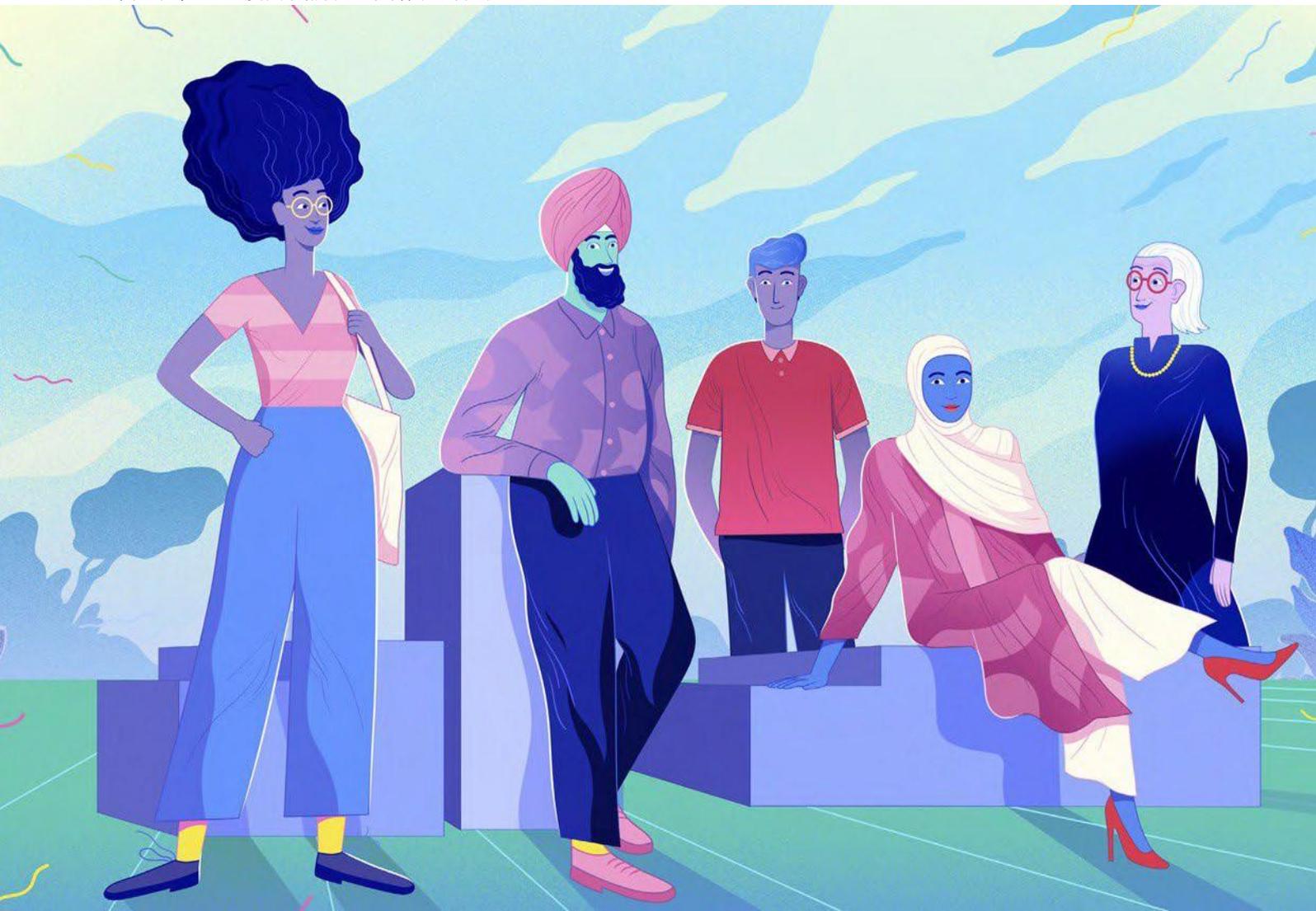
我们会继续扩大和利用我们的企业规模，并与其他公司、民间团体、工人代表和贸易协会以及政府和其他利益攸关方合作，从而从根源上解决人权问题，推动系统性和持久性变革。

补救措施

我们认识到，在我们与人权影响直接相关、造成或促成人权影响的情况下，采取有效补救措施至关重要。使用有效的申诉机制（包括公司内部的申诉机制）可以帮助我们做到这一点。我们不断提高员工和工人对人权（包括劳工权利）的认识与了解，鼓励他们在不会遭受惩罚的情况下大声说出其可能存在的问题，包括通过我们的申诉渠道进行发声。

我们致力于不断提高有效识别和回应所担忧问题的能力。我们高度支持对话并开放沟通渠道，鼓励个人和社区直接向我们提出其存在的担忧。

我们还认识到，那些针对认为自身人权受到影响的人所建立的国家司法或非司法机制是人权申诉的一个重要途径。我们不阻止利用这些既定机制，我们旨在根据需要与主管当局合作，调查或评判那些声称遭受人权影响的事件。我们要求供应商为工人提供透明、公平和保密的申诉机制，并要求其在造成或促成人权影响时采取补救措施。



公平、多样性和包容性

我们希望整个企业朝着社会转型的方向行进，解决社会不平等和不公平问题，结束代表人数不足的个人和群体边缘化状况。我们为公平、多样性和包容性战略确定了四个重点领域：性别、种族和民族、残疾人士和LGBTQI+群体—无论是在我们自身经营，还是在与业务伙伴和其他利益相关者的合作中，它们都将成为我们关注的重点。

在世界各地，许多妇女面临歧视且处于不利的境地，她们缺乏获得技能和接受培训的机会，从而导致其在积极参与经济方面面临重重障碍。她们往往缺乏基本权利和法律保护。贫困、歧视和针对妇女的暴力行为是她们获得机会的主要障碍。

增强妇女和女孩的经济赋权是解锁人类发展和经济增长进程的关键和高效催化剂。要成为一家真正具有包容性的企业，我们需要确保妇女，尤其是来自代表人数不足群体的妇女，能够让她们能够与男性一样获得机会。



人权治理

我们的人权治理由高层领导，受首席执行官监督，并由**联合利华领导层高管（ULE）**（我们企业的最高级领导者）提供支持。除提供战略指导外，当实际或潜在影响严重程度较高，需要做出关键业务决策或可能需要投入大量资金来解决某一影响时，需向**ULE**进行咨询。**企业责任委员会**会提供额外的董事会级监督。

我们的人权方针是将其纳入我们业务的各个部分，并在全球专业领域提供指导和支持，包括可持续发展职能部门、企业经营、以及企业责任（商业诚信）。全球可持续发展主管（人权方面）向首席可持续发展官汇报，首席可持续发展官则向首席执行官汇报。团队合作制定行动计划来应对突出的人权问题，包括能力建设和必要的补救措施。

他们在双边和更广泛的范围内开展工作，以便防止再次发生此类事件，同时与内外部合作，帮助识别新产生的人权风险。

发展

我们不断评估和审查如何最好地加强我们处理包括劳工权利在内的人权问题的方法。我们认为，通过外部倡议和伙伴关系（例如与其他行业、民间团体、工会、供应商和其他业务伙伴）开展工作通常是应对共同挑战的最佳方式。

我们日益看到环境和气候变化对人权造成的影响，并认识到我们只有共同携手才能应对世界所面临的挑战。在继续努力识别、减少和避免这些影响的同时，我们也认识到，为减少环境影响而采取的一些缓解措施可能会对人们的人权产生不利影响。我们旨在通过从人权角度看待环境承诺来解决这一问题。

我们会继续在运营和价值链中实施本政策原则。利用我们具有使命感的品牌力量创造积极的社会影响是**联合利华指南针政策**的核心部分，而其基础则是尊重人权。

