

Política de Responsabilidad de los Socios

2022



Contenido

3

Introducción

Explica qué es la PRS, por qué se actualiza, a quién se aplica, qué se requiere y cómo verificaremos si los socios cumplen nuestros requisitos

9

Principios fundamentales

Una guía rápida de los tres pilares y de cada uno de los 17 Principios fundamentales con accesos rápidos para ayudarle a navegar y saltar a cada uno de ellos.

10

Requisitos

Requisitos obligatorios, sistemas de gestión obligatorios, futuros requisitos obligatorios, incluyendo las prácticas líderes relacionadas con cada principios fundamental.

37

Reporte de infracciones

Cuándo y cómo denunciar el incumplimiento de la Política de Responsabilidad de los Socios, incluyendo las medidas que tomará Unilever y lo que esperamos de nuestros Socios.

38

Anexo

Principales referencias y documentos de apoyo



Unilever

Introducción: Nuestra Política de Responsabilidad de los Socios

Política de Responsabilidad de los Socios de 2022

Nuestra Política de Responsabilidad de los Socios (PRS) y sus Principios fundamentales encarnan nuestro compromiso con un negocio responsable, transparente y sostenible. Este compromiso es la base de Unilever Compass, nuestra estrategia empresarial sostenible, que establece cómo vamos a obtener un rendimiento superior siendo una empresa orientada a los objetivos y preparada para el futuro. Nuestra estrategia Compass también explica nuestro modelo multipartito, diseñado para aportar valor a todas las partes interesadas. Sabemos que no podemos hacerlo solos: nos comprometemos a trabajar en colaboración.

Nuestra PRS describe lo que Unilever exige a sus socios comerciales para que podamos hacer negocios juntos de forma responsable. Esta versión 2022 de nuestra PRSP sustituye tanto a nuestra Política de Abastecimiento Responsable (RSP) de 2017 como a nuestra Política de Socios Comerciales Responsables (RBPP) de 2017. Está diseñado para crear empresas más resilientes pasando de un modelo de cumplimiento a un proceso de mejora continua. Este enfoque reconoce la naturaleza evolutiva de nuestros terceros y cadenas de valor, al tiempo que impulsa el crecimiento empresarial y la mejora de los resultados para las personas y el planeta.

Nuestros socios comerciales abarcan a los proveedores de materiales y de todo tipo de servicios, incluidas las agencias creativas y de medios, así como a nuestros distribuidores y clientes. Buscamos trabajar con aquellos que se comprometen a cumplir los Principios fundamentales de nuestra PRS, dentro de su propia empresa y en toda su cadena de valor.

Incorporación de los derechos humanos y compromiso con la lucha contra la corrupción

De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas para los negocios y los Derechos Humanos, que estamos integrando en toda nuestra empresa, nos comprometemos a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Basamos nuestros compromisos y política en materia de derechos humanos, incluidos los Principios fundamentales de nuestra PRS, en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Apoyamos las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Estamos impulsando la aplicación del respeto a los derechos humanos a través de los procesos de diligencia debida, incluidos los nuevos requisitos del sistema de gestión dentro de nuestra PRS.

Nos comprometemos a hacer negocios con integridad, demostrando de forma consistente altos estándares globales y luchando contra la corrupción en todas sus formas. Esperamos que nuestros socios comerciales se adhieran a valores y principios coherentes con los nuestros.



Unilever

Política de
Responsabilidad
de los Socios

Introducción

Protección y conservación del medioambiente

Nos comprometemos a hacer negocios con un enfoque que adopte la sostenibilidad y aumente nuestro impacto positivo en el medioambiente. Esto incluye la gestión de nuestras operaciones, el abastecimiento, la fabricación y la distribución de nuestros productos, y el suministro de servicios, de forma que se proteja y preserve el medioambiente. Nuestros Principios fundamentales para el planeta se alinean con las áreas en las que Unilever tiene la mayor oportunidad de minimizar los impactos negativos y maximizar el impacto positivo. Aquí abordamos la sostenibilidad medioambiental integral, con énfasis en el medio ambiente, el agua, los residuos, la biodiversidad, la no deforestación y el plástico.

Nos comprometemos a trabajar con nuestros socios comerciales para lograr los Principios fundamentales de nuestra PRS y reconocemos nuestras propias responsabilidades al respecto. También somos conscientes de que el cumplimiento de nuestra PRS depende de algo más que la cooperación con nuestros socios comerciales: requiere un esfuerzo completo de todo el sector. Nuestra ambición es que Unilever y sus socios comerciales permitan esta colaboración y este cambio.

Willem Uijen
Director Principal
de Adquisiciones

Kim Morgan-Verlaque
Responsable de
Integridad Empresarial

Conny Braams
Director Digital
y Comercial





Unilever

Política de
Responsabilidad
de los Socios

Introducción

Los diferentes elementos de nuestra PRS

Cada uno de los Principios fundamentales de nuestra PRS proporciona una guía sobre lo que Unilever espera de sus socios comerciales responsables y sostenibles.

- **Requisitos obligatorios:** Los requisitos mínimos que se deben cumplir para ser socio comercial de Unilever.
- **Sistemas de gestión obligatorios:** Las políticas, procesos y procedimientos adecuados que debe tener y aplicar para alcanzar y mantener los requisitos obligatorios. El tipo y la complejidad de los sistemas de gestión necesarios dependerán del tamaño, el tipo y el perfil de riesgo de su empresa, teniendo en cuenta la gravedad del impacto de esos riesgos.
- **Requisitos obligatorios futuros:** Se trata de requisitos que aún no son obligatorios para hacer negocios con nosotros, pero que lo serán en el futuro. Incluimos estos requisitos aquí para informarle con antelación porque reconocemos que conseguirlos puede llevar tiempo. Nuestro calendario de aplicación de estos requisitos, y a quiénes se aplican, puede consultarse en <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/>. Actualizaremos esta información a medida que trabajemos juntos en la aplicación, por lo que los plazos pueden cambiar y acelerarse o ampliarse.

- **Prácticas recomendadas:** Estos son ejemplos de prácticas en las que las empresas pueden trabajar como parte de la mejora continua.

Los Principios fundamentales de nuestra PRS están organizados en tres pilares principales:

- **Integridad y ética empresarial**
- **Derechos Humanos**
- **El planeta**

Reconocemos que estos tres pilares están cada vez más conectados y son más interrelacionados, por lo que hay que considerarlos conjuntamente para cumplir los requisitos.

En caso de que su contrato o la especificación de producto con Unilever incluya un requisito de cumplimiento de un estándar más alto que nuestra PRS, ese estándar más alto tendrá prioridad sobre nuestra PRS.

Como socio comercial de Unilever, hay determinados países a los que puede suministrar bienes o servicios, o en los que hace negocios, que le exigen que cumpla con normas obligatorias adicionales y específicas o que cumpla con otras obligaciones legales relacionadas con la integridad y la ética empresarial, los derechos humanos y el planeta. Estos requisitos adicionales y obligaciones legales también deben cumplirse como requisitos obligatorios de nuestra PRS. Estos requisitos y obligaciones se recogen en

nuestro documento de orientaciones de aplicación, que acompaña a nuestra PRS.

Guía de implementación

Se espera que usted determine y asuma la responsabilidad de los pasos necesarios para que su organización pueda cumplir o superar los requisitos obligatorios de nuestra PRS. La Guía de Implementación le proporciona ejemplos de pasos efectivos e información adicional que le ayudarán a alcanzar y mantener los Requisitos Obligatorios. Estas orientaciones deben leerse junto con nuestra PRS.





Unilever

¿A quién se aplica nuestra PRS?

¿Quién está en el ámbito de nuestra PRS?

- Todos los proveedores de “nivel 1”, definidos como aquellos que facturan a Unilever bienes o servicios.
- Empresas de cualquier nivel que realizan el trabajo de un proveedor de nivel 1 contratado por Unilever
- Cualquier proveedor más allá del nivel 1 que tenga un contrato con Unilever, o al que Unilever haya designado expresamente para suministrar bienes o servicios al proveedor del nivel 1, incluso cuando no facturen directamente a Unilever.
- Empresas que distribuyen o venden en nombre de Unilever, incluidos los agentes, franquiciadores e importadores.
- Clientes y socios comerciales con los que Unilever contrata directamente para llevar nuestros productos a los consumidores de Unilever en todo el mundo, incluidos los minoristas y los vendedores de comercio digital.
- Organizaciones benéficas, ONG y empresas sociales que reciben financiación o donaciones de productos de Unilever.

¿Qué tipo de empresas?

- TODO tipo de empresas, independientemente de su tamaño y número de empleados.

¿A quiénes?

- Todas las personas en su empresa, incluyendo:
 - Todos los empleados de su empresa
 - Todas las partes, las divisiones y las operaciones de su empresa
 - Todas las empresas del grupo
 - Trabajadores contratados o prestadores de servicios, personas que permiten el funcionamiento de su empresa (por ejemplo: trabajadores contratados para la fabricación, la seguridad, la restauración, la conserjería y otros servicios)
- Las personas con las que subcontrata el trabajo, incluyendo:
 - Los subcontratistas de servicios que realizan el trabajo contratado con Unilever, incluidos los trabajadores autónomos o las personas pertenecientes a la «economía colaborativa».

- Subcontratistas de materias primas o bienes de los que se abastece Unilever, incluso a través de comerciantes, intermediarios o agentes.

En nuestra PRS, nos referimos generalmente a los «socios comerciales». En los apartes en donde nuestra PRS se refiere específicamente a los “proveedores”, esas secciones no aplican a otros socios comerciales.

Además de los mencionados, esperamos que aplique requisitos equivalentes en cascada dentro de su cadena de suministro, llevando a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente. Es decir, identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo aborda y gestiona los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos y el planeta que están directamente vinculados a sus operaciones, productos, servicios o por sus relaciones comerciales, así como el impacto que puede generar o las contribuciones que puede hacer a través de sus propias actividades.



Unilever

¡Sus políticas, no las nuestras!

- Los requisitos obligatorios representan el umbral mínimo que debe alcanzar para hacer negocios con Unilever.
- No se espera que se “se adhiera” a la PRS de Unilever, sino que le confirme a Unilever que puede cumplir o superar los requisitos obligatorios mediante la aplicación de sus propias políticas y prácticas.
- Dependiendo de su tamaño y el riesgo, se espera que tenga sus propias políticas, formación, gobernanza y programas de cumplimiento para garantizar que se conocen y se aplican plenamente en sus organizaciones, y que los empleados y trabajadores conocen, respetan y observan las políticas de su empresa.
- Si aún no tiene sus propias políticas, puede utilizar nuestra PRS para crear sus propias políticas adaptadas al ámbito de trabajo y las actividades que realiza. Por esta razón, no tenemos derechos de autor sobre nuestra PRS.
- No es necesario que informe a Unilever si cambia sus propias políticas o prácticas, a menos que esos cambios signifiquen que ya no puede cumplir con los Requisitos Obligatorios.

Los requisitos obligatorios se basan en normas, reglamentos y convenciones internacionales que se utilizan ampliamente y se ajustan a expectativas similares de otras empresas.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

Cómo llevamos a cabo la diligencia debida y cómo verificamos la alineación con nuestra PRS

Verificamos el cumplimiento de los requisitos obligatorios y los sistemas de gestión obligatorios de nuestra PRS mediante el uso de la autodeclaración, procesos de diligencia debida, las evaluaciones en línea y la verificación independiente mediante auditorías de terceros en los lugares de alto riesgo. La evaluación del riesgo se basa en el tamaño de la empresa y en los tipos de bienes o servicios que se suministran, así como en el país en el que se realizan las operaciones, utilizando datos de organizaciones expertas externas.

Los procesos de verificación mediante auditorías de terceros abarcan métodos adecuados al tipo y tamaño de su empresa, así como a los bienes o servicios que proporciona.

Unilever utiliza metodologías de auditoría líderes en el sector y está trabajando con empresas homólogas para mejorar y reducir la variedad de metodologías en uso, aumentando el potencial de reconocimiento mutuo. Las auditorías de reconocimiento mutuo permiten centrarse en abordar cualquier problema identificado, en lugar de exigir a los proveedores que lleven a cabo múltiples metodologías de auditoría diferentes. Como miembro de [AIM-Progress](#), Unilever está comprometido con el reconocimiento mutuo y también apoyamos la [Iniciativa de Cadena de Suministro Sostenible del Foro de Bienes de Consumo](#).

Puede encontrar información sobre nuestros requisitos de auditoría y sobre qué auditorías y empresas de auditoría se aceptan, en: www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier

Para los proveedores de materiales agrícolas clave, nuestros requisitos se definen en el [Código de Agricultura Sostenible de Unilever](#) (CAS) y las normas del régimen CAS que lo acompañan. Cuando los proveedores de materias primas agrícolas se han sometido a auditorías con respecto a las normas equivalentes del CAS o del CAS de sus instalaciones, esto se considera una verificación suficiente de nuestra PRS. Cuando no exista una auditoría de las instalaciones como parte del CAS o de las normas equivalentes del CAS, los centros de alto riesgo requerirán una auditoría para verificar la alineación con nuestra PRS.

El proceso de diligencia debida de Unilever también incluye otros medios de evaluación, como las evaluaciones de impacto y de riesgo. Su objetivo es identificar y prevenir cualquier impacto negativo sobre la integridad de la empresa, los derechos humanos o el medio ambiente, especialmente para los más vulnerables -por ejemplo, los niños, las mujeres, los trabajadores inmigrantes, los pueblos indígenas y las comunidades- y remediar cualquier problema. Esperamos que nuestros socios comerciales hagan lo mismo.

Le animamos a que se ponga en contacto con el equipo de Unilever si tiene dificultades para cumplir nuestros requisitos aplicando sus propios enfoques. Nos esforzaremos por ofrecer apoyo y orientación. También le animamos a que comparta cualquier idea que nos ayude a mejorar el Programa de Negocio Responsable de Unilever y el modo en que lo gobernamos y supervisamos dentro de nuestra cadena de valor. Adoptamos el espíritu de asociación en áreas en las que podemos colaborar en un entorno precompetitivo para abordar problemas endémicos en nuestras industrias.

Si tiene alguna pregunta o comentario, envíe un correo electrónico: Responsible.Business@Unilever.com



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

Principios Fundamentales

Pilar 1 Integridad y ética empresarial

- | | | |
|--|--|--|
| <p>1. Cumplimiento legal y lucha contra la corrupción
Los socios comerciales cumplen las leyes y reglamentos pertinentes y tienen un enfoque de tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción.</p> | <p>2. Protección de la información y propiedad
Los socios comerciales protegen la información y recogen, procesan, almacenan, transfieren y eliminan los datos personales de forma responsable.</p> | <p>3. Abastecimiento y fabricación de productos
Los productos y materiales suministrados a Unilever se obtienen de forma adecuada, se prueban y cumplen las especificaciones acordadas.</p> |
|--|--|--|

Pilar 2 Derechos Humanos

- | | | |
|--|--|--|
| <p>4. Condiciones de empleo libremente acordadas
El trabajo se realiza sobre la base de condiciones de empleo libremente acordadas y documentadas.</p> | <p>5. Libre de discriminación
Todos los trabajadores son tratados por igual y con respeto y dignidad, sin ninguna forma de discriminación.</p> | <p>6. Libre de acoso
Todos los trabajadores están libres de acoso y abuso.</p> |
| <p>7. El trabajo es voluntario
Se acepta el empleo y se realiza el trabajo de forma voluntaria.</p> | <p>8. Edad adecuada
Todos los trabajadores tienen una edad adecuada para trabajar y los jóvenes están protegidos.</p> | <p>9. Salario justo
A todos los trabajadores se les paga un salario justo.</p> |
| <p>10. Horario de trabajo razonable
Las horas de trabajo para todos los trabajadores son razonables.</p> | <p>11. Libertad de asociación
Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar o afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente.</p> | <p>11. Salud y seguridad
Todos los trabajadores operan en un entorno de trabajo seguro y saludable que identifica y reduce los riesgos para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades.</p> |
| <p>13. Acceso a los mecanismos de reclamación y recursos
Todos los trabajadores tienen acceso a mecanismos de reclamación con procedimientos y recursos justos.</p> | <p>14. Derechos sobre la tierra
Se respetan los derechos y la titularidad de la propiedad y la tierra de los individuos y de las comunidades locales.</p> | |

Pilar 3 El Planeta

- | | | |
|--|--|---|
| <p>15. Proteger y regenerar la naturaleza
La actividad empresarial se lleva a cabo de forma que se proteja, preserve y regenere la naturaleza, incluida la biodiversidad.</p> | <p>16. Acción climática
Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se reducen en línea con los objetivos del Acuerdo de París</p> | <p>17. Un mundo libre de desechos
Se reduce la generación de residuos y se logra que no haya residuos en los vertederos.</p> |
|--|--|---|

Requisitos

Requisitos obligatorios
Sistemas de gestión obligatorios
Requisitos obligatorios futuros
y prácticas recomendadas



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



Cumplimiento de la ley y lucha contra la corrupción

Se cumplen todas las leyes y reglamentos pertinentes y existe un enfoque de tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción.

Requisitos obligatorios

Cumplimiento de la ley

- 1.1 Se cumplen todas las leyes y reglamentos y se tienen los permisos necesarios en los países en los que opera el socio comercial, así como para todas las demás leyes y reglamentos internacionales aplicables.

Lucha contra el soborno y la corrupción

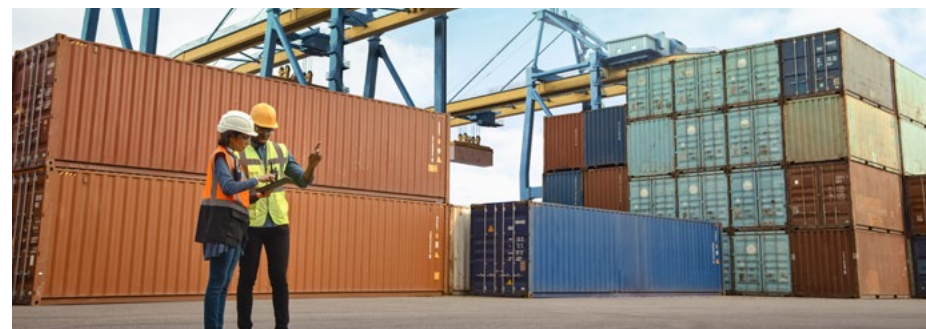
- 1.2 Todas las formas de corrupción, incluidos el soborno, la extorsión y la malversación, están prohibidas y se previenen mediante procedimientos adecuados y proporcionados. El soborno de funcionarios públicos o de organizaciones privadas, así como los pagos de facilitación y otras formas de corrupción (por ejemplo, el fraude o el robo) están cubiertos por esta prohibición. Cualquier incumplimiento de este requisito en relación con los negocios de Unilever se comunica rápidamente a Unilever.
- 1.3 Se prohíbe que un socio comercial ofrezca cualquier cosa de valor a los empleados de Unilever para obtener o retener indebidamente un negocio.
- 1.4 Los empleados de Unilever tienen prohibido solicitar cualquier ventaja indebida a nuestros socios comerciales. Un socio comercial debe informar de cualquier intento de los empleados de Unilever de solicitar sobornos a los socios comerciales a través de nuestro [canal de reporte](https://www.unilevercodesupportline.com) en www.unilevercodesupportline.com.

Regalos y hospitalidades

- 1.5 Los regalos o la hospitalidad ofrecidos a los empleados de Unilever no pretenden influir en las decisiones sobre cómo Unilever evalúa el rendimiento o adjudica futuros negocios. Son legítimas, proporcionadas y respetuosas con las políticas internas de Unilever, que limitan considerablemente la aceptación de regalos y atenciones.

Evitar conflictos de interés

- 1.6 Todas las transacciones comerciales están libres de conflictos de intereses. Cualquier tipo de propiedad o interés por parte de un funcionario público, un representante de un partido político, un empleado de Unilever o sus familiares en los negocios de un socio comercial se declaran a Unilever antes de llevar a cabo cualquier relación comercial con Unilever para que Unilever pueda tomar las medidas adecuadas.
- 1.7 Cualquier otro conflicto de intereses en cualquier relación comercial con Unilever, del que el socio comercial tenga conocimiento, se declara con antelación a Unilever para que Unilever tenga la oportunidad de tomar las medidas adecuadas.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

Registros precisos, cumplimiento de la normativa contra el blanqueo de capitales y las sanciones económicas

- 1.8 Todos los negocios y transacciones comerciales se realizan de forma transparente y se registran con exactitud en el momento oportuno.
- 1.9 La información confidencial que posea el socio comercial con respecto a Unilever o a cualquier otra empresa no se utilizará para realizar o apoyar el uso de información privilegiada.
- 1.10 Se debe cumplir toda la legislación y las normas relativas a las sanciones económicas, el blanqueo de dinero y la evasión fiscal. Cualquier sospecha de que se produzca alguno de estos problemas en relación con las transacciones con Unilever se nos comunicará rápidamente y se tomarán medidas eficaces para mitigar los riesgos.

Sistemas de gestión obligatorios

Para todos los requisitos obligatorios:

- 1.11 Existen sistemas para comunicar periódicamente a los empleados temas relacionados con la integridad empresarial, la ética y el cumplimiento de la normativa, dirigidos por los altos cargos.
- 1.12 Existen procesos para identificar y evaluar los principales riesgos y permitir que se tomen medidas para responder a ellos, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, el país en el que opera, las actividades comerciales y el entorno externo.
- 1.13 Se diseñan políticas y lineamientos internos, basados en los principales riesgos, y se comunican a los empleados según convenga, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa.
- 1.14 Se ha impartido formación para mitigar los principales riesgos e implantar una cultura de integridad.

Específicamente en registros precisos, la lucha contra el blanqueo de dinero y el cumplimiento de las sanciones económicas:

- 1.15 Los procedimientos financieros garantizan el registro adecuado de todas las transacciones financieras y facilitan la identificación de cualquier actividad sospechosa de blanqueo de capitales, evasión fiscal e incumplimiento de sanciones económicas
- 1.16 No se crea ni se mantiene ninguna cuenta, fondo o activo no declarado o no registrado.

Requisitos obligatorios futuros

Cumplimiento de la ley

- 1.17 Todas las leyes pertinentes se cumplen a medida que son vinculantes para los socios comerciales que operan o suministran en las jurisdicciones aplicables.

Prácticas recomendadas

- 1.18 Se adoptan posiciones públicas para promover la integridad de las empresas y participar en acciones de colaboración cuando sea necesario.
- 1.19 Se realizan evaluaciones de riesgo y auditorías independientes, y se identifican y corrigen las deficiencias.
- 1.20 La comunicación y la formación de los empleados se adaptan a los riesgos identificados y a los casos anteriores. Se mide la eficacia de la formación.



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



Protección de la información y de la propiedad

La información está protegida, tanto si procede de Unilever como de sus competidores, y los datos personales se recogen, procesan, almacenan, transfieren y eliminan de forma responsable.

Requisitos obligatorios

Protección de la información y la propiedad de Unilever

- 2.1 La información confidencial, los conocimientos técnicos y la propiedad intelectual de Unilever, o de cualquier otra parte, se respetan y se protegen.
- 2.2 Toda la información proporcionada por Unilever o por otra parte que no sea de dominio público se considera confidencial y sólo se utiliza para el fin previsto y designado.

Información sobre competidores

- 2.3 Toda la información de los competidores se obtiene y utiliza de forma legítima y en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables.
- 2.4 No se intenta divulgar a Unilever, ni a ninguna otra parte, ninguna información comercialmente sensible o confidencial sobre sus competidores o los competidores del socio comercial.
- 2.5 La información comercialmente sensible o confidencial de Unilever no se utiliza para otros fines comerciales ni se comparte con terceros, a menos que Unilever lo permita expresamente.

Ética y privacidad de los datos

- 2.6 Los datos personales se recogen, procesan, almacenan, transfieren y eliminan de acuerdo con la legislación aplicable y respetando la protección de la privacidad como derecho humano.
- 2.7 Siempre se tiene en cuenta el riesgo que supone para las personas el uso de sus datos personales y se toman medidas para mitigar esos riesgos y restringir la recogida o el uso de los datos personales únicamente a la finalidad para la que se recogen.

Sistemas de gestión obligatorios

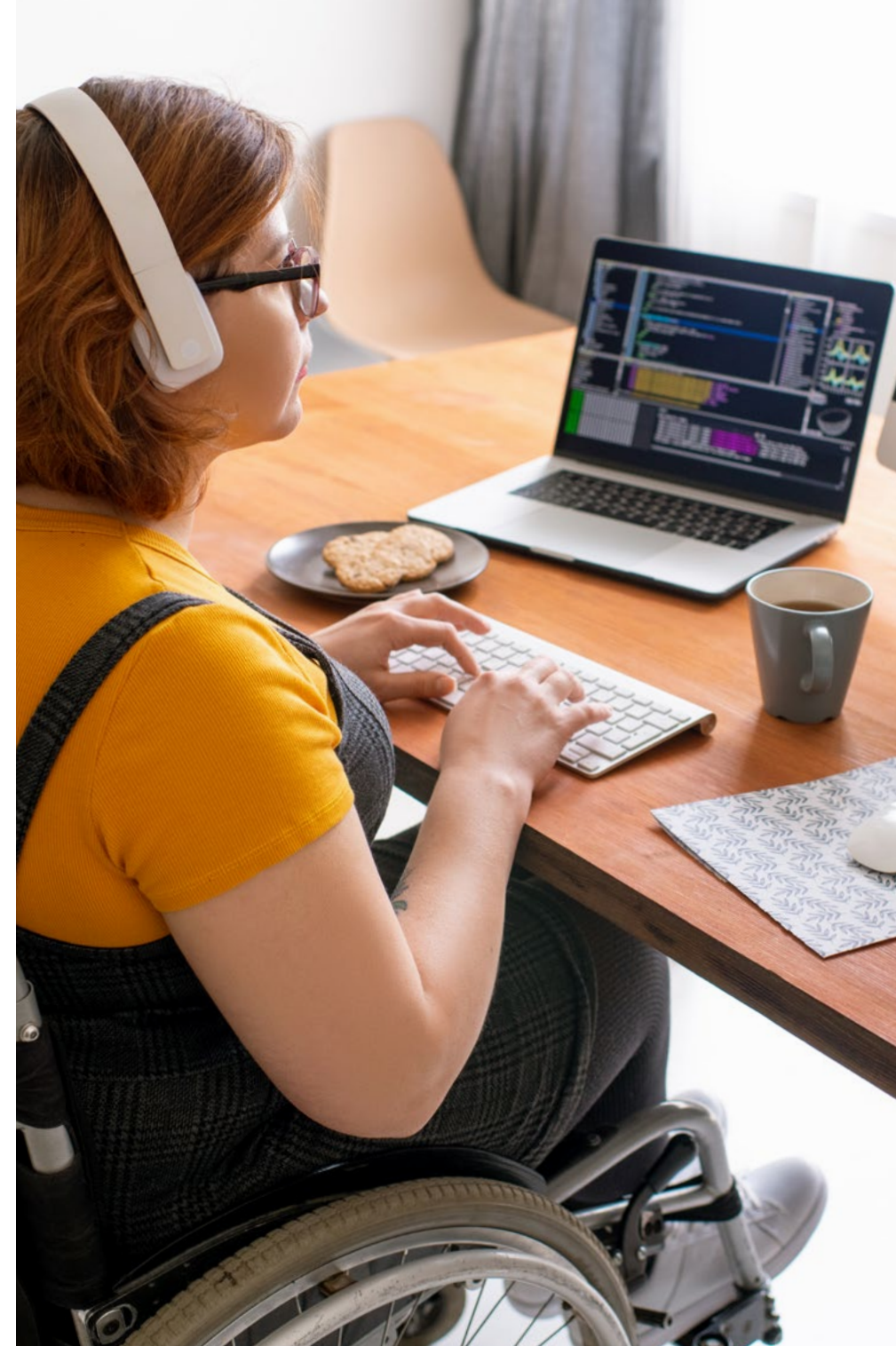
Protección de la información y la propiedad de Unilever

- 2.8 Existen procedimientos y mecanismos para garantizar que toda la información confidencial, ya sea relativa a la empresa o a los productos, se almacene de forma segura con derechos de acceso limitados, únicamente en función de la necesidad de conocerla.
- 2.9 Existen procedimientos y mecanismos para garantizar que se ha obtenido el consentimiento adecuado antes de revelar a terceros información comercialmente sensible o confidencial de Unilever o de terceros a Unilever.

Prácticas recomendadas

Ética y privacidad de los datos

- 2.10** Existen normas, procesos y gobernanza para el uso ético tanto de los datos personales como de las tecnologías de inteligencia artificial.
- 2.11** Los socios comerciales son transparentes en cuanto a cómo y por qué se recogen, procesan, almacenan, transfieren y eliminan los datos personales, de una manera comprensible para que las personas puedan elegir con conocimiento de causa.
- 2.12** Los socios comerciales pueden demostrar que cuando se toma una decisión automatizada que puede afectar a la vida de las personas, existe una justificación explicable y ética para estas decisiones.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



Abastecimiento y fabricación de productos

Los productos y materiales suministrados a Unilever se obtienen y prueban de forma adecuada y responsable y cumplen las especificaciones acordadas

Requisitos obligatorios

Especificaciones y calidad del producto

- 3.1 Los productos, materiales y servicios cumplen las especificaciones acordadas (cuando los bienes o servicios están cubiertos por una especificación) y las normas de calidad y seguridad del sector para dichos artículos, así como otras normas de calidad y seguridad acordadas entre las partes. También cumplen con todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables.
- 3.2 Los proveedores de Unilever son responsables del cumplimiento de estas especificaciones, normas de calidad y seguridad y del cumplimiento legal y reglamentario, tanto si suministran directamente los bienes o servicios a Unilever como si han subcontratado el suministro a un tercero.
- 3.3 En su caso, los socios comerciales llevan a cabo actividades de investigación y desarrollo de forma responsable, siguiendo las buenas prácticas clínicas y los principios científicos, tecnológicos y éticos generalmente aceptados.

Protección animal

- 3.4 Se revela a Unilever, o a los fabricantes colaboradores de Unilever cualquier ensayo con animales realizado previamente en productos existentes, ingredientes de productos o materiales suministrados.
- 3.5 Se revela cualquier ensayo en animales realizado previamente en nuevos productos, ingredientes de productos o materiales que pretenden suministrar a Unilever, o a los fabricantes colaboradores de Unilever para el negocio

de Unilever. Esto incluye los productos preexistentes, los ingredientes de los productos y los materiales, así como los desarrollados recientemente.

- 3.6 Se obtiene la aprobación de Unilever antes de llevar a cabo cualquier ensayo futuro con animales en productos nuevos o existentes, ingredientes de productos o materiales que vayan a ser o sean suministrados a Unilever, o a los fabricantes colaboradores de Unilever para el negocio de Unilever.

Abastecimiento responsable

- 3.7 El Código de Conducta, las directrices, las políticas o la formación del socio empresarial están en curso y a disposición de los trabajadores para que el socio empresarial pueda cumplir o superar los requisitos obligatorios de la PRS.
- 3.8 Los socios comerciales tienen su propia política de abastecimiento responsable, código de proveedores, política de terceros o política similar que cubre los principios equivalentes a los requisitos obligatorios de la PRS para sus propios socios comerciales. Las políticas del socio comercial imponen requisitos comparables a sus propios socios comerciales.
- 3.9 Cuando el suministro de bienes o servicios contratados por Unilever se subcontrata a otra parte, el socio comercial cuenta con un Código de Conducta o una Política de Abastecimiento Responsable para estos proveedores, en consonancia con los requisitos de la PRS. Además, existe un proceso para comunicarlo y controlar el cumplimiento por parte de estos proveedores.

- 3.10** El socio comercial ejerce y muestra la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente. Debe identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo aborda y gestiona los impactos adversos potenciales y reales que puede causar o a los que puede contribuir a través de sus propias actividades, o que pueden estar directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales.

Sistemas de gestión obligatorios

Especificaciones y calidad del producto

- 3.11** Existen procedimientos para garantizar que cualquier problema de calidad o seguridad de los productos procedente del socio comercial, o de su cadena de suministro, se notifique a Unilever sin demora.
- 3.12** Los socios proveedores y fabricantes cuentan con procedimientos para cumplir los requisitos de Unilever en materia de certificación externa, cuando dicha situación es informada antes de la contratación.

Protección animal

- 3.13** Existen procedimientos para garantizar que se notifique a Unilever antes de que cualquier producto, ingrediente de producto o material se ensaye en animales, ya sean productos existentes o futuros, ingredientes de producto o materiales.

Minerales de zonas de conflicto

- 3.14** Cuando son aplicables a las actividades de aprovisionamiento, existen procedimientos de diligencia en la cadena de suministro y de presentación de informes con respecto a los minerales que pueden proceder de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo, incluidas las zonas para las que la legislación aplicable establece requisitos de información o restricciones de uso, importación o exportación (los llamados “minerales de zonas de conflicto”).

Requisitos obligatorios futuros

Protección animal

- 3.15** Los socios comerciales que suministren huevos o ingredientes provenientes del huevo sólo lo harán de fuentes de “cage-free egg” huevos libres de jaula.

Prácticas recomendadas

Protección animal

- 3.16** La ciencia y la tecnología modernas sin animales se utilizan para evaluar la seguridad de los productos, los ingredientes de los productos y los materiales, así como para el cumplimiento de la normativa, defendiendo el principio de que cualquier ensayo con animales es el último recurso.
- 3.17** Se realiza una labor de promoción en el ámbito público, fomentando el uso de la ciencia sin animales y participando en consorcios que trabajan por el cambio normativo para acabar con los ensayos en animales.

Abastecimiento responsable

- 3.18** Todos los socios comerciales cuentan con un Código de Conducta o una Política de Abastecimiento Responsable para su propia cadena de suministro, al menos en consonancia con los requisitos de la PRS. Además, existe un proceso para comunicarlo a lo largo de su cadena de suministro y para controlar su cumplimiento.

4



Condiciones de empleo libremente acordadas

El trabajo se realiza sobre la base de condiciones de empleo libremente acordadas y documentadas.

Requisitos obligatorios

- 4.1 Todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, disponen de documentos laborales acordados libremente y que, como mínimo, respetan sus derechos legales y contractuales.
- 4.2 Los componentes clave de la relación empleador-trabajador, incluidos los horarios, las horas extraordinarias, la remuneración, las prestaciones, los permisos y los sistemas disciplinarios y de reclamación, son acordados libremente por el trabajador, se documentan por escrito y son reconocidos formalmente por el empleador y el trabajador antes del inicio del empleo.
- 4.3 Los términos y condiciones de empleo están en un idioma que entiende el trabajador, se explican verbalmente o en forma de diagrama si es necesario, y están disponibles a lo largo del empleo.
- 4.4 Todos los trabajadores reciben una copia de sus condiciones de empleo en un idioma que entiendan para sus registros que coinciden con los que el empleador tiene en sus archivos.
- 4.5 Cualquier cambio en las condiciones de trabajo se acuerda por escrito entre el trabajador y el empleador.
- 4.6 Cuando la ley lo exige, los trabajadores a corto plazo, eventuales o de agencia son contratados como empleados permanentes cuando el trabajo en cuestión es de naturaleza regular y se requiere durante todo el año.

- 4.7 Los trabajadores tienen derecho a la protección de la maternidad, la paternidad, la adopción o la protección parental, a los permisos y a las prestaciones que establece la ley.

Sistemas de gestión obligatorios

- 4.8 Las funciones clave de la gestión, como la contratación, la gestión de quejas, la disciplina, la promoción y el despido, cuentan con marcos políticos claros, procedimientos de aplicación y formación de los responsables de aplicarlos, y se conserva la documentación adecuada.
- 4.9 Existe un sistema claro y transparente de comunicación entre los trabajadores y la dirección. Los empleados reciben información sobre cualquier decisión que modifique o afecte a sus condiciones de trabajo y tienen derecho a un diálogo efectivo con la dirección.

Prácticas recomendadas

- 4.10 Todos los trabajadores a corto plazo, eventuales o de agencia son contratados como empleados permanentes cuando el trabajo en cuestión es de naturaleza regular y se requiere durante todo el año, independientemente de los requisitos legales.
- 4.11 Se ofrece formación continua a todos los trabajadores para que aumenten y amplíen sus conocimientos y puedan progresar en su empleo.
- 4.12 Se crean y aplican políticas de permisos familiares que reconocen todos los tipos de familia.



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



Libre de discriminación

Todos los trabajadores son tratados por igual y con respeto y dignidad, sin ninguna forma de discriminación. Se presta especial atención a los derechos de los trabajadores más expuestos a la discriminación.

Requisitos obligatorios

- 5.1** No se discrimina en el empleo (incluida la contratación), en ningún aspecto de la formación, el desarrollo personal y profesional, la retribución, la promoción, la disciplina, el despido o la jubilación.
- 5.2** Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, etnia, edad, rol, sexo, identidad de género, color, religión, país de origen, orientación sexual, estado civil, embarazo, personas dependientes, discapacidad, clase social, afiliación sindical, características personales, enfermedad, estado de salud u opiniones políticas, o por cualquier otro motivo establecido por la legislación local.
- 5.3** Está prohibido participar, apoyar o tolerar la discriminación.
- 5.4** No se toleran las pruebas de embarazo, ni otras formas de examen médico que puedan dar lugar a discriminación, ni el uso obligatorio de anticonceptivos. Cuando los exámenes de salud son obligatorios en virtud de la legislación local, los resultados no pueden utilizarse para despedir a los trabajadores ni para discriminarlos o tratarlos de forma desfavorable.

Sistemas de gestión obligatorios

- 5.5** Existen políticas y procedimientos que prohíben cualquier tipo de discriminación durante los procesos de contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción, finalización del empleo o jubilación, y se comunican de forma clara y periódica a todos los trabajadores, incluidos los directivos.
- 5.6** Los criterios de selección para todas las decisiones en materia de recursos humanos son objetivos y transparentes,

y existen controles para garantizar el cumplimiento de estos criterios.

- 5.7** Existen procedimientos para garantizar que las ofertas de empleo no se describan en términos que puedan excluir a un grupo, o grupos, de personas, que no se basen en las aptitudes, los requisitos profesionales o la formación necesaria para realizar el trabajo.
- 5.8** Los responsables de la contratación, el pago, la formación, la promoción, la disciplina y el despido de los trabajadores están formados para evitar la discriminación en el ejercicio de sus funciones.
- 5.9** Todos los trabajadores, y en concreto los directivos, los supervisores y personal de seguridad, reciben formación para evitar la discriminación.

Prácticas recomendadas

- 5.10** Se comprueba la eficacia de la formación y las políticas y la identificación de posibles áreas de discriminación.
- 5.11** Se establecen y aplican políticas y objetivos específicos y cuantificables para lograr la igualdad de género y la diversidad. Existen programas que abordan las necesidades de los trabajadores más expuestos a la discriminación (por ejemplo, comunidades infrarrepresentadas, mujeres o personas con discapacidad). Pueden abarcar ámbitos como las opciones de horario flexible, el cuidado de niños y personas dependientes y los programas de tutoría.
- 5.12** Los criterios de diversidad se incluyen en la selección de nuevos proveedores.



Libre de acoso

Todos los trabajadores están libres de acoso y abuso. Ningún trabajador es objeto de acoso físico, sexual, psicológico o verbal, ni de abusos u otras formas de intimidación.

Requisitos obligatorios

- 6.1 A los trabajadores se les trata con dignidad y respeto. No se cometen ni se toleran los abusos físicos, sexuales, verbales o psicológicos, cualquier forma de acoso, la incitación al odio, la intimidación, el acoso, la violencia y los castigos corporales.
- 6.2 Las medidas disciplinarias son proporcionadas y no incluyen castigos físicos o mentales.
- 6.3 Todos los trabajadores, y en concreto los directivos, supervisores y personal de seguridad, que sometan a los trabajadores a acoso o abuso están sujetos a las medidas disciplinarias pertinentes.
- 6.4 Hay tolerancia cero ante cualquier abuso, amenaza, intimidación o represalia contra los defensores de los derechos humanos.

Sistemas de gestión obligatorios

- 6.5 Existen políticas y procedimientos que prohíben cualquier forma de acoso o abuso y se comunican claramente a todos los trabajadores, con formación periódica sobre cómo reconocer y prevenir el acoso y otras formas de intimidación.
- 6.6 Los procedimientos disciplinarios por escrito se comunican y explican claramente a todos los trabajadores y los registros de todas las acciones disciplinarias se documentan durante el tiempo aplicable por la ley.

Prácticas recomendadas

- 6.7 Se crean y aplican programas para aumentar la seguridad de las mujeres y reducir la violencia de género tanto para los trabajadores como para las mujeres de la comunidad.
- 6.8 Las evaluaciones se realizan teniendo en cuenta la prevención del acoso a la hora de crear equipos, incluida la consideración de la importancia de las funciones de supervisión. Ello incluye la impartición de formación específica sobre sensibilidad a los directivos o supervisores en función del perfil demográfico (por ejemplo, género y raza) de la plantilla.
- 6.9 Existen procedimientos distintos para los casos de acoso o agresión sexual. Estos procedimientos tienen en cuenta el posible trauma y los riesgos que conlleva el acoso y prevén el asesoramiento y otro tipo de apoyo a los reportantes, según sea necesario.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



El trabajo es voluntario

Se acepta el empleo y el trabajo se realiza de forma voluntaria

Requisitos obligatorios

- 7.1 En ningún caso se utilizará el trabajo forzado, ya sea en forma de mano de obra producto del tráfico de personas, trabajo en régimen de servidumbre u otras formas que incluyan la coacción mental, física o la esclavitud.
- 7.2 Los trabajadores acceden al empleo libremente y no están obligados a entregar ningún documento de identidad o personal ni a pagar una fianza en relación con su empleo.
- 7.3 Los trabajadores son libres de rescindir su contrato tras un periodo de preaviso razonable sin penalización, según lo acordado en las condiciones de trabajo.
- 7.4 Los trabajadores tienen libertad de movimiento y no están confinados en los locales del socio comercial, incluidos los dormitorios o las viviendas proporcionadas.
- 7.5 Los trabajadores no están obligados a pagar una cuota o depósito en relación con la obtención de un empleo, al empresario o a cualquier persona, empresa o agencia que participe en el proceso de contratación.
- 7.6 Los empresarios son responsables del pago de todos los honorarios y gastos relacionados con la obtención de un empleo por parte de un trabajador o con el desempeño de sus funciones. Si los trabajadores han pagado alguna cuota, ésta debe ser reembolsada por el empresario.
- 7.7 Se prohíbe el uso de mano de obra penitenciaria, excepto en circunstancias en las que sus condiciones de empleo respeten los requisitos obligatorios de esta política y puedan verificarse.

Sistemas de gestión obligatorios

- 7.8 Existen políticas de contratación y empleados formados en los procedimientos de recursos humanos para garantizar que los trabajadores acceden al empleo libremente y que no se les impida abandonarlo si lo desean.
- 7.9 Los trabajadores que se desplazan ya sea a nivel internacional o nacional, son informados de las condiciones y de sus derechos, a través de formaciones previas y posteriores a la llegada u otros medios aceptables, en un idioma que comprendan.
- 7.10 Se establecen procesos eficaces y transparentes para garantizar que los trabajadores tienen libertad de movimiento y no están confinados, incluyendo el alojamiento de los trabajadores y el transporte hacia o desde el lugar de trabajo (si se proporciona alguno de ellos). Dichos procesos se extienden al papel y la responsabilidad de los empleados de seguridad, cuando están presentes.
- 7.11 Existen y se aplican políticas y procedimientos para identificar, prevenir y remediar cualquier caso potencial de comisiones de contratación pagadas por los trabajadores, incluso mediante la selección y el control de las agencias de contratación o los intermediarios laborales.

Prácticas recomendadas

- 7.12 Se participa en iniciativas sectoriales para promover la contratación ética.
- 7.13 Se apoyan las iniciativas de apoyo a las víctimas de la trata de personas.



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



Edad Adecuada

Todos los trabajadores tienen una edad adecuada y los jóvenes están protegidos.

Requisitos obligatorios

- 8.1 En ningún caso se contratará a personas menores de 15 años o por debajo de la edad mínima legal local para trabajar o de la escolarización obligatoria, la que sea mayor.
- 8.2 Cuando se detecten trabajadores menores de 15 años, se aplicarán inmediatamente medidas correctivas responsables. Estas medidas incluyen retirar inmediatamente al niño de todo trabajo y asegurarse de que está en un entorno seguro. El cuidado y la educación del niño deben proporcionarse asegurando la sustitución de los ingresos a la familia.
- 8.3 En todas las circunstancias, se tiene en cuenta y se protege la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes (entre 15 y 18 años). Esta protección debe excluirlos de ciertos tipos de trabajo, como los trabajos peligrosos o nocturnos, y exige un cuidado y un compromiso adicionales, garantizando que no deben realizar trabajos que sean mental, física, social o moralmente peligrosos o perjudiciales.
- 8.4 Se cumplen los objetivos y requisitos establecidos en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo.

Sistemas de gestión obligatorios

- 8.5 Existe una política de empleo (que abarca a todos los trabajadores, incluidos los contratados directamente o a través de una agencia o un tercero), en la que se especifica la edad mínima de todos los trabajadores, así como las medidas de reparación en caso de que se detecte un incidente de trabajo infantil, que incluye el cuidado, la educación y la sustitución de ingresos. La política también debe definir las condiciones en las que se puede emplear a los trabajadores jóvenes.
- 8.6 En el lugar de trabajo existe un proceso eficaz de verificación de la edad, que incluye sistemas adecuados de documentación y registro.
- 8.7 Todos los trabajadores pertinentes reciben formación para respetar las disposiciones relativas a los trabajadores jóvenes, incluidos los aprendices y los becarios, especialmente en lo que respecta a las horas de trabajo, los turnos nocturnos, las horas de trabajo durante el periodo escolar y los trabajos pesados o peligrosos.

Prácticas recomendadas

- 8.8 Se brinda apoyo a las actividades de la comunidad que ayudan a reducir las barreras de acceso a la educación. Estas actividades incluyen la colaboración con la administración local para permitir una mayor oferta escolar, proporcionar a los trabajadores una asignación para gastos escolares, financiar los gastos escolares, apoyar el transporte seguro a las escuelas y proporcionar formación profesional.



Salarios justos

A todos los trabajadores se les paga un salario justo.

Requisitos obligatorios

- 9.1 Todos los trabajadores reciben un paquete de compensación total para una semana de trabajo estándar que incluye salarios, pago de horas extras, beneficios y permisos pagados que cumplen o superan las normas mínimas legales.
- 9.2 Se aplican y respetan las condiciones de remuneración establecidas por los convenios colectivos legalmente vinculantes.
- 9.3 Los salarios se pagan a tiempo, regularmente y en su totalidad.
- 9.4 Los trabajadores reciben una nómina por cada período de pago, en la que se indican claramente los componentes de la remuneración, incluidos los importes exactos de los salarios, especificando las horas regulares y extraordinarias trabajadas (cuando los trabajadores cobran por hora) y los beneficios, incentivos/bonificaciones y cualquier deducción acordada.
- 9.5 Cuando se paga a un trabajador en función del volumen de producción, a destajo, por cuotas o similar, la tarifa salarial permite que el trabajador pueda ganar al menos el equivalente del salario mínimo o del convenio colectivo, el que sea mayor, durante la jornada laboral normal.
- 9.6 Todas las horas extraordinarias o el trabajo en días festivos legales se pagan con la tasa de prima adecuada según los requisitos legales locales o los convenios colectivos.

- 9.7 Aparte de las deducciones exigidas por la ley, todas las demás deducciones de los salarios se realizan únicamente con el consentimiento expreso y por escrito de los trabajadores en un idioma que entiendan.
- 9.8 Todas las retenciones exigidas por la ley, como los impuestos y los seguros sociales o de salud, se depositan cada período de pago en las cuentas o agencias legalmente estipuladas y según lo exigido por la ley.
- 9.9 Se contrata un seguro para cubrir a los trabajadores en caso de lesiones, accidentes, enfermedades, invalidez y muerte relacionados con el trabajo, de acuerdo con las leyes locales de indemnización de los trabajadores, como mínimo.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

Sistemas de gestión obligatorios

- 9.10 Existe una política escrita sobre salarios y compensaciones, transparente y explicada a todos los trabajadores en un idioma que entiendan.
- 9.11 Existe y se aplica un proceso para conocer los requisitos legales en materia de salarios, pago de horas extraordinarias, prestaciones, vacaciones y deducciones, así como para controlar cualquier cambio en los mismos.
- 9.12 Se mantienen registros que demuestran que los trabajadores son pagados con exactitud por las horas estándar y las horas extras trabajadas, basándose en un sistema de horas y salarios adecuado.

Requisitos obligatorios futuros

- 9.13 Todos los trabajadores de los socios comerciales que suministran directamente bienes y servicios a Unilever deben ganar al menos un salario o ingreso digno. Un salario digno debe poder alcanzarse dentro de la jornada laboral normal (sin incluir las horas extraordinarias), independientemente de que el trabajador reciba un salario, una remuneración por hora o por volumen de producción, a destajo o por cuotas.
- 9.14 Se aplica y se actualiza anualmente un enfoque de Salario Digno para garantizar que todos los trabajadores reciban salarios (o la parte adecuada de los ingresos) que cumplan o superen el salario digno, tal y como se define en una de las metodologías reconocidas en [la página web Unilever Living Wage](#)

Prácticas recomendadas

- 9.15 Existe un sistema de retribución justo para todos los trabajadores que los clasifica en función de sus cualificaciones, competencias y experiencia; les reconoce y recompensa por su rendimiento a través de beneficios o incentivos salariales y no salariales; y evalúa y ajusta periódicamente la retribución en función de los puntos de referencia del mercado y de los resultados de la empresa, y entabla un diálogo social regular sobre cuestiones de retribución.
- 9.16 Los requisitos de salario o ingreso digno se transmiten a los proveedores y a su cadena de suministro.
- 9.17 El seguro de los trabajadores va más allá de los accidentes laborales y la invalidez para incluir el desempleo, la maternidad, la salud y la jubilación.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

10



Horario de trabajo razonable

Las horas de trabajo para todos los trabajadores son razonables

Requisitos obligatorios

- 10.1** Los trabajadores no están obligados a trabajar más de las horas ordinarias y extraordinarias según los requisitos legales locales. El total de horas de trabajo semanales, incluidas las horas extraordinarias, no debe superar las 60 horas para los trabajadores no directivos, aunque la legislación local lo permita, con el fin de evitar una fatiga física y mental excesiva.
- 10.2** Todas las horas extraordinarias son de carácter voluntario. Si el contrato de trabajo permite la realización de horas extraordinarias contractuales, los trabajadores lo aceptarán expresamente.
- 10.3** Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete días, y a disfrutar de las vacaciones anuales legalmente exigidas.
- 10.4** Si los trabajadores deben trabajar en un día de descanso debido a una necesidad real de continuidad de la producción o del servicio, los trabajadores deben recibir un periodo equivalente de descanso compensatorio inmediatamente después para garantizar un mínimo de dos días de descanso cada 14 días.
- 10.5** Los trabajadores tienen derecho a unas pausas razonables para comer y descansar, que, como mínimo, deben cumplir la legislación vigente.

Sistemas de gestión obligatorios

- 10.6** Se han establecido y aplicado políticas escritas para las horas de trabajo regulares y las horas extraordinarias; las políticas establecen claramente que las horas extraordinarias son voluntarias.
- 10.7** Las horas de trabajo y los horarios previstos se comunican a todos los trabajadores en un idioma y formato que entiendan.
- 10.8** El consentimiento de los trabajadores para realizar horas extras está documentado.
- 10.9** Existen mecanismos definidos y eficaces para registrar, documentar y controlar las horas de trabajo y las horas extraordinarias de todos los trabajadores, independientemente del sistema salarial (por ejemplo, pago a destajo) o del tipo de contrato.

Prácticas recomendadas

- 10.10** Todos los trabajadores, incluidas las funciones de dirección, no superan las 60 horas semanales de trabajo, incluidas las horas extraordinarias.
- 10.11** Se consulta a los trabajadores sobre las formas de reducir las horas de trabajo, sin comprometer su capacidad de ganar al menos un salario digno.
- 10.12** Los acuerdos sobre el tiempo de trabajo permiten a los trabajadores atender sus necesidades familiares y personales (por ejemplo, tiempo libre para citas médicas y flexibilidad y agilidad en los horarios de trabajo/cobertura de turnos) sin ser penalizados.



Libertad de asociación

Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar o afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente.

Requisitos obligatorios

- 11.1** Todos los trabajadores pueden ejercer libremente su derecho a formar o afiliarse a un sindicato de su elección, a buscar representación y a negociar colectivamente, y hacerlo sin temor a la intimidación, al acoso o a la obtención de autorizaciones previas, a menos que la ley lo exija.
- 11.2** Los trabajadores conocen y comprenden sus derechos, incluido el derecho legal a la huelga. Ningún otro trabajador, directivo u otro representante de la empresa les impide disfrutar de estos derechos.
- 11.3** Las negociaciones colectivas se inician de buena fe cuando lo solicita cualquier grupo representativo de trabajadores legalmente reconocido y los convenios colectivos se celebran y aplican.
- 11.4** Los representantes de los trabajadores no son discriminados ni se producen prácticas laborales injustas contra ellos por su papel de representantes de los trabajadores. Tienen un acceso razonable para llevar a cabo sus funciones de representación en el lugar de trabajo.
- 11.5** En los casos en los que la legislación local establece restricciones al derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, se permiten formas alternativas de representación, asociación y negociación de los trabajadores.

Sistemas de gestión obligatorios

- 11.6** Existen políticas y procesos claros relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva en las operaciones cotidianas y aclaran que la elección de

un trabajador de formar o afiliarse a un sindicato no comprometerá su igualdad de trato (incluido el trato relacionado con la contratación, la disciplina, la promoción, los salarios, los horarios, las quejas o la terminación del empleo).

- 11.7** Se lleva a cabo una formación periódica de los trabajadores, los directivos y el personal de seguridad para garantizar el derecho de los trabajadores a asociarse libremente y para asegurar el derecho efectivo a la negociación colectiva y a las buenas prácticas de relaciones laborales (incluyendo la consulta y la negociación).
- 11.8** Existen normas claras que regulan las actividades de los sindicatos reconocidos en el lugar de trabajo.

Prácticas recomendadas

- 11.9** Cuando se elaboran nuevas políticas y procedimientos, los representantes de los trabajadores participan en la medida de lo posible.
- 11.10** Se organiza el diálogo social y la formación conjunta con los representantes sindicales o de los trabajadores para promover unas relaciones laborales constructivas (por ejemplo, formación sobre salud y seguridad; formación para prevenir el acoso sexual).
- 11.11** Se lleva a cabo una evaluación para identificar los posibles riesgos para el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores y, si se identifican, se adoptan medidas para resolver el problema.



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



Salud y seguridad

Todos los trabajadores operan en un entorno de trabajo seguro y saludable que identifica y reduce los riesgos para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades.

Requisitos obligatorios

- 12.1** Se proporciona un lugar de trabajo saludable y seguro para prevenir accidentes y lesiones, o enfermedades (ya sean físicas o mentales) que surjan, se relacionen o se produzcan en el curso del trabajo, o como resultado de las operaciones del empleador.
- 12.2** Todos los trabajadores y otras personas que entran en los locales de la empresa están claramente informados sobre los peligros inherentes al lugar de trabajo y se les proporcionan los conocimientos y el equipo de protección personal adecuados para evitar dichos peligros, y se proporciona una señalización o información clara y adecuada sobre cómo evacuar en caso de emergencia.
- 12.3** Todos los trabajadores, visitantes y personas que entran en las instalaciones para prestar cualquier servicio operativo o manipular productos están debidamente formados e informados sobre las medidas adecuadas que deben tomarse en caso de que se produzca un incidente de salud y seguridad.
- 12.4** Todos los trabajadores tienen fácil acceso a agua potable gratuita.
- 12.5** Los lavabos están limpios y con todos los servicios, incluyen instalaciones para lavarse las manos con agua corriente y jabón, y son accesibles para todos los trabajadores.

Requisitos obligatorios

- 12.6** Existen políticas y procedimientos claros y eficaces en materia de salud y seguridad en el trabajo, que se actualizan periódicamente.
- 12.7** Las políticas y los procedimientos de salud y seguridad en el trabajo se comunican ampliamente y se difunden de forma eficaz en toda la organización, con un mecanismo para garantizar que se proporciona la información pertinente a todos los visitantes.
- 12.8** Se imparte formación periódica y repetida sobre seguridad, incluyendo simulacros de evacuación, a todos los trabajadores, incluidos los directivos, supervisores, trabajadores contratados y guardias de seguridad.
- 12.9** Existe un Comité de Seguridad y Salud eficaz, con funciones claramente comprendidas por los trabajadores y los directivos, proporcional al tamaño y los riesgos del lugar de trabajo. El Comité debe identificar, supervisar y garantizar la aplicación de planes de mejora para reducir los riesgos para la salud y la seguridad, con el fin de proteger a los trabajadores de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- 12.10** Se nombra a un miembro de la dirección para que administre y supervise el plan de seguridad de cada sitio de trabajo.
- 12.11** La eficacia de los planes de seguridad se comprueba periódicamente mediante simulacros y otros medios.



Unilever

Política de
Responsabilidad
de los Socios

Pillar 2 Derechos Humanos

12.12 La integridad estructural y la seguridad contra incendios de los lugares de trabajo se evalúan de forma específica y periódica, y se abordan los problemas identificados.

12.13 Las operaciones se evalúan periódicamente en lo que respecta a la seguridad, incluidas las zonas para el equipamiento y el alojamiento de los trabajadores, cuando se disponga de ellas.

Prácticas recomendadas

12.14 Los objetivos de toda la empresa para lograr cero accidentes se supervisan activamente y se informa sobre ellos, al tiempo que se sigue fomentando la notificación transparente de cualquier incidente que se produzca.

12.15 Existe un plan de gestión de crisis que incluye planes de contingencia y la priorización de la salud y la seguridad de los trabajadores.

12.16 Los empresarios proporcionan, y se anima a los trabajadores a adoptar y mantener, buenas prácticas de salud y seguridad que abarcan tanto el bienestar mental como el físico.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios



Acceso a los mecanismos de reclamación y recursos

Todos los trabajadores tienen acceso a mecanismos de reclamación

Requisitos obligatorios

- 13.1** Todos los trabajadores disponen de procedimientos transparentes, justos y confidenciales que dan lugar a una resolución rápida, imparcial y equitativa de los problemas que puedan surgir en el marco de su relación laboral.
- 13.2** Los mecanismos de reclamación están en consonancia con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y están bien comunicados y son accesibles para que los trabajadores puedan denunciar cualquier problema.
- 13.3** Los mecanismos de reclamación garantizan la confidencialidad de cualquier denunciante, a menos que el denunciante dé su permiso para revelarlo a una persona determinada.
- 13.4** Las personas que denuncien una queja o participen en la investigación de una queja no deben ser objeto de represalias.
- 13.5** Las reclamaciones se abordan en su totalidad de manera eficaz, oportuna y respetuosa, y se elevan al nivel de dirección adecuado y son supervisadas por éste.

Sistemas de gestión obligatorios

- 13.6** Existe un proceso claro y documentado para abordar cualquier queja que garantice la confidencialidad (a menos que el denunciante autorice su divulgación a una persona determinada).
- 13.7** Existe una política de no represalias hacia los trabajadores o denunciantes de quejas, con medidas específicas para proteger a los denunciantes de las represalias.
- 13.8** Todos los empleados reciben formación sobre la política y los procedimientos de gestión de reclamaciones, y los directivos reciben formación específica para evitar recriminaciones y represalias.

Prácticas recomendadas

- 13.9** Se mantienen y analizan datos anónimos sobre la recepción y el tratamiento de las reclamaciones para garantizar la eficacia de los mecanismos de reclamación.
- 13.10** Se identifican las causas profundas de las quejas y reclamaciones y cualquier patrón subyacente relacionado, con el fin de realizar mejoras operativas cuando sea necesario.
- 13.11** Los mecanismos de reclamación se comunican ampliamente y son accesibles para que las comunidades locales puedan informar a la empresa sobre cualquier asunto, de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.



Derechos sobre la tierra

Se respetan los derechos y la titularidad de la propiedad y la tierra de los individuos y las comunidades locales, incluidas las poblaciones indígenas. Hay tolerancia cero con el acaparamiento de tierras.

Requisitos obligatorios

Estos requisitos se aplican únicamente a los socios comerciales que participan en la adquisición, el arrendamiento o la enajenación de tierras o cuando se modifica el uso de las mismas, situación que puede afectar los derechos de las personas o las comunidades.

- 14.1** No debe haber participación en ninguna forma de acaparamiento de tierras y debe haber un enfoque de tolerancia cero ante el acaparamiento de tierras por parte de otros con respecto a cualquier tierra adquirida, arrendada o utilizada.
- 14.2** Se respetan los derechos legítimos de tenencia de la tierra de los individuos, las comunidades y las poblaciones indígenas, incluidos los derechos consuetudinarios e informales, y se actúa con la debida diligencia para defender sus derechos establecidos a la propiedad, la tierra y su uso.
- 14.3** Cuando se planifica un cambio en el uso del suelo, el impacto ambiental y social se evalúa y se aborda adecuadamente con la participación de las comunidades afectadas y se publica en un formato y un idioma accesibles para dichas comunidades.
- 14.4** La adquisición de tierras, la planificación del uso de la tierra, el cambio y el desarrollo de la tierra se gestionan de una manera que cumple con las leyes nacionales y respeta los derechos humanos, incluidos los derechos consuetudinarios a la tierra y los recursos, lo que ofrezca la mayor protección.
- 14.5** El derecho de las mujeres a la propiedad y al acceso a la tierra debe ser reconocido y respetado.

- 14.6** Los socios comerciales buscan activamente y documentan la aplicación efectiva del consentimiento libre, previo e informado (CLPI) cada vez que la adquisición de tierras, la planificación y el cambio del uso de la tierra, o el desarrollo de la tierra puedan afectar a los derechos legítimos de tenencia de la tierra de las comunidades locales o afectar a la tierra que de otro modo está sujeta a la tenencia legítima colectiva de la tierra.

Sistemas de gestión obligatorios

Estos requisitos se aplican únicamente a los socios comerciales que participan en la adquisición, el arrendamiento o la enajenación de tierras o cuando se modifica el uso de las mismas, lo que puede afectar a los derechos de las personas o las comunidades.

- 14.7** Existen políticas escritas sobre el respeto de los derechos a la tierra de todos los titulares legítimos de la misma afectados por las operaciones del socio comercial, incluida la tolerancia cero con el acaparamiento de tierras.
- 14.8** Existe un proceso continuo de diligencia debida operativa para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cualquier violación de los derechos sobre la tierra en las operaciones del socio comercial y cómo se abordan y remedian.
- 14.9** Se asignan responsabilidades y recursos suficientes a la gestión de las cuestiones relativas a los derechos sobre la tierra y al compromiso de la empresa con la comunidad.
- 14.10** Las personas responsables de la adquisición de tierras o de los cambios en el uso de las mismas reciben formación periódica sobre el CLPI y entienden perfectamente cómo identificar y evaluar el impacto de esas adquisiciones o cambios.



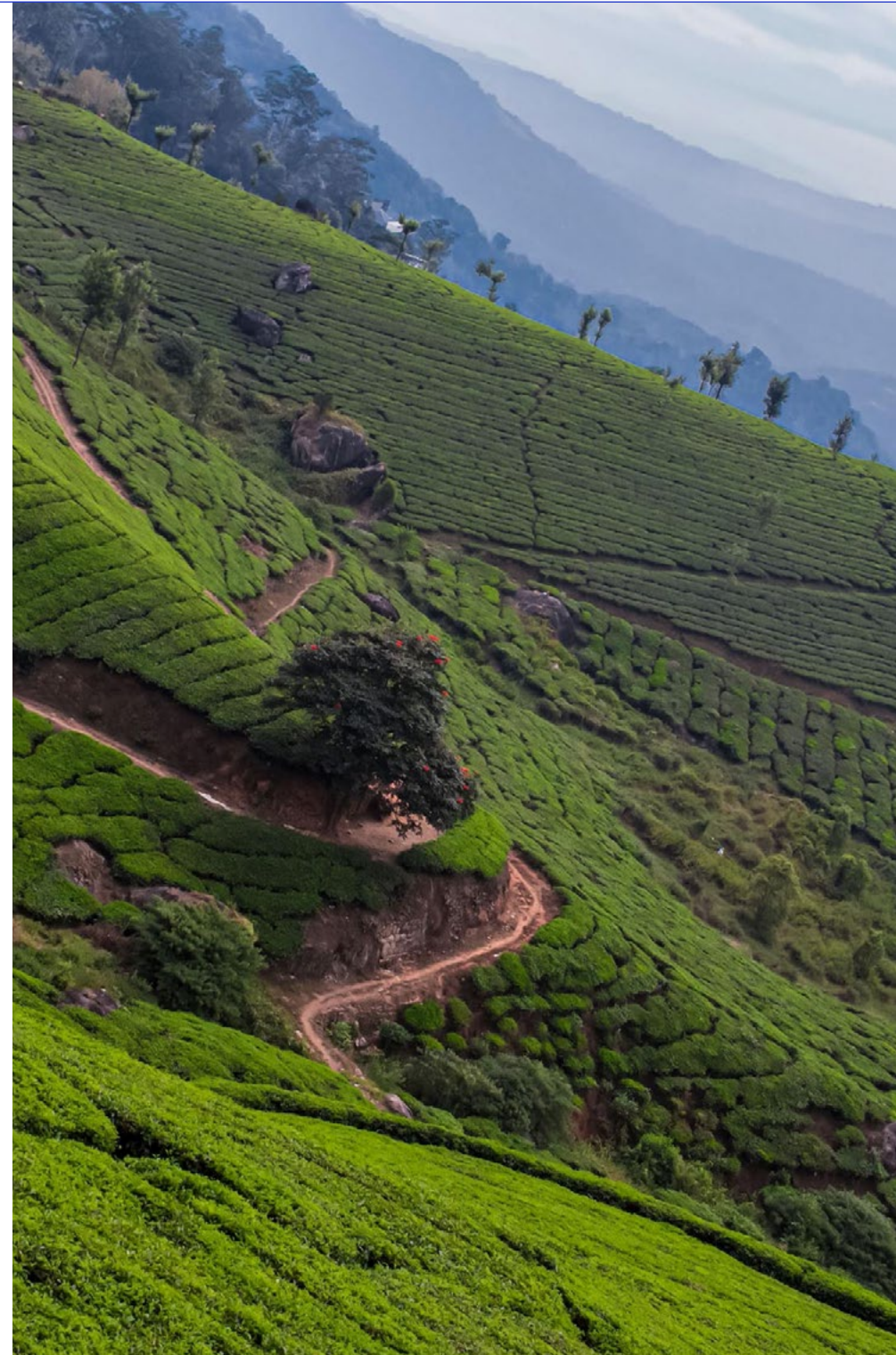
Unilever

Política de
Responsabilidad
de los Socios

Pillar 2 Derechos Humanos

Prácticas recomendadas

- 14.11** Los datos de las evaluaciones de impacto se desglosan por género, origen nacional, tribu o casta
- 14.12** Se asume el compromiso público de apoyar activamente las inversiones agrícolas responsables, la plena trazabilidad y las Directrices Voluntarias de la ONU sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia.
- 14.13** No se llevan a cabo demandas estratégicas contra la participación pública (DECPP) utilizadas para silenciar a los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente y a las organizaciones de la sociedad civil que apoyan a los titulares de derechos afectados en su legítimo activismo.





Unilever

Política de
Responsabilidad
de los Socios

Pilar 3
El Planeta

Las operaciones, el abastecimiento, la fabricación, la distribución de productos y el suministro de servicios se realizan con el objetivo de proteger y preservar el medio ambiente.

Los socios comerciales deben adoptar un enfoque basado en el riesgo para determinar las cuestiones medioambientales que presentan el mayor potencial de impacto adverso en relación con su actividad. El Principio fundamental 15 esboza los requisitos obligatorios para la gestión medioambiental holística con el fin de proteger y regenerar la naturaleza y va seguido de otros dos Principios fundamentales que abordan cuestiones medioambientales en las que Unilever tiene la mayor oportunidad de minimizar los impactos negativos y maximizar el impacto positivo en las áreas de medio ambiente, agua, residuos, deforestación cero y plástico. También puede identificar otras áreas que son relevantes para sus negocios.



15



Proteger y regenerar la naturaleza

La actividad empresarial se lleva a cabo de forma que se proteja, preserve y regenere la naturaleza (incluida la biodiversidad) y se garantice que no se produzca ninguna deforestación o conversión en relación con el suministro de aceite de palma, soja, papel y cartón, y materiales de té y cacao. Se reduce el consumo de agua, sobre todo en las zonas de alto escasez de agua, y se gestionan adecuadamente los vertimientos de aguas residuales.

Requisitos obligatorios

- 15.1** Se tienen y se cumplen los permisos y requisitos legales actuales y válidos relativos a la planificación, el desarrollo y las operaciones empresariales, con respecto a la protección del medio ambiente, la naturaleza y la biodiversidad.
- 15.2** Se cumplen las leyes y los permisos aplicables en materia de agua, incluidos, entre otros, la extracción de agua, el uso del agua, la gestión de las aguas superficiales y el vertido de efluentes.
- 15.3** Los proveedores directos de materiales incluidos en el ámbito de aplicación, tal como se definen en las [Directrices de la política para las personas y la naturaleza](#) sólo venderán a Unilever materiales procedentes de lugares en los que se haya verificado que no hay deforestación ni reconversión, según la fecha límite aplicable de acuerdo con los requisitos de la [Política para las Personas y la Naturaleza](#).

Sistemas de gestión obligatorios

- 15.4** Existe un sistema de gestión medioambiental, que se actualiza periódicamente, para identificar y mitigar los problemas relacionados con la gestión del agua y el vertimiento de aguas residuales.

Para cumplir con los requisitos obligatorios de cada uno de los Principios fundamentales del pilar Planeta, se deben establecer los siguientes sistemas generales de gestión.

- 15.5** Se han establecido y aplicado políticas y procedimientos de gestión medioambiental para las cuestiones que presentan riesgos medioambientales significativos en relación con sus operaciones.
- 15.6** Las políticas y los procesos de diligencia debida pertinentes a los requisitos de abastecimiento nacionales e internacionales están establecidos y se aplican según lo exigido por las leyes y los reglamentos aplicables, y según lo aconsejado o solicitado por Unilever antes de la compra, o según lo acordado en el contrato.
- 15.7** Se imparte formación a todos los trabajadores pertinentes para garantizar el conocimiento y el cumplimiento de todos los permisos legales necesarios.
- 15.8** Todos los datos requeridos se comparten con Unilever cuando es necesario para permitir que Unilever utilice esos datos (de forma anónima, cuando los informes o los requisitos permiten el anonimato) para cumplir con los requisitos de información y divulgación de todas las leyes pertinentes sobre derechos humanos, protección del medio ambiente y diligencia debida en la cadena de suministro.
- 15.9** Las políticas y procedimientos pertinentes se comunican ampliamente en toda la organización y se imparte la formación adecuada.



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

Requisitos obligatorios futuros

Aplicable a los proveedores de ingredientes y formulaciones utilizados en productos de cuidado del hogar, belleza y cuidado personal, cuando sean informados por Unilever:

- 15.10** Los datos sobre la biodegradabilidad de los ingredientes orgánicos (que contienen carbono) se ponen a disposición de Unilever según los métodos de prueba de la OCDE reconocidos internacionalmente.
- 15.11** Los ingredientes y formulaciones orgánicas (que contienen carbono) son 100 % biodegradables.

Prácticas recomendadas

- 15.12** Prácticas de sostenibilidad y planes de mejora del rendimiento como los descritos en los Principios de Agricultura Regenerativa de Unilever (PAR) que están integrados en todas las actividades empresariales pertinentes destinadas a abordar las cuestiones medioambientales importantes.
- 15.13** Aplicable a los proveedores de materiales agrícolas: El Código de Agricultura Sostenible de Unilever (CAS) y se apliquen programas y normas equivalentes a las del CAS.
- 15.14** Los proveedores de materiales agrícolas identifican y aplican planes para gestionar los riesgos para la biodiversidad y los ecosistemas en las operaciones realizadas en zonas sensibles o en sus proximidades.

- 15.15** Aplicable a los proveedores de materiales mineros: requisitos como los definidos en el Código de Extracción Responsable (COER) u otras normas equivalentes.
- 15.16** Periódicamente se lleva a cabo una revisión sistemática de las prácticas de sostenibilidad y los sistemas de gestión medioambiental con el apoyo de expertos independientes y con la participación de las comunidades locales para determinar si existen políticas y procedimientos adecuados y eficaces.
- 15.17** La extracción de agua y la generación de aguas residuales se miden y se hacen públicas.
- 15.18** En las zonas con un alto nivel de escasez de agua, se establece una optimización del agua para hacer frente a las fugas y al despilfarro y se aplica un tratamiento avanzado de las aguas residuales.
- 15.19** Se emprende una acción colectiva para mejorar la seguridad del agua, dando prioridad a las zonas de escasez de agua mediante la aplicación de la Norma de la Alianza para la Gestión del Agua.
- 15.20** Las partes interesadas de toda la cadena de valor se comprometen a mejorar la biodiversidad y el rendimiento de los ecosistemas dentro y fuera de los límites del sitio.



Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

Pilar 3
El Planeta



Acción climática

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se reducen en línea con los objetivos del Acuerdo de París y se limita el calentamiento global muy por debajo de los 2 grados centígrados en comparación con los niveles preindustriales.

Requisitos obligatorios

- 16.1** Se cumplen todos los requisitos legales aplicables y se obtienen permisos con respecto a la gestión y reducción de las emisiones de los GEI.

Requisitos obligatorios futuros

- 16.2** Cuando se solicita, los datos de la huella para las emisiones de los GEI a nivel de producto para los materiales vendidos a Unilever se comparten para que Unilever los utilice en los informes públicos y para las autoridades sobre los propios objetivos de reducción de los GEI de Unilever. Esto debe hacerse mediante una metodología acordada e incluir la verificación por parte de terceros.
- 16.3** Existe un sistema de gestión medioambiental relacionado con la reducción de las emisiones de GEI, que se aplica y actualiza periódicamente para identificar y mitigar las emisiones de GEI.

Prácticas recomendadas

- 16.4** Se establece un objetivo público y una hoja de ruta para reducir las emisiones de GEI en consonancia con los objetivos del Acuerdo de París y los requisitos del Protocolo sobre GEI o una norma equivalente, y se informa públicamente de los progresos realizados al menos una vez al año. Los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero son aprobados por la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (OBC), mediante: <https://sciencebasedtargets.org>.

- 16.5** Los proveedores de las fases anteriores se comprometen a reducir las emisiones de GEI en toda la cadena de valor, ya sea directamente o a través de la participación en los grupos industriales pertinentes que impulsan la colaboración en cuestiones climáticas (dentro de los límites de la ley de competencia).
- 16.6** La utilización de los créditos de carbono se realiza únicamente para las emisiones residuales de GEI y después de las reducciones absolutas probadas de acuerdo con el OBC y se informa por separado de las reducciones de GEI.





Unilever

Política de Responsabilidad de los Socios

17



Un mundo libre de desechos

Se reduce la generación de residuos y se consigue que no haya residuos en los vertederos. El uso y los residuos de plástico se reducen para ayudar a crear una economía transparente y circular para los plásticos.

Requisitos obligatorios

- 17.1** Se cumplen las leyes y los permisos aplicables relativos al almacenamiento, la manipulación y la eliminación de residuos directamente o a través de subcontratistas de residuos.
- 17.2** Los residuos se almacenan, manipulan, transportan y eliminan de forma que se proteja la salud y la seguridad de las personas y del medio ambiente.
- 17.3** Se cumplen todos los requisitos legales aplicables con respecto al abastecimiento de materias primas plásticas, la producción de plásticos, el almacenamiento, el transporte y la gestión al final de la vida útil.
- 17.4** Los proveedores de plástico reciclado postconsumo (PRP) realizan pruebas anuales de migración (según el método de prueba estándar de Unilever) para confirmar que los materiales suministrados a Unilever están dentro de los límites aprobados para los contaminantes y se mantienen registros adecuados de estos resultados. Cualquier contaminante que se identifique por encima del límite debe ser objeto de una evaluación de riesgos y el resultado debe ser comunicado a Unilever.

Sistemas de gestión obligatorios

- 17.5** Existe un sistema de gestión medioambiental que se actualiza periódicamente para identificar y mitigar los problemas relacionados con la gestión y reducción de residuos.

Aplicable a los proveedores que utilizan plástico en sus procesos de producción:

- 17.6** Existen políticas claras y eficaces y controles de gestión adecuados a sus operaciones para gestionar la producción, el uso y el tratamiento de los plásticos al final de su vida útil, que se actualizan periódicamente.
- 17.7** Existe un proceso para identificar y gestionar los posibles impactos ambientales adversos y los riesgos (asociados a la producción, uso, reducción, recogida y gestión del final de la vida útil del plástico) adecuados a sus operaciones y actividades. Se aplican los procedimientos y controles adecuados para minimizar los riesgos identificados.

Requisitos obligatorios futuros

Aplicable a los proveedores de envases de plástico:

- 17.8** Los proveedores de envases de plástico sólo suministran plásticos diseñados para ser totalmente reutilizables, reciclables o compostables.
- 17.9** Los proveedores de envases de plástico desarrollan y divulgan un inventario de plásticos para apoyar los esfuerzos de transparencia y trazabilidad (relacionados con los plásticos) de Unilever u otras partes posteriores. Esto incluye datos relevantes como el contenido virgen de base fósil, el contenido reciclado postconsumo y detalles sobre la capacidad del plástico para ser reutilizado, reciclado o compostado.

Prácticas recomendadas

- 17.10** Ningún residuo no peligroso se envía a vertederos o a la incineración sin recuperación de energía.
- 17.11** Los proveedores de envases reducen a la mitad la cantidad de plástico virgen utilizado y optimizan la cantidad de plástico reciclado.
- 17.12** Cuando no existen leyes locales de gestión de residuos, se toman medidas para garantizar que la gestión de residuos (incluso por parte de los subcontratistas de gestión de residuos) se realiza de acuerdo con las mejores prácticas internacionales.
- 17.13** Los socios comerciales establecen un plan a largo plazo para practicar las "5 R" de la gestión de residuos: Rechazar, reducir, reutilizar, reutilizar y reciclar.
- 17.14** Se desarrollan los principios de la economía circular y los enfoques para construir modelos empresariales circulares.
- 17.15** En el caso de los socios comerciales en los que el desperdicio de alimentos es material, se hace un compromiso público de que para 2030 reducirán a la mitad el desperdicio de alimentos en las operaciones directas. Se establecen líneas de base, objetivos y planes de ejecución y los datos se divulgan a través de índices externos.
- 17.16** En toda la cadena de valor existen estrategias eficaces de uso, reducción, recogida y reciclaje de plásticos.
- 17.17** Se establecen colaboraciones y asociaciones con las partes interesadas (dentro de los límites del derecho de la competencia) para innovar los materiales plásticos y mejorar la gestión del final de la vida útil con el objetivo de hacer frente a los residuos plásticos, alinear y desarrollar los sistemas de la industria, la evaluación comparativa y las normas, y aprovechar las tecnologías de apoyo.





Unilever

Política de
Responsabilidad
de los Socios

Informar sobre infracciones

Informar sobre infracciones

1. Cualquier incumplimiento de los requisitos obligatorios de nuestra PRS del que tenga conocimiento el socio comercial y que no se rectifique en un plazo razonable deberá ser comunicado a Unilever lo antes posible. No hacerlo supondrá un incumplimiento de nuestra PRS.
2. Apoyamos firmemente una cultura de denuncia, tanto de los socios comerciales como de sus trabajadores, sin temor a represalias contra quienes denuncien infracciones reales o presuntas.
3. Los socios comerciales y sus trabajadores, las comunidades y otras partes interesadas pueden informar a Unilever, por teléfono o en línea, de las infracciones reales o presuntas de nuestra PRS (incluido cualquier incumplimiento por parte de un trabajador de Unilever o de cualquier persona que actúe en su nombre). Las denuncias pueden presentarse de forma confidencial y anónima (cuando lo permita la ley). Para más información, haga clic en [Raise a Concern \(Plantear una inquietud\)](#) o acceda a: www.unilevercodesupportline.com.
4. Unilever investigará cualquier preocupación planteada y discutirá los resultados con el socio comercial. El socio comercial colaborará en cualquier investigación de este tipo y facilitará el acceso a cualquier información que se le solicite razonablemente.
5. Si se requiere una reparación, el socio comercial creará e informará a Unilever de sus planes de acción correctiva y de implementación, así como de los plazos para resolver el incumplimiento de manera efectiva y rápida.

Consejos de implementación

1. Revise sus políticas, procedimientos y prácticas actuales en relación con los requisitos obligatorios para asegurarse de que no corre el riesgo de incumplir nuestra PRS.
2. Hable con su contacto de Unilever para discutir cualquier área que no entienda o comparta con nosotros cualquier desafío que pueda tener en el cumplimiento de los requisitos de esta Política.
3. Familiarice a los trabajadores pertinentes con nuestra PRS y con la forma de informar a Unilever sobre posibles infracciones.





Unilever

Anexo

Los siguientes principios, normas y convenciones se utilizaron en la preparación de esta Política de Responsabilidad de los Socios y pueden ser una fuente útil de información adicional:

- [Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos](#)
- [Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#)
- [Principios empresariales para combatir el soborno elaborados por Transparency International](#)
- [Guía anticorrupción de la Cámara de Comercio Internacional para las PYME](#)
- [Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas](#)
- [Iniciativa de comercio ético](#)
- Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org con referencia específica a:
 - [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la negociación colectiva](#)
 - [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas laborables](#)
 - [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima](#)
 - [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil](#)
 - [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzado](#)

- [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la abolición del trabajo forzado](#)
- [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de remuneración](#)
- [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Discriminación \(empleo y ocupación\)](#)
- [Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección a la maternidad](#)

NOTA: Esta Política de Socios Responsables sustituye a nuestra anterior Política de Abastecimiento Responsable y a la Política de Socios Comerciales Responsables. Cualquier referencia a nuestra Política de Responsabilidad de los Socios, RBPP (por sus siglas en inglés), Política de Abastecimiento Responsable, RSP (por sus siglas en inglés), Política de Socios Comerciales Responsables, PSCR o nuestro Código de Proveedores en cualquier documentación o contrato con el proveedor tiene como objetivo referirse a esta Política de Responsabilidad de los Socios.

Para obtener más información sobre nuestra Política de Responsabilidad de los Socios, incluido un glosario y las preguntas más frecuentes, visite [Unilever.com/responsible-partner-policy](https://www.unilever.com/responsible-partner-policy). Si usted es un proveedor, puede encontrar más información sobre los plazos de los futuros requisitos obligatorios en el siguiente sitio web <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/>