

# ユニリーバ人権政策論

当社は、企業というものは人権が守られ尊重される社会においてのみ繁栄すると信じています。企業には人権および人権に肯定的な影響をもたらすための能力を尊重する責任があることを認識しています。

現在、当社の従業員、労働者、株主、投資家、お客様、消費者、営業活動を行うコミュニティ、一般社会のグループに対する重要性が増加しています。このため、企業と道徳的事例の両方において、当社の営業所とバリューチェーンを通して人権を支持することを確証しています。本人権政策論には、当社の方針と体制に深く浸透している全体原則が含まれます。

## 当社の方針

国連のビジネスと人権に関する指導原則に従い、当社の人権方針公約は、[国際人権章典](#)（世界人権宣言、自由権規約、社会権規約から成る）および[労働における基本的原則および権利に関するILO宣言](#)で述べられている基本的権利に関する原則に基づいています。当社は[多国籍企業向けOECD指針](#)に従い、[国連グローバル・コンパクトに加盟しています](#)。当社は営業に関して、すべての国際的に認められた人権を尊重することを約束します。

当社の原則において、国の法律と国際的な人権基準は異なる場合、より高位のものに私たちは従います。対立する場合、国の法律を守りつつも、可能な限り国際人権を尊重する方法を探します。

## 当社のビジョン

ユニリーバのビジョンは事業の規模を倍増し、一方で環境負荷を減らし社会へのプラスの影響を増やすことです。

企業行動原則において、当社は「誠意、統合性、開放性をもって営業し、人権と当社の社員を尊重し、

当社が同様に関係を持つ者の正当な利益を尊重する」と述べています。

取引において、取引先にも首尾一貫して当社の企業行動原則に従っていただくことを期待しています。当社は差別、強要、強制労働、児童労働を禁じ、安全で観光的な労働条件と個人の尊厳に対して責任を負います。また、組織活動や団体交渉、効果的な情報と協議の自由を認めています。

当社はグループセキュリティ基本規定、国の法的要件、国際基準に準拠して安全作業を実施します。地上権の重要性を認識しています。我々は自由で、事前の情報に基づいた同意の原則に専念しており、国家当局の実施を支持します。

## 責任を持った調達

当社は巨大で多様なサプライチェーンを持ち、サプライヤーが当社に責任を持って持続可能に原料調達を行っていると言うその重要な役割を認識しています。当社の[責任調達方針](#)では、当社サプライチェーンにおける労働者の労働権を含む人権の尊重に関して当社が期待する所を述べています。

当社は、当社の責任調達方針を実施するサプライヤーとのみ協働していきます。サプライヤーは透明性を確実にすること、不足部分を修正すること、継続的な改善を行うことについて合意する必要があります。

当社の責任調達方針には苦情処理制度についての明確な要件と指針が含まれています。

## 人権の影響への対応

**当社は、当社の活動が事業を通じて直接的または間接的に及ぼす恐れのある、実際には潜在的な人権への影響を認識し、対応するためのステップが必要であることを認識しています。**当社は  
デューデリジェンスの対応を当社及び子会社で統一し、発見された対応の進捗を、当社の影響に対する方法として当社のステークホルダーと共有することでこれらのリスクを管理します。

**当社は人権デューデリジェンス進捗であり、当社の活動における一定の段階で特別な意図が必要であることを理解しています。この段階で新しい取引先を取引開始の際に、当社の営業条件を変更する際等、これらの変更により新たに人権に対する潜在的な影響が生じる可能性があります。**

当社が営業活動をしている特定の国では、人権侵害のリスクが特に高く、制度全体に波及するものです。これはつまり、

一対の関係は単なるパートナーシップのみならず、事業活動のために必要に応じて当社のレンジを用いてこれらのリスクを査定、それに対応するために更なるデュー Diligenceを行なわなければならないことを意味すると、当社理解です。

当社は**自らの従業員**、**労働者**、**当社の行為によって影響を受ける可能性のある外部のステークホルダー**との対話の重要性を認識しています。当社は、脆弱性または周縁性によりネガティブな人権の影響の大きなリスクにさらされる可能性のある個人またはグループに特別な注意を払っており、女性と男性の直面するリスクは異なる場合があることを認識しています。

## 対処法

当社は**企業ベースの苦情処理制度**によって**人権影響**が**発生した場合**は**迅速な対応**を行うことを重視しています。当社は、当社の従業員および労働者の、労働権を含む人権についての意識と知識の構築を継続し、苦情処理制度も含め、彼らに何か心配事があれば、報復行為はないので声を上げるようにと推奨します。当社は心配事を効果的に識別し対応するための管理能力を向上し続ける努力をします。また、当社サプライヤーが効果的な苦情処理制度を設けるよう促進します。

## 権利、技能、機会を通して女性に力を与える

世界中で**女性は差別、不利、技能や訓練を得る機会**の不足に直面しており、**経済に活発に参加するための道が塞がれています**。彼女たちはたいてい**基本的権利と法の保護に恵まれていません**。貧困、女性に対する差別と暴力は、機会を奪う主な要因です。

女性は我々のビジネスモデルと向上心の成長にとって不可欠です。当社は女性が**平等に参加できる社会的に責任のある企業**として**管理を行い成長したいと望んでいます**。女性の権利と経済への包括は、長い目で見て成功へのカギになると当社は考えています。当社の

取り組みは、女性の権利の尊重から始まり、技能の向上を助けるとともに彼女たちの昇進まで広がり、当社の営業所とバリューチェーン両方における機会を開きます。

## 当社のガバナンス

この分野における当社の仕事はユニリーバ最高経営責任者によって監督されます。そして、サプライチェーン本部長、ヒューマンリソース本部長、マーケティング&コミュニケーション本部長、法務本部長、更にはサステナビリティ本部長、ソーシャルインパクトのグローバ

ル本部長を含むユニリーバ・リーダーシップ役員が支持しています。これによって、企業の各部署の人権に関する責任が明らかになります。全体的な監督はユニリーバ PLC の企業責任委員会が行います。

## 前進

当社は、当社の製品は、特に健康と衛生分野において、たくさんの利点をもたらすと信じています。活力を高めると言う望みの一環として、当社は作業場所における公平さ、女性の機会と包括的ビジネスを達成する責任を明言します。

当社は、労働権を含む人権対応の取り組みをいかにして最大限強化するかを継続して評価し検討します。別の業界、NGO、労働組合、サプライヤー、その他のビジネスパートナー等の外部の取り組みとパートナーシップを通して仕事することは、共通の困難に対応するためにはしばしば最善策であると当社は考えます。

当社は進捗状況を追跡し、年ベースで公的に報告します。

この人権政策論は当社の既存の複数の公約を合わせたものであり、過程および手順の明確度を向上させます。この原則は当社の営業所とバリューチェーンに渡って実施するものです。

。