Política de Parceiros Responsáveis

2022

Unilever

Conteúdo

3 **Introdução**
Explica o que é a PPR, por que está a ser atualizada, a quem se aplica, quais são os
requisitos e como iremos verificar se os parceiros estão a atender às nossas exigências

9 **Princípios fundamentais**
Um guia rápido sobre os três pilares da política e sobre cada um dos 17 Princípios
Fundamentais, com funcionalidades para ajudá-lo a navegar por cada um deles

10 **Requisitos**
Requisitos Obrigatórios, Sistemas de Gestão Obrigatórios, Requisitos Obrigatórios
Futuros e Práticas relacionadas com cada Princípio Fundamental

37 **Comunicação de violações**
Quando e como relatar violações da Política de Parceiros Responsáveis, incluindo as
ações que a Unilever irá tomar e o que esperamos dos nossos Parceiros

38 **Apêndice**
Principais referências e docu

Introdução: A nossa Política de Parceiros Responsáveis

2022 Política de Parceiros Responsáveis

A nossa Política de Parceiros Responsáveis (PPR) e os seus Princípios Fundamentais representam o nosso compromisso com negócios responsáveis, transparentes e sustentáveis. Este compromisso está no centro da Unilever Compass, a nossa estratégia de negócios, que estabelece como vamos proporcionar um desempenho superior, sendo um negócio orientado para o futuro. A estratégia Compass explica também o nosso modelo projetado para oferecer valor a todas as partes interessadas. Sabemos que não podemos fazer isto sozinhos: estamos comprometidos em trabalhar em parceria.

A nossa PPR descreve o que a Unilever exige dos parceiros para que possamos fazer negócios juntos de forma responsável. Esta versão de 2022 da nossa PPR substitui quer a nossa Política de Fornecimento Responsável (PFR), de 2017, como a nossa Política de Parceiros Comerciais Responsáveis (PPCR), também de 2017. Esta Política foi elaborada para construir negócios mais resilientes, indo além de um modelo de conformidade para um processo de melhoria contínua. Esta abordagem reconhece a natureza evolutiva dos nossos parceiros e cadeias de valor, enquanto impulsiona o crescimento dos negócios e melhora os resultados para as pessoas e o planeta.

Os nossos parceiros comerciais abrangem fornecedores de materiais e de todos os tipos de serviços, incluindo agências criativas e de media, assim como os nossos distribuidores e clientes. Procuramos trabalhar com aqueles que se comprometem a alcançar os Princípios Fundamentais da nossa PPR, dentro dos seus próprios negócios e através das suas cadeias de valor.

Garantindo os direitos humanos e comprometidos com a luta contra a corrupção

De acordo com os Princípios das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, que incorporamos em todos os nossos negócios, estamos comprometidos com o respeito pelos direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Baseamos os nossos compromissos e políticas de direitos humanos, incluindo os Princípios Fundamentais de nossa PPR, na Carta Internacional dos Direitos Humanos e nos princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho. Apoiamos as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

Estamos a conduzir a implementação prática do respeito pelos direitos humanos através de processos de diligência prévia, incluindo novos requisitos de sistema de gestão no âmbito da nossa PPR.

Estamos comprometidos em fazer negócios com integridade, demonstrando consistentemente altos padrões globais e combatendo a corrupção em todas as suas formas. Esperamos que os nossos parceiros comerciais cumpram os nossos valores e princípios.

Protegendo e preservando o meio ambiente

Estamos comprometidos em conduzir os negócios através de uma abordagem que abraça a sustentabilidade e aumenta o nosso impacto positivo sobre o meio ambiente. Isto inclui a gestão das nossas operações, o suprimento, fabrico e distribuição dos nossos produtos e o fornecimento de serviços, de forma a proteger e preservar o meio ambiente. Os nossos Princípios Fundamentais para o Planeta alinham-se com as áreas onde a Unilever tem a maior oportunidade de minimizar os impactos negativos e maximizar o impacto positivo. Aqui abordamos a sustentabilidade ambiental holística, com ênfase no clima, água, resíduos, biodiversidade, não desmatamento e não utilização de plástico.

Estamos comprometidos em trabalhar com os nossos parceiros comerciais para alcançar os Princípios Fundamentais da nossa PPR e reconhecemos as nossas próprias responsabilidades dentro disto. Também entendemos que o compromisso para com a nossa PPR depende de mais do que cooperação com os nossos parceiros comerciais: requer um esforço completo de toda a indústria. A nossa ambição é que a Unilever e os seus parceiros comerciais viabilizem essa colaboração e mudança.

Willem Uijen
Director de Aquisições

Kim Morgan-Verlaque
Diretor de Integridade Empresarial

Conny Braams
Diretor da Divisão Digital e Comercial

Os diferentes elementos da nossa PPR

Cada Princípio Fundamental da nossa PPR fornece orientação sobre o que a Unilever espera dos seus parceiros comerciais responsáveis e sustentáveis.

Requisitos Obrigatórios: Os requisitos mínimos que deve cumprir para ser um parceiro de negócios da Unilever.

Sistemas de Gestão Obrigatórios: As políticas, processos e procedimentos que deve ter em vigor e implementar a fim de alcançar e manter os Requisitos Obrigatórios. O tipo e complexidade dos sistemas de gestão necessários dependerá do tamanho, tipo e perfil de risco do seu negócio, considerando a gravidade do impacto desses riscos.

Requisitos Obrigatórios Futuros: Estes são requisitos que ainda não são obrigatórios para fazer negócios connosco, mas que serão obrigatórios no futuro. Incluímos estas exigências aqui para avisá-lo com antecedência, pois reconhecemos que alcançá-las pode levar tempo. O nosso cronograma para implementar estes requisitos, e a quem eles se aplicam, pode ser encontrado em https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/. Atualizaremos estas informações à medida que trabalharmos juntos para a implementação, para que os prazos possam mudar e ser reduzidos ou ampliados.

Principais Práticas: Estes são exemplos das práticas para as quais as empresas podem trabalhar como parte de uma melhoria contínua.

Os Princípios Fundamentais da nossa PPR estão organizados em três pilares principais:

- **Ética e Integridade Empresarial**
- **Direitos Humanos**
- **Planeta**

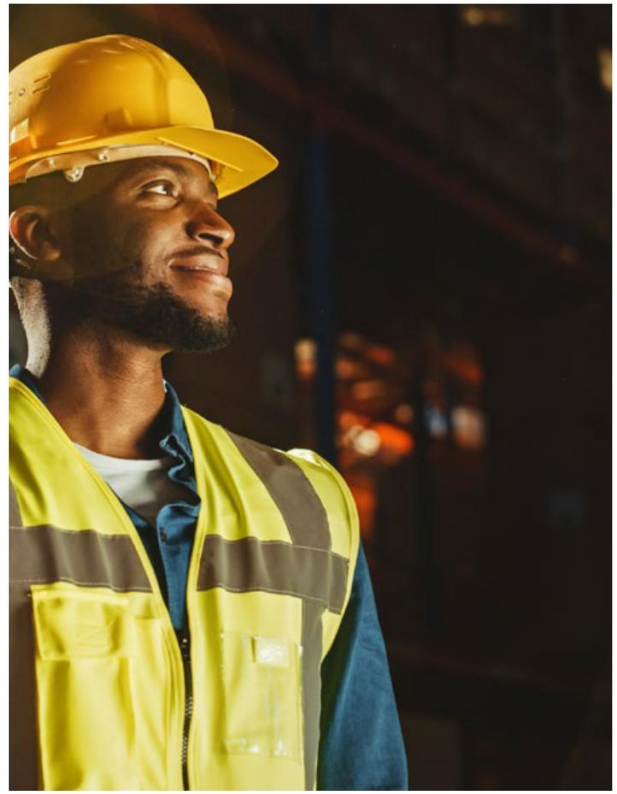
Reconhecemos que estes três pilares estão cada vez mais interligados e interdependentes, por isso, é necessário considerá-los em conjunto para cumprir os requisitos.

Quando o seu contrato ou especificação de produto com a Unilever incluir um requisito com padrão mais elevado do que a nossa PPR, esse padrão terá preferência sobre a nossa PPR.

Como parceiro comercial da Unilever, existem certos países para os quais pode fornecer bens ou serviços, ou fazer negócios, que exigem que cumpra normas obrigatórias adicionais e específicas ou que cumpra outras obrigações legais relacionadas com a Integridade e Ética nos Negócios, Direitos Humanos e o Planeta. Estes requisitos adicionais e obrigações legais também devem ser cumpridos como Requisitos Obrigatórios da nossa PPR. Estas exigências e obrigações estão estabelecidas no nosso documento Guia de Implementação, que acompanha a nossa PPR.

Orientação de Implementação

Espera-se que determine e assuma a responsabilidade pelos passos necessários para que a sua organização possa cumprir os Requisitos Obrigatórios da nossa PPR. O Guia de Implementação fornecer-lhe-á exemplos de medidas eficazes, bem como informações adicionais para ajudá-lo a alcançar e manter os Requisitos Obrigatórios exigidos pela Unilever. Esta orientação deve ser lida em conjunto à nossa PPR.



A quem se aplica a nossa PPR?

Quem está no escopo da nossa PPR?

- Todos os fornecedores 'Nível 1', definidos como aqueles que são contratados pela Unilever para o fornecimento de bens ou prestação de serviços
- Empresas de qualquer nível contratadas para realizar o trabalho de um fornecedor de Nível 1 da Unilever
- Qualquer fornecedor além do Nível 1 que tenha um contrato com a Unilever, ou que a Unilever tenha expressamente designado para fornecer bens ou serviços ao fornecedor Nível 1, mesmo quando não tenha sido contratado diretamente pela Unilever
- Empresas que distribuem e/ou vendem em nome da Unilever, incluindo agentes, franqueadores e importadores
- Clientes e parceiros comerciais contratados diretamente pela Unilever para levarem os nossos produtos aos consumidores em todo o mundo, incluindo retalhistas e vendedores do comércio digital.
- Instituições de caridade, ONGs e empresas sociais que recebem fundos ou doações de produtos da Unilever

Que tipo de negócio?

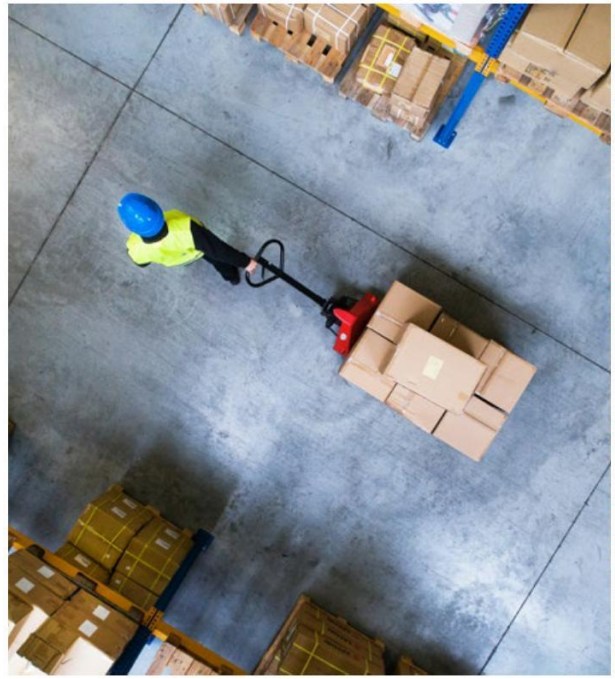
TODOS os tipos de negócio, independentemente do tamanho e do número de trabalhadores

Quem no negócio?

- Todos na sua empresa, incluindo:
  - Todos os funcionários da sua empresa
  - Todas as áreas da sua empresa, divisões e operações
  - Todas as empresas do grupo
  - Trabalhadores contratados ou serviços terceirizados contratados para permitir o funcionamento de sua empresa (por exemplo: trabalhadores contratados para fabrico, segurança, limpeza e outros serviços)
- Pessoas subcontratadas, incluindo:
  - Terceirizados que realizam o trabalho contratados pela Unilever, incluindo trabalhadores autónomos ou pessoas na "Gig economy"
- Terceirizados fornecedores de matérias-primas ou mercadorias para a Unilever, inclusive através de comerciantes, corretores e/ou agentes

Ao longo da nossa PPR, referimo-nos geralmente a "parceiros comerciais". Quando a nossa PPR se refere especificamente a "fornecedores" não se aplica a outros parceiros comerciais.

Além dos requisitos elencados acima, esperamos que outros equivalentes sejam cumpridos dentro da sua cadeia de fornecimento, a partir da realização de uma diligência prévia em relação ao respeito pelos direitos humanos e o meio ambiente. O objetivo da diligência prévia é identificar, prevenir e mitigar os impactos adversos potenciais e reais sobre os direitos humanos e sobre o meio ambiente, que estão diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços e às suas relações comerciais, bem como aqueles que podem ser causados através das suas próprias atividades.



As suas políticas, não as nossas!

- Os Requisitos Obrigatórios representam o limite mínimo que deve cumprir para fazer negócios com a Unilever
- **Não** é esperado que adote a PPR da Unilever, mas sim que confirme à Unilever que pode cumprir os nossos Requisitos Obrigatórios através da aplicação das suas próprias políticas e procedimentos
- Dependendo do tamanho e do risco, é esperado que tenha as suas próprias políticas, formações, governance e programas de compliance, bem como que garanta que sejam conhecidos e totalmente implementados dentro da sua organização, e que os funcionários e trabalhadores conheçam, respeitem e observem as políticas da sua empresa
- Se ainda não tiver as suas próprias políticas em vigor, é livre para fazer uso da nossa PPR na criação das suas políticas, adaptadas ao escopo de trabalho e atividades que executa. Por esta razão, não temos um direito de autor sobre a nossa PPR.
- Não precisa de informar a Unilever se alterar as suas próprias políticas ou procedimentos, a menos que essas mudanças reflitam que não é mais capaz de cumprir os nossos Requisitos Obrigatórios
- Os Requisitos Obrigatórios estão assentes em normas, regulamentos e convenções internacionais que são amplamente utilizados e alinhados com expectativas similares por outras empresas.

Como conduzimos a diligência prévia e como verificamos o alinhamento com a nossa PPR

Verificamos o alinhamento e o cumprimento dos Requisitos Obrigatórios da nossa PPR e dos Sistemas de Gestão Obrigatórios através do uso de declaração própria, verificação de diligência prévia, avaliações online e verificação independente por terceiros em locais de alto risco. A avaliação de risco é baseada no tamanho do negócio, nos tipos de bens ou serviços fornecidos e no país de operações, utilizando dados de empresas externas especializadas.

Os processos de verificação realizados por meio de auditorias de terceiros abrangem métodos adequados ao tipo e tamanho de seu negócio, bem como aos bens e/ou serviços que fornece.

A Unilever utiliza metodologias de auditoria líderes da indústria e está a trabalhar com especialistas para melhorar e reduzir a variedade de metodologias, aumentando o potencial de reconhecimento mútuo. O reconhecimento mútuo das auditorias permite o foco na abordagem de quaisquer problemas identificados, em vez de exigir que os fornecedores realizem múltiplas auditorias de metodologias diferentes. Como membro da AIM-Progress, a Unilever está empenhada no reconhecimento mútuo e apoia a Iniciativa de Cadeia de Suprimentos Sustentável do Fórum de Bens de Consumo.

Informações sobre os nossos requisitos de auditoria e sobre que empresas de auditoria são aceites podem ser encontradas em www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier

Para fornecedores de materiais agrícolas chave, as nossas exigências estão definidas no Código de Agricultura Sustentável (CAS) da Unilever e nas Regras do Esquema CAS que o acompanham. Quando os fornecedores de matérias-primas agrícolas tenham sido submetidos a auditorias contra o CAS ou padrões equivalentes das suas instalações, isto é considerado como verificação suficiente da nossa PPR. Quando não há auditoria de instalações como parte dos padrões CAS ou equivalentes, os locais de alto risco exigirão uma auditoria para verificar o alinhamento com a nossa PPR.

O processo de diligência prévia da Unilever também inclui outros meios de avaliação, tais como avaliações de impacto e de risco. Estes visam identificar e prevenir qualquer risco de reputação comercial negativa, direitos humanos ou impactos ambientais, particularmente para aqueles mais em risco - por exemplo, crianças, mulheres, trabalhadores migrantes, povos indígenas e comunidades - e para remediar quaisquer problemas. Esperamos que os nossos parceiros comerciais façam o mesmo.

Encorajamo-lo a entrar em contacto com a equipa da Unilever se encontrar desafios para cumprir as nossas exigências através da implementação das suas próprias abordagens. Esforçar-nos-emos para apoiar e orientar.
Encorajamo-lo também a compartilhar quaisquer ideias que nos ajudem a melhorar o nosso Programa de Responsabilidade Empresarial e como o gerimos e monitorizamos dentro da nossa cadeia de valor. Adotamos o espírito de parceria em áreas onde podemos colaborar num ambiente pré-competitivo para tratar de questões endémicas nas nossas indústrias.

Se tiver quaisquer perguntas ou comentários, por favor envie um e-mail para: **Responsible.Business@Unilever.com**

Pilar 1 Integridade e ética empresarial

1. Conformidade Legal e Combate à Corrupção

Os parceiros comerciais cumprem as leis e regulamentos relevantes e têm uma abordagem de tolerância zero em relação a todas as formas de corrupção.

2. Proteção de Informações e Ativos

Os parceiros comerciais protegem ativos e informações, bem como recolhem, processam, armazenam, transferem e apagam dados pessoais de forma responsável.

3. Aquisição e Fabrico de Produtos

Os produtos e materiais fornecidos à Unilever são adequadamente obtidos e testados, e atendem às especificações acordadas.

Pilar 2 Direitos Humanos

4. Termos de Trabalho Livremente Acordados

O trabalho é conduzido com base em condições de trabalho livremente acordados e documentados.

5. Livre de Discriminação

Todos os trabalhadores são tratados de forma igual e com respeito e dignidade, sem qualquer forma de discriminação.

6. Livre de Assédio

Todos os trabalhadores estão livres de assédio e abuso.

7. O Trabalho é Voluntário

O emprego é aceite e o trabalho é conduzido de forma voluntária.

8. Idade Apropriada

Todos os trabalhadores são de idade apropriada e os trabalhadores jovens são protegidos.

9. Salários Justos

Todos os trabalhadores recebem salários justos.

10. Horas de Trabalho Razoáveis

As horas de trabalho para todos os trabalhadores são razoáveis.

11. Liberdade de Associação

Todos os trabalhadores são livres para exercer seu direito de formar e/ou aderir a sindicatos e de negociar coletivamente.

12. Saúde e Segurança

Todos os trabalhadores operam num ambiente de trabalho seguro e saudável que identifica e reduz os riscos para prevenir acidentes, lesões e doenças.

13. Acesso a Canais de Denúncias e Reparações

Todos os trabalhadores têm acesso a canais de denúncias com procedimentos e reparações justas.

14. Direitos Fundiários

Os direitos e a titularidade da propriedade e da terra do indivíduo e das comunidades locais são respeitados.

Pilar 3 Planeta

15. Proteger e Recuperar a Natureza

Os negócios são conduzidos de uma maneira que protege, preserva e recupera a natureza, incluindo a biodiversidade.

16. Ação Climática

As emissões de gases com efeito de estufa são reduzidas de acordo com os objetivos do Acordo de Paris.

17. Mundo sem Resíduos

A produção de resíduos é reduzida e o desperdício zero é atingido.

Requisitos

Requisitos Obrigatórios:
Sistemas de Gestão Obrigatórios:
Requisitos Obrigatórios Futuros:
e Principais Práticas

Política de Parceiros Responsáveis

1 Conformidade Legal e Combate à Corrupção

Todas as leis e regulamentos relevantes são cumpridos e há uma abordagem de tolerância zero para todas as formas de corrupção.

Requisitos Obrigatórios

Conformidade com a legislação

1.1 Todas as leis e regulamentos são cumpridos e as licenças necessárias são concedidas, tanto para os países onde o parceiro comercial opera, como para todas as outras leis e regulamentos internacionais aplicáveis.

Legislação anti-suborno e anticorrupção

1.2 Todas as formas de corrupção, incluindo suborno, extorsão e desvios são proibidas e prevenidas através de procedimentos adequados e proporcionais. O suborno de funcionários públicos ou de organizações privadas, assim como os pagamentos de facilitação e outras formas de corrupção (por exemplo, fraude ou roubo) estão todos cobertos por esta proibição. Qualquer violação desta exigência em relação aos negócios da Unilever é prontamente revelada à Unilever.

1.3 Um parceiro comercial está proibido de oferecer qualquer coisa de valor aos funcionários da Unilever para obter ou reter negócios de forma inadequada.

1.4 Os funcionários da Unilever estão proibidos de solicitar quaisquer vantagens impróprias dos nossos parceiros comerciais. Um parceiro comercial deve relatar qualquer tentativa dos funcionários da Unilever de solicitar subornos de parceiros comerciais através dos nossos canais de denúncias em www.unilevercodesupportline.com.

Presentes e hospitalidades

1.5 Os presentes ou hospitalidades oferecidos aos funcionários da Unilever não têm a intenção de influenciar decisões sobre como a Unilever avalia o desempenho ou premeia negócios futuros. Eles são legítimos, proporcionais e respeitam as políticas internas da Unilever que limitam significativamente o recebimento e a oferta de presentes e hospitalidades.

Evitar conflitos de interesse

1.6 Todas as transações comerciais são livres de conflitos de interesse. Qualquer conflito de interesses real ou percebido na empresa de um parceiro comercial por um funcionário público, representante de um partido político, funcionário da Unilever ou seus parentes são declarados à Unilever antes de qualquer relação comercial com a Unilever, para que a Unilever possa tomar as medidas apropriadas.

1.7 Qualquer outro conflito de interesse em qualquer negociação comercial com a Unilever, do qual o parceiro comercial tenha conhecimento, é declarado à Unilever para dar a esta a oportunidade de tomar as medidas apropriadas.

Registos exatos, combate à lavagem de dinheiro e cumprimento de sanções económicas

1.8 Todas as negociações comerciais são realizadas de forma transparente e registadas de forma precisa e em tempo útil.

1.9 As informações confidenciais relacionadas com a Unilever ou qualquer outra empresa não são utilizadas pelo parceiro de negócios como abuso de informação privilegiada.

1.10 Todas as sanções económicas, legislação e regras contra a lavagem de dinheiro e evasão fiscal devem ser cumpridas. Quaisquer suspeitas de ocorrência de qualquer uma destas situações em relação às transações com a Unilever são-nos prontamente comunicadas e serão tomadas medidas eficazes para mitigar os riscos.

Sistemas de Gestão Obrigatória

Para todos os requisitos obrigatórios:

1.11 Existem sistemas para comunicar regularmente aos funcionários sobre integridade empresarial, ética e temas de conformidade, com apoio da alta direção.

1.12 Existem processos para identificar e avaliar os principais riscos e permitir ações para tratá-los, tendo em conta o tamanho da empresa, o país de operação, as atividades comerciais e o ambiente externo.

1.13 As políticas e os procedimentos internos são projetados com base nos principais riscos, e comunicados aos funcionários conforme apropriado, dado o tamanho da empresa.

1.14 Há formação para mitigar os principais riscos e garantir uma cultura de integridade.

Específico para registos precisos, combate à lavagem de dinheiro e cumprimento de sanções económicas:

1.15 Os procedimentos financeiros garantem o registo adequado de todas as transações financeiras e facilitam a identificação de qualquer suspeita de lavagem de dinheiro, evasão fiscal e violação de atividades de sanções económicas.

1.16 Nenhuma conta, fundo ou ativo não revelado ou não registado é estabelecido ou mantido.

Exigências Obrigatórias Futuras

Conformidade com a legislação

1.17 Todas as leis relevantes são cumpridas à medida que se tornam obrigatórias para os parceiros comerciais que operam em, ou fornecem para, jurisdições aplicáveis.

Principais Práticas:

1.18 São firmados compromissos públicos para promover a integridade nos negócios e para participar em ações colaborativas quando apropriado.

1.19 São realizadas avaliações de risco e auditorias independentes, a fim de identificar e remediar quaisquer lacunas.

1.20 A comunicação e a formação dos funcionários são adaptados aos riscos identificados e aos casos passados. A eficácia das formações é avaliada.

Proteção de Informações e Ativos

As informações são protegidas, sejam elas provenientes da Unilever ou dos seus concorrentes, e os dados pessoais são recolhidos, processados, armazenados, transferidos e apagados de forma responsável.

Requisitos Obrigatórios

Proteger as informações e ativos da Unilever

2.1 As informações confidenciais, o know-how e a propriedade intelectual da Unilever, ou de qualquer outra parte, são respeitados e protegidos.

2.2 Todas as informações fornecidas pela Unilever ou por outra parte que não sejam de domínio público são consideradas confidenciais e utilizadas apenas para a finalidade pretendida e designada.

Informações do concorrente

2.3 Todas as informações de concorrentes são obtidas e utilizadas legitimamente e em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis.

2.4 Nenhuma tentativa é feita para divulgar à Unilever, ou a qualquer outra parte, qualquer informação comercialmente sensível ou confidencial sobre os seus concorrentes ou sobre os concorrentes do parceiro de negócios.

2.5 As informações comercialmente sensíveis ou confidenciais da Unilever não são utilizadas para outros fins comerciais ou compartilhadas com terceiros, a menos que expressamente permitido pela Unilever.

Ética e privacidade dos dados

2.6 Os dados pessoais são recolhidos, processados, armazenados, transferidos e apagados de acordo com as leis aplicáveis e com respeito pela proteção da privacidade como um direito humano.

2.7 O risco para os indivíduos ao usar os seus dados pessoais é sempre considerado e são tomadas medidas para mitigar esses riscos e restringir a recolha ou o uso de dados pessoais somente para a finalidade para a qual eles estão a ser recolhidos.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

Proteger as informações e ativos da Unilever

2.8 Existem procedimentos e mecanismos para garantir que todas as informações confidenciais, sejam comerciais ou relacionadas com produtos, sejam armazenadas com segurança, com direitos de acesso limitados apenas com base na necessidade de conhecimento.

2.9 Existem procedimentos e mecanismos para assegurar que o consentimento apropriado foi obtido antes da divulgação de informações comercialmente sensíveis ou confidenciais da Unilever ou de outra parte a terceiros, ou de terceiros à Unilever.

Principais Práticas:

Ética e privacidade dos dados

2.10 Existem padrões, processos e regras para o uso ético tanto de dados pessoais como de tecnologias de inteligência artificial.

2.11 Os parceiros comerciais são transparentes sobre como e por que recolhem, processam, armazenam, transferem e apagam dados pessoais, de uma forma que seja compreensível para que as pessoas façam escolhas informadas.

2.12 Os parceiros de negócios podem demonstrar que há uma razão ética para a tomada de uma decisão automatizada que pode impactar a vida das pessoas.

3 Fornecimento e fabrico de produtos

Os produtos e materiais fornecidos à Unilever são obtidos e testados de forma apropriada e responsável e atendem às especificações acordadas.

Requisitos Obrigatórios

Especificações e qualidade do produto

3.1 Os produtos, materiais e serviços atendem às especificações acordadas (quando os produtos ou serviços são cobertos por uma especificação) e às normas da indústria de qualidade e segurança para tais itens, bem como a outros padrões de qualidade e segurança acordados entre nós. Atendem também a todos os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

3.2 Os fornecedores da Unilever são responsáveis pelo cumprimento dessas especificações, padrões de qualidade e segurança e pela conformidade legal e regulatória, quer estejam a fornecer diretamente os bens ou serviços à Unilever ou tenham subcontratado o fornecimento a terceiros.

3.3 Quando relevante, os parceiros comerciais conduzem atividades de pesquisa e desenvolvimento de forma responsável, seguem boas práticas clínicas e princípios científicos, tecnológicos e éticos aceites.

Bem-estar animal

3.4 Qualquer teste em animais previamente realizado em produtos, ingredientes de produtos ou materiais existentes fornecidos à Unilever, ou aos fabricantes colaboradores da Unilever para os negócios da Unilever, é divulgado.

3.5 Qualquer teste em animais previamente conduzido em novos produtos, ingredientes de produtos ou materiais que pretendem fornecer à Unilever, ou aos fabricantes colaboradores da Unilever para os negócios da Unilever, é divulgado. Isso inclui produtos pré-existentes, ingredientes e materiais do produto, bem como os recém-desenvolvidos.

3.6 O acordo da Unilever é obtido antes de realizar qualquer teste futuro em animais com produtos novos ou existentes, ingredientes de produtos ou materiais a serem fornecidos à Unilever, ou aos fabricantes colaboradores da Unilever para os negócios da Unilever.

Fornecimento responsável

3.7 O próprio Código de Conduta, diretrizes, políticas e/ou formação do parceiro comercial estão em vigor e prontamente disponíveis aos trabalhadores para permitir que o parceiro comercial atenda aos Requisitos Obrigatórios da PPR.

3.8 Os parceiros comerciais têm a sua própria Política de Fornecimento Responsável, Código de Fornecedor, Política de Terceiros ou política similar que cobre os princípios equivalentes aos Requisitos Obrigatórios da PPR para os seus próprios parceiros comerciais. As políticas do parceiro comercial estabelecem exigências equivalentes para os seus próprios parceiros comerciais.

3.9 Quando o fornecimento de bens ou serviços para a Unilever é subcontratado a outra parte, o parceiro comercial tem em vigor um Código de Conduta ou Política de Fornecimento Responsável para esses fornecedores, consistente com as exigências da PPR. Além disso, existe um processo para comunicar as regras e monitorizar o cumprimento por parte destes fornecedores.

3.10 O parceiro de negócios exerce e demonstra diligência devida nos direitos humanos e no meio ambiente. A diligência prévia tem o objetivo de identificar, prevenir e mitigar os impactos adversos potenciais e reais que pode causar ou contribuir através das suas próprias atividades, ou que podem estar diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

Especificações e qualidade do produto

3.11 Existem procedimentos para garantir que qualquer preocupação de qualidade ou segurança do produto proveniente do parceiro comercial, ou de sua cadeia de fornecimento, seja notificada à Unilever imediatamente.

3.12 Os parceiros fornecedores e fabricantes têm procedimentos em vigor para atender às exigências da Unilever para certificação externa, que são informados antes da contratação.

Bem-estar animal

3.13 Existem procedimentos para garantir que a Unilever seja notificada antes de qualquer produto, ingrediente ou material ser testado em animais - sejam produtos existentes ou futuros, ingredientes de produtos ou materiais.

Minerais de Conflitos

3.14 Quando aplicável às atividades de fornecimento, a diligência da cadeia de fornecimento e procedimentos estão em vigor com relação aos minerais que podem vir de áreas afetadas por conflitos ou de alto risco, incluindo áreas para as quais as leis aplicáveis fornecem requisitos e/ou restrições de uso, importação ou exportação (os chamados "minerais de conflito").

Exigências Obrigatórias Futuras

Bem-estar animal

3.15 Os parceiros comerciais que fornecem ovos ou ingredientes de ovos só fornecerão a partir de fontes de ovos sem gaiolas.

Principais Práticas

Bem-estar animal

3.16 A ciência e tecnologia não animal é utilizada para avaliar a segurança do produto, ingrediente do produto e material e para avaliar a conformidade regulamentar, sustentando o princípio de que qualquer teste com animais é um último recurso.

3.17 A advocacia no domínio público está empenhada em promover o uso da ciência não animal e participa em grupos que trabalham por mudanças regulamentares para acabar com os testes em animais.

Fornecimento responsável

3.18 Todos os parceiros comerciais têm em vigor um Código de Conduta ou Política de Fornecimento Responsável para a sua própria cadeia de fornecimento, pelo menos de acordo com as exigências da PPR. Além disso, há um processo para comunicar as regras em toda a sua cadeia de fornecimento e para monitorizar o seu cumprimento.

4 Termos de Trabalho Livremente Acordados

O trabalho é conduzido com base em termos de emprego livremente acordados e documentados.

Requisitos Obrigatórios

4.1 Todos os trabalhadores, tanto fixos como temporários, recebem documentos de trabalho que são livremente acordados e que, no mínimo, respeitam os seus direitos legais e contratuais.

4.2 São estabelecidas as principais garantias no contrato entre empregador e trabalhador, incluindo horas extras, remuneração, benefícios e licença, livremente acordados pelo trabalhador; documentados por escrito; e formalmente reconhecidos por ambos antes do início do trabalho.

4.3 Os termos e condições de trabalho estão num idioma compreendido pelo trabalhador, são explicados verbalmente ou de forma esquematizada, se necessário, e estão disponíveis durante todo o trabalho.

4.4 Todos os trabalhadores recebem uma cópia dos seus termos e condições de emprego num idioma que entendem para os seus registos, correspondendo àqueles que o empregador tem em arquivo.

4.5 Quaisquer mudanças nos termos e condições de trabalho são acordadas por escrito, tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

4.6 Quando exigido por lei, trabalhadores de curto prazo ou temporários são contratados como permanentes quando o trabalho envolvido seja de natureza regular e seja exigido durante todo o ano.

4.7 Os trabalhadores têm direito à maternidade, paternidade, adoção ou proteção paternal, licença e benefícios, conforme exigido por lei.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

4.8 As principais funções de gestão, tais como contratação, gestão de reclamações, aplicação de medidas, promoção e rescisão contratual, têm estruturas claras, procedimentos para implementação e formação dos responsáveis pela implementação, com documentação apropriada mantida.

4.9 Existe um sistema claro e transparente de comunicação entre os trabalhadores e a gestão. Os funcionários recebem informações relativas a qualquer decisão que mude ou afete as suas condições de trabalho e têm o direito de dialogar efetivamente com a liderança.

Principais Práticas

4.10 Todos os trabalhadores de curto prazo ou temporários são contratados como trabalhadores permanentes quando o trabalho envolvido é de natureza regular e é exigido durante todo o ano, independentemente das exigências legais.

4.11 É oferecida formação contínua para que todos os trabalhadores possam ampliar as suas habilidades e para que possam avançar nos seus empregos.

4.12 São criadas e implementadas políticas para licenças familiares que reconhecem todos os tipos de família.

5 Livre de Discriminação

Todos os trabalhadores são tratados igualmente e com respeito e dignidade, sem qualquer forma de discriminação. É dada especial atenção aos direitos dos trabalhadores que correm maior risco de discriminação.

Requisitos Obrigatórios

5.1 Não há discriminação na relação de trabalho (incluindo no processo de seleção e na contratação), em formações, em ações de desenvolvimento pessoal e profissional, nas remunerações, promoções, rescisões contratuais ou decisões de reforma.

5.2 A discriminação baseada em raça, etnia, idade, função, sexo, identidade de género, cor, religião, nacionalidade, orientação sexual, estado civil, gravidez, dependentes, deficiência, classe social, filiação a sindicatos, características pessoais, doença, estado de saúde ou opiniões políticas, ou por qualquer outra razão declarada pela legislação local é proibida.

5.3 É proibido praticar, apoiar ou tolerar a discriminação.

5.4 Não é tolerada a exigência de utilização de testes de gravidez, outras formas de exames de saúde ou de uso de contracetivos que possam resultar em discriminação. Quando os testes de saúde são exigidos pelas leis locais, os resultados não podem ser usados para demitir trabalhadores, discriminá-los ou tratá-los de forma desfavorável.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

5.5 Existem políticas e procedimentos que proíbem qualquer forma de discriminação durante o recrutamento, contratação, realização de formações, promoção, rescisão contratual ou processos de reforma e estes são clara e regularmente comunicados a todos os trabalhadores, incluindo à gerência.

5.6 Os critérios de seleção para todas as decisões de recursos humanos são objetivos e transparentes e existem controlos para garantir que esses critérios sejam seguidos.

5.7 Existem procedimentos para garantir que as vagas de emprego não sejam descritas em termos que possam excluir um grupo de pessoas, a não ser com base nas habilidades, requisitos técnicos ou formação necessários para realizar o trabalho.

5.8 Os responsáveis por contratar, instruir, promover, demitir os trabalhadores são formados para evitar a discriminação no exercício dos seus deveres.

5.9 Todos os trabalhadores, e especificamente os gerentes, supervisores e os funcionários de segurança, são formados para evitar a discriminação.

Principais Práticas

5.10 A eficácia da formação das políticas relacionadas com a proibição de discriminação é avaliada.

5.11 Políticas e metas específicas e mensuráveis para alcançar a igualdade e diversidade de género são estabelecidas e implementadas. Existem programas que abordam as necessidades dos trabalhadores mais expostos a discriminação (por exemplo, comunidades sub-representadas, mulheres ou pessoas com deficiências). Podem abarcar áreas como opções de jornadas flexíveis, programas de cuidado e orientação de crianças e dependentes.

5.12 Os critérios de diversidade estão incluídos na seleção de novos fornecedores.

Livre de Assédio

Todos os trabalhadores estão livres de assédio e abuso. Nenhum trabalhador está sujeito a qualquer forma de abuso e de assédio físico, sexual, psicológico ou verbal, ou outra forma de intimidação.

Requisitos Obrigatórios

6.1 Os trabalhadores são tratados com dignidade e respeito. O abuso físico, sexual, verbal ou psicológico, qualquer forma de assédio, discurso de ódio, intimidação, ameaça, violência e agressão corporal não são praticados nem tolerados.

6.2 As medidas disciplinares são proporcionais e não incluem punição física ou mental.

6.3 Todos os trabalhadores, e especificamente os gerentes, supervisores e funcionários de segurança, que sujeitam os trabalhadores a assédio ou abuso estão sujeitos a medidas disciplinares apropriadas.

6.4 Há tolerância zero a qualquer abuso, ameaça, intimidação ou represálias contra os defensores dos direitos humanos.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

6.5 Existem políticas e procedimentos que proíbem qualquer forma de assédio ou abuso e são comunicados claramente a todos os trabalhadores, com formação regular sobre como reconhecer e prevenir o assédio e outras formas de intimidação.

6.6 Os procedimentos disciplinares escritos são comunicados claramente a todos os trabalhadores e os registos de todas as ações disciplinares são documentados pelo prazo estabelecido por lei.

Principais Práticas

6.7 São criados e implementados programas para aumentar a segurança das mulheres e reduzir a violência baseada no género, tanto para os trabalhadores quanto para as mulheres da comunidade.

6.8 As avaliações são feitas com a prevenção do assédio em mente quando se constroem equipas, incluindo a consideração dada à importância das funções de liderança. Isto inclui fornecer formação específica para gerentes ou supervisores de acordo com o perfil demográfico (por exemplo, género e raça) dos trabalhadores.

6.9 Existem procedimentos distintos para casos que envolvem assédio ou agressão sexual. Esses procedimentos levam em conta o trauma potencial e os riscos envolvidos e preveem o aconselhamento e outros apoios às vítimas, conforme a necessidade.

7 O Trabalho é Voluntário

O emprego é aceite e o trabalho é realizado de forma voluntária.

Requisitos Obrigatórios

7.1 Em nenhuma circunstância será utilizado trabalho forçado, seja sob a forma de tráfico, trabalho escravo ou outras formas, incluindo coerção moral, física e escravidão.

7.2 Os trabalhadores entram livremente no mercado de trabalho e não são obrigados a entregar nenhum documento de identificação ou documentos pessoais nem a pagar um depósito em relação ao seu emprego.

7.3 Os trabalhadores são livres para terminar o seu emprego após um período razoável de aviso prévio sem penalidades, conforme acordado nos termos e condições de emprego.

7.4 Os trabalhadores têm liberdade de locomoção e não estão confinados às instalações do parceiro comercial, incluindo dormitórios ou alojamentos providenciados.

7.5 Os trabalhadores não são obrigados a pagar uma taxa ou depósito em relação à obtenção de emprego, ao empregador ou a qualquer pessoa, empresa ou agência envolvida no processo de recrutamento.

7.6 Os empregadores são responsáveis pelo pagamento de todas as taxas e despesas relacionadas com a obtenção de um emprego ou incorridas em relação ao trabalhador no desempenho de suas funções. Se os trabalhadores tiverem pagado quaisquer taxas, estas devem ser reembolsadas pelo empregador.

7.7 O uso de mão-de-obra prisional é proibido, exceto em circunstâncias em que os seus termos e condições de emprego atendam aos Requisitos Obrigatórios desta política e possam ser verificados.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

7.8 Há políticas de contratação em vigor e funcionários formados em procedimentos de recursos humanos para garantir que os trabalhadores entrem livremente no mercado de trabalho e não sejam impedidos de sair, se assim o desejarem.

7.9 Os trabalhadores que se deslocam para um emprego, seja internacional ou doméstico, são conscientizados dos termos e condições, bem como dos seus direitos, através de formações pré e pós-chegada ou outros meios aceitáveis, numa linguagem que compreendam.

7.10 Processos eficazes e transparentes são estabelecidos para garantir que os trabalhadores tenham liberdade de movimento e não fiquem confinados às instalações da empresa, incluindo acomodação e transporte dos trabalhadores para ou do local de trabalho (onde qualquer um deles é fornecido). Tais processos estendem-se ao papel e à responsabilidade dos funcionários de segurança, quando presentes.

7.11 Políticas e procedimentos estão em vigor e implementados para identificar, prevenir e remediar quaisquer casos potenciais de taxas de recrutamento pagas pelos trabalhadores, inclusive através da seleção e monitorização de agências de recrutamento ou corretores de mão-de-obra.

Principais Práticas

7.12 São adotadas iniciativas setoriais para promover o recrutamento ético.

7.13 São adotadas iniciativas para apoiar as vítimas sobreviventes do tráfico humano.

8 Idade Apropriada

Todos os trabalhadores são de idade apropriada e os trabalhadores jovens são protegidos.

Requisitos Obrigatórios

8.1 Em nenhuma circunstância são admitidos menores de 15 anos ou abaixo da idade mínima legal local para prestar trabalho ou escolaridade obrigatória, consoante o que for mais elevado.

8.2 Medidas corretivas responsáveis são imediatamente implementadas sempre que qualquer trabalhador com menos de 15 anos de idade for identificado. Estas medidas incluem remover imediatamente a criança de todo o trabalho e garantir que ela esteja num ambiente seguro. Os cuidados e a educação da criança devem ser fornecidos junto com a segurança do mesmo rendimento para a família.

8.3 Em todas as circunstâncias, a saúde e segurança dos jovens trabalhadores (entre 15 e 18 anos de idade) são consideradas e protegidas. Esta proteção deve impedi-los de certos tipos de trabalho, como o trabalho perigoso ou noturno, e requer cuidados e compromissos extras, assegurando que não devem fazer trabalhos que sejam mental, física, social ou moralmente perigosos ou prejudiciais.

8.4 Os objetivos e requisitos estabelecidos na Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil da Organização Internacional do Trabalho são cumpridos.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

8.5 Uma política de emprego (que cobre todos os trabalhadores, incluindo aqueles recrutados diretamente ou através de uma agência ou terceiros) está em vigor, especificando a idade mínima para todos os trabalhadores, bem como medidas de correção se for detetado um incidente de trabalho infantil que inclua assistência, educação e substituição de rendimento. A política deve também delinear as condições nas quais os jovens trabalhadores podem ser empregados.

8.6 Um processo eficaz de verificação da idade, que inclui sistemas adequados de documentação e manutenção de registos, está em vigor no local de trabalho.

8.7 Todos os trabalhadores relevantes são formados para respeitar as disposições para jovens trabalhadores, inclusive aprendizes e estagiários, especialmente com relação a horas de trabalho, turnos noturnos, horário de trabalho durante os períodos escolares e trabalho pesado ou perigoso.

Principais Práticas

8.8 São apoiadas atividades de construção comunitária que ajudam a reduzir as barreiras de acesso à educação. Estas atividades incluem trabalhar com o governo local para permitir uma maior provisão escolar, fornecer aos trabalhadores uma mesada para despesas escolares, financiar despesas escolares, apoiar o transporte seguro para as escolas e fornecer formação vocacional.

9 Salários Justos

Todos os trabalhadores recebem salários justos.

Requisitos Obrigatórios

9.1 Todos os trabalhadores recebem um pacote de remuneração total para uma semana de trabalho padrão que inclui salários, remuneração de horas extras, benefícios e férias pagas que atendem ou excedem os padrões mínimos legais.

9.2 Os termos de compensação estabelecidos por acordos de negociação coletiva juridicamente vinculativos são implementados e cumpridos.

9.3 Os salários são pagos, pontualmente, regularmente e na íntegra.

9.4 Os trabalhadores recebem um recibo de pagamento para cada período de pagamento, indicando claramente os componentes da remuneração, incluindo os valores exatos dos salários, especificando as horas regulares e extras trabalhadas (quando os trabalhadores são pagos por hora), benefícios, incentivos/bónus e quaisquer deduções acordadas.

9.5 Quando um trabalhador é pago com base no volume de produção, taxa por peça, quotas ou similares, a taxa de remuneração permite que o trabalhador possa ganhar pelo menos o equivalente ao salário-mínimo ou do acordo coletivo, o que for mais alto, durante o horário normal de trabalho.

9.6 Todo o trabalho extraordinário ou trabalho em dia feriado é pago à taxa de prémio apropriada de acordo com as exigências legais locais e/ou acordos de negociação coletiva.

9.7 Além das deduções legalmente obrigatórias, todas as outras deduções salariais são feitas somente com o consentimento expresso e escrito dos trabalhadores num idioma que eles entendam.

9.8 Todas as deduções legalmente obrigatórias, tais como impostos e seguro social ou de saúde, são depositadas a cada período de pagamento nas contas ou agências legalmente estipuladas e conforme exigido por lei.

9.9 O seguro é contratado para cobrir os trabalhadores em caso de quaisquer lesões, acidentes, doenças, invalidez e morte relacionados com o trabalho, de acordo com as leis locais de compensação do trabalhador, como mínimo.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

9.10 Uma política escrita sobre salários e remuneração está em vigor, transparente e disponível a todos os trabalhadores numa linguagem compreensível.

9.11 Um processo para compreender os requisitos legais para salários, pagamento de horas extras, benefícios, férias e deduções e para monitorizar quaisquer mudanças neles, está em vigor e implementado.

9.12 São mantidos registos que demonstram que os trabalhadores são pagos com precisão pelas horas padrão e horas extras trabalhadas, com base num sistema apropriado de horas e salários.

Exigências Obrigatórias Futuras

9.13 Todos os trabalhadores de parceiros comerciais que fornecem diretamente bens e serviços à Unilever devem ganhar pelo menos um Salário-Mínimo. Um Salário-Mínimo deve ser alcançável dentro do horário normal de trabalho (não incluindo horas extras), quer o trabalhador seja pago com base em salário, produção horária ou em volume/taxa por peça/quota.

9.14 Uma abordagem sobre o Salário Mínimo é implementada e atualizada anualmente para garantir que todos os trabalhadores recebam salários (ou parte apropriada do rendimento) que atendam ou excedam o Salário Mínimo local, conforme definido por uma das metodologias reconhecidas na página do Salário Mínimo da Unilever.

Principais Práticas

9.15 Existe um sistema de remuneração justa para todos os trabalhadores, que os classifica de acordo com as suas qualificações, habilidade e experiência; reconhece e recompensa o seu desempenho através de benefícios e/ou incentivos salariais e não salariais; e avalia e ajusta regularmente a remuneração de acordo com referências de mercado relevantes, envolvendo-o num diálogo social sobre questões de remuneração.

9.16 As necessidades de salários-mínimos são levadas em cascata para os fornecedores e para a sua cadeia de fornecimento.

9.17 O seguro para trabalhadores vai além dos acidentes e invalidez relacionados com o trabalho, incluindo desemprego, maternidade, saúde e reforma.

10 Horas de Trabalho Razoáveis

As horas de trabalho para todos os trabalhadores são razoáveis.

Requisitos Obrigatórios

10.1 Os trabalhadores não são obrigados a trabalhar mais do que as horas regulares e extras de acordo com as exigências legais locais. O total de horas de trabalho semanal, incluindo horas extras, não deve exceder 60 horas para trabalhadores não-gerentes, mesmo que a legislação local o permita, a fim de evitar fadiga física e mental excessiva.

10.2 Todas as horas extras são voluntárias. Se o contrato de trabalho permitir horas extras contratuais, os trabalhadores concordam expressamente com isso.

10.3 Os trabalhadores têm direito a pelo menos 24 horas consecutivas de descanso em cada período de sete dias, e a tirar as férias anuais legalmente exigidas.

10.4 Se os trabalhadores forem obrigados a trabalhar num dia de descanso devido a uma real necessidade de continuidade da produção ou serviço, os trabalhadores devem receber um período equivalente de descanso compensatório imediatamente a seguir para garantir um mínimo de dois dias de descanso a cada 14 dias.

10.5 Os trabalhadores têm direito a intervalos razoáveis para refeição e descanso, os quais, no mínimo, devem cumprir as leis aplicáveis.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

10.6 As políticas escritas estão em vigor e implementadas para horários regulares de trabalho e horas extras; as políticas afirmam claramente que as horas extras são voluntárias.

10.7 Os horários de trabalho previstos são comunicados a todos os trabalhadores num idioma e formato que eles compreendam.

10.8 O consentimento dos trabalhadores para realizar horas extras é documentado.

10.9 Existem mecanismos definidos e eficazes para registar, documentar e controlar as horas de trabalho e as horas extras de todos os funcionários, independentemente do sistema salarial (por exemplo, pagamento on demand) ou do tipo de contrato.

Principais Práticas

10.10 Todos os trabalhadores, incluindo as funções de gerência, não excedem o horário de trabalho semanal de 60 horas por semana, incluindo as horas extras.

10.11 Os trabalhadores são consultados sobre formas de reduzir as horas de trabalho, sem comprometer a sua capacidade de ganhar pelo menos um salário suficiente para viver.

10.12 Os acordos de tempo de trabalho permitem aos trabalhadores atender às necessidades familiares e pessoais (por exemplo, tempo livre para consultas médicas e flexibilidade e agilidade na cobertura do horário de trabalho/ turnos) sem serem penalizados.

Liberdade de Associação

Todos os trabalhadores são livres para exercer o seu direito de formar e/ou aderir a sindicatos e negociações coletivas.

Requisitos Obrigatórios

11.1 Todos os trabalhadores podem exercer livremente o seu direito de formar ou aderir a um sindicato da sua escolha, procurar representação e negociar coletivamente e fazê-lo sem medo de intimidação, assédio ou obtenção de aprovações prévias, a menos que exigido por lei.

11.2 Os trabalhadores conhecem e compreendem os seus direitos, incluindo qualquer direito legal à greve. Nenhum outro trabalhador, gerente ou representante da empresa os impede de usufruir destes direitos.

11.3 As negociações coletivas são celebradas de boa-fé quando solicitadas por qualquer grupo representativo de trabalhadores legalmente reconhecido e os acordos coletivos são celebrados e implementados.

11.4 Os representantes dos trabalhadores não são discriminados, e práticas laborais injustas não ocorrem contra aqueles por causa do seu papel como representantes dos trabalhadores. Eles têm acesso razoável para desempenhar as suas funções representativas no local de trabalho.

11.5 Quando a legislação local estabelece restrições ao direito à liberdade de associação e negociação coletiva, são permitidas formas alternativas de representação, associação e negociação dos trabalhadores.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

11.6 Políticas e processos claros relacionados com a liberdade de associação e negociação coletiva nas operações quotidianas estão em vigor e esclarecem que a escolha de um trabalhador de formar ou aderir a um sindicato não comprometerá a sua igualdade de tratamento (incluindo tratamento relacionado com a contratação, promoção, salários, jornada de trabalho, reclamações ou rescisão do contrato de trabalho).

11.7 A formação regular de trabalhadores, gerentes e de segurança do local de trabalho é realizado para garantir o direito do trabalhador de se associar livremente e para assegurar o direito efetivo à negociação coletiva e às boas práticas de relações industriais (incluindo consulta e negociação).

11.8 Existem regras claras que regem as atividades dos sindicatos reconhecidos no local de trabalho.

Principais Práticas

11.9 Quando novas políticas e procedimentos são desenvolvidos, os representantes dos trabalhadores são contactados para receber informações sempre que possível.

11.10 O diálogo social e a formação conjunta com representantes sindicais ou de trabalhadores são organizados para promover relações de trabalho construtivas (por exemplo, formação em saúde e segurança; formação para prevenir o assédio sexual).

11.11 Uma avaliação é realizada para identificar riscos potenciais ao direito dos trabalhadores à liberdade de associação e, se identificados, são tomadas medidas para resolver o problema.

12 Saúde e Segurança

Todos os trabalhadores operam num ambiente de trabalho seguro e saudável que identifica e reduz os riscos para prevenir acidentes, lesões e doenças.

Requisitos Obrigatórios

12.1 Um local de trabalho saudável e seguro é fornecido para evitar acidentes e ferimentos, ou doenças (físicas ou mentais) decorrentes, ligados ou verificados no curso do trabalho, ou como resultado das atividades do empregador.

12.2 Todos os trabalhadores e outras pessoas que entram no local de trabalho são claramente informados sobre os perigos inerentes ao local de trabalho e recebem informação adequada e equipamento de proteção pessoal para evitar tais perigos. Além disso, há sinalização clara e apropriada, ou informações fornecidas, sobre como evacuar em caso de emergência.

12.3 Todos os trabalhadores, visitantes e pessoas que entram nas instalações para fornecer quaisquer serviços operacionais ou lidar com produtos são devidamente treinados e informados sobre as ações apropriadas a serem tomadas caso ocorra um incidente de saúde e segurança.

12.4 Todos os trabalhadores têm fácil acesso a água potável gratuita.

12.5 Os lavatórios são limpos e com manutenção completa, incluindo instalações de lavagem de mãos com água corrente e sabão, sendo acessíveis a todos os trabalhadores.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

12.6 Existem políticas e procedimentos claros e eficazes para a saúde e segurança ocupacional e são atualizados regularmente.

12.7 As políticas e os procedimentos de saúde e segurança ocupacional são amplamente comunicados, de forma eficaz, em toda a organização, com mecanismos para garantir que informações relevantes são fornecidas a todos os visitantes.

12.8 Formação de segurança regular e recorrente, incluindo exercícios de evacuação, é fornecido a todos os trabalhadores, incluindo gerentes, supervisores, trabalhadores terceirizados e seguranças.

12.9 Um Comité de Saúde e Segurança eficaz, com funções claramente compreendidas pelos trabalhadores e gerentes, proporcional ao tamanho e aos riscos do local de trabalho, está instalado. O Comité deve identificar, monitorizar e assegurar que planos de melhoria são implementados para reduzir os riscos à saúde e segurança, a fim de proteger os trabalhadores de acidentes, lesões e doenças relacionadas ao trabalho.

12.10 Um membro sénior da gerência é nomeado para administrar e supervisionar o plano de segurança para cada local de trabalho.

12.11 A eficácia dos planos de segurança é testada regularmente através de meios adequados.

12.12 A integridade estrutural e a segurança contra incêndio dos locais de trabalho são avaliadas detalhada e regularmente, e as lacunas identificadas são tratadas.

12.13 As operações são avaliadas regularmente por questões de segurança, incluindo áreas para equipamentos e alojamento de trabalhadores, quando são fornecidas.

Principais Práticas

12.14 As metas da empresa para alcançar zero acidentes são ativamente monitorizadas e relatadas, enquanto continuam a encorajar a comunicação transparente de quaisquer incidentes que ocorram.

12.15 Um plano de gestão de crise está em vigor, incluindo planos de contingência e priorização da saúde e segurança dos trabalhadores.

12.16 Os empregadores fornecem e os trabalhadores são encorajados a adotar e manter boas práticas de saúde e segurança que abrangem tanto o bem-estar físico quanto mental.

13 Acesso a Canais de Denúncias e Reparações

Todos os trabalhadores têm acesso a canais de denúncias com procedimentos e reparações justas.

Requisitos Obrigatórios

13.1 Todos os trabalhadores recebem reparações transparentes, justas e confidenciais que resultam na resolução rápida, imparcial e equitativa de questões que possam surgir como parte da sua relação de trabalho.

13.2 Os canais de denúncia estão de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e são bem comunicados e acessíveis de forma a permitir que os trabalhadores informem qualquer problema.

13.3 Os canais de denúncia garantem a confidencialidade de qualquer reclamante, a menos que o reclamante dê permissão para revelar a uma determinada pessoa.

13.4 Aqueles que relatam uma denúncia ou participam em qualquer investigação de uma denúncia não devem ser retaliados.

13.5 As denúncias são tratadas de forma eficaz, oportuna e respeitosa, sendo escalonadas e supervisionadas pelo nível apropriado de gestão.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

13.6 Há um processo claro e documentado para tratar qualquer denúncia, garantindo a confidencialidade (a menos que seja dada permissão pelo reclamante para revelar a uma determinada pessoa).

13.7 Há uma política de não retaliação para os trabalhadores ou denunciantes que denunciam queixas, com medidas específicas para proteger os denunciantes contra retaliações.

13.8 Todos os funcionários são formados na política e procedimentos para lidar com as denúncias e os gerentes são especificamente formados para evitar retaliações.

Principais Práticas

13.9 Os dados anónimos sobre o recebimento e tratamento de denúncias são mantidos e analisados para garantir a eficácia dos mecanismos de denúncias.

13.10 São identificadas as causas de queixas e reclamações e quaisquer padrões subjacentes relacionados, a fim de fazer melhorias operacionais quando apropriado.

13.11 Os canais de denúncias são amplamente comunicados e acessíveis, a fim de permitir que as comunidades locais informem à empresa qualquer questão, em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos.

Direitos Fundiários

Os direitos e a titularidade da propriedade e da terra do indivíduo e das comunidades locais, incluindo as populações indígenas, são respeitados. Há tolerância zero para a apropriação de terras.

Requisitos Obrigatórios

Estas exigências aplicam-se apenas aos parceiros comerciais envolvidos na aquisição, arrendamento ou alienação de terras e/ou quando o uso da terra está a ser alterado, o que pode afetar os direitos dos indivíduos ou comunidades.

14.1 Não deve haver envolvimento em nenhuma forma de apropriação de terra e deve haver uma abordagem de tolerância zero em relação à apropriação de terra por outros com relação a qualquer terra adquirida, arrendada ou usada.

14.2 Os direitos legítimos de posse da terra dos indivíduos, comunidades e populações indígenas, incluindo os direitos consuetudinários e informais, são respeitados, e a devida diligência é empreendida para defender os seus direitos estabelecidos de propriedade, terra e uso da terra.

14.3 Quando uma mudança no uso da terra é planeada, o impacto ambiental e social é avaliado e adequadamente abordado com a participação das comunidades afetadas e publicado num formato e linguagem acessíveis às comunidades afetadas.

14.4 A aquisição, o planeamento do uso da terra, as mudanças e o desenvolvimento da terra são geridos de forma a cumprir as leis nacionais e respeitar os direitos humanos, incluindo os direitos consuetudinários à terra e aos recursos, o que oferecer a maior proteção.

14.5 O direito das mulheres à propriedade e acesso à terra deve ser reconhecido e respeitado.

14.6 Os parceiros comerciais procuram e documentam ativamente a implementação efetiva do consentimento livre, prévio e informado cada vez que a aquisição, o planeamento, a mudança do uso da terra ou o desenvolvimento da terra podem afetar os direitos legítimos de posse das comunidades locais ou afetar a terra sujeita à posse coletiva legítima.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

Estas exigências aplicam-se somente aos parceiros comerciais envolvidos na aquisição, arrendamento ou alienação de terras e/ou quando o uso da terra está a ser alterado, o que pode afetar os direitos dos indivíduos ou comunidades.

14.7 Existem políticas escritas sobre o respeito dos direitos fundiários de todos os titulares legítimos de terras afetadas pelas operações do parceiro comercial, incluindo uma tolerância zero para a apropriação de terras.

14.8 Está em andamento um processo de devida diligência operacional para efetivamente identificar, prevenir, mitigar e tratar quaisquer violações dos direitos de terra nas operações do parceiro comercial e para verificar como estas são identificadas e remediadas.

14.9 Responsabilidade e recursos suficientes são designados para gerir questões de direitos fundiários e o envolvimento da empresa com a comunidade.

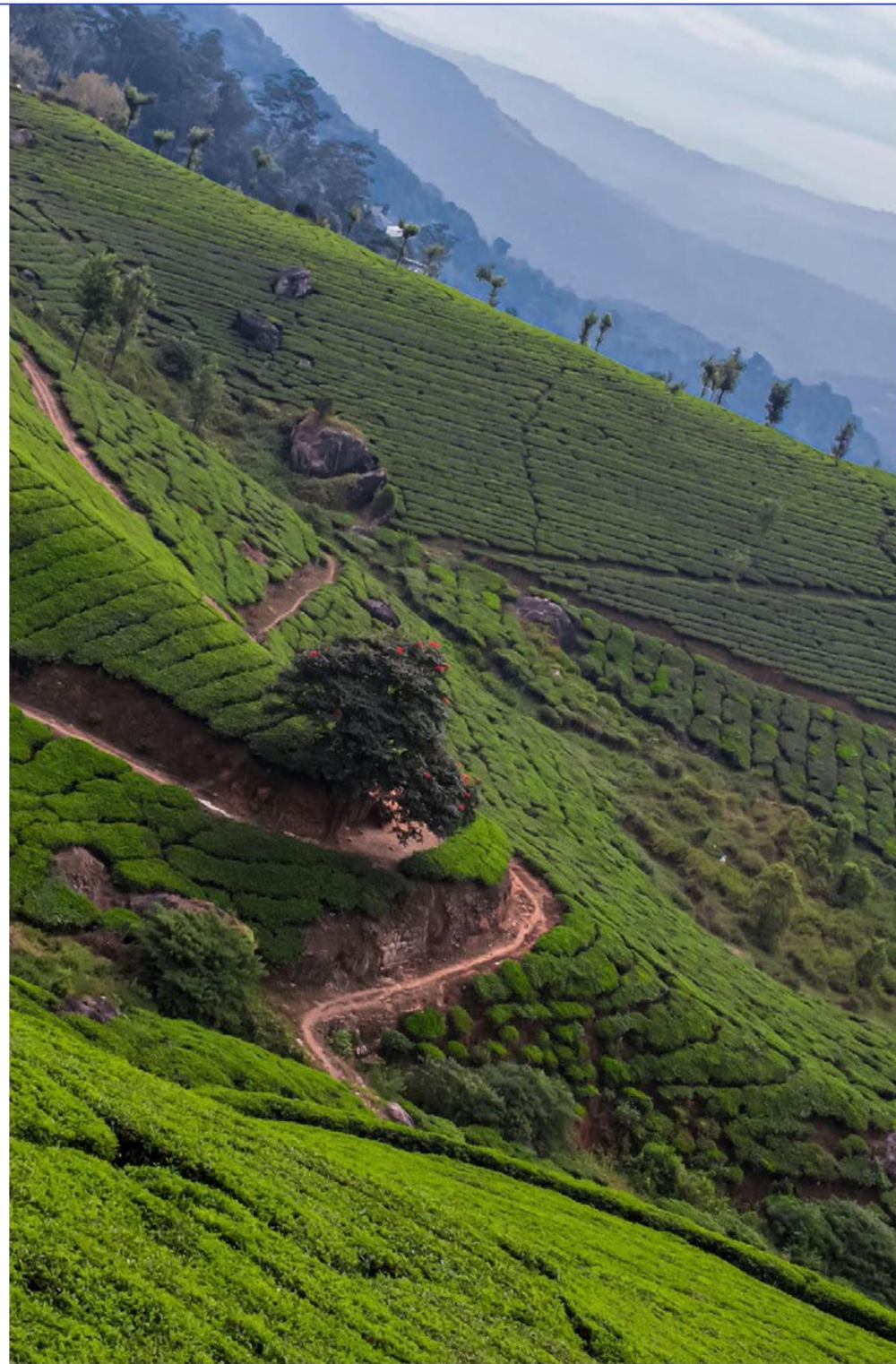
14.10 Os indivíduos responsáveis pela aquisição ou mudanças no uso do solo são formados periodicamente no FPIC e compreendem plenamente como identificar e avaliar o impacto dessas aquisições ou mudanças.

Principais Práticas

14.11 Os dados das avaliações de impacto são desagregados por género, origem nacional, tribo ou casta.

14.12 É assumido um compromisso público para apoiar ativamente os investimentos agrícolas responsáveis, a rastreabilidade total e as Diretrizes Voluntárias da ONU sobre a Governança Responsável da Posse.

14.13 Processos Estratégicos contra a Participação Pública (SLAPPs) usados para silenciar defensores de direitos humanos e ambientais e organizações da sociedade civil que apoiam os detentores de direitos afetados no ativismo legítimo não estão engajados.



A operação, o fornecimento, o fabrico, a distribuição de produtos e a prestação de serviços são conduzidos com o objetivo de proteger e preservar o meio ambiente.

Uma abordagem baseada no risco deve ser adotada pelos parceiros comerciais para determinar as questões ambientais que apresentam o maior potencial de impacto adverso em conexão com os seus negócios. O Princípio Fundamental 15 delineia os Requisitos Obrigatórios para uma gestão ambiental holística com o objetivo de proteger e recuperar a natureza, sendo seguido por dois Princípios Fundamentais adicionais que tratam de questões ambientais em que a Unilever tem uma maior oportunidade de minimizar os impactos negativos e maximizar o impacto positivo nas áreas do clima, água, resíduos, desmatamento zero e não utilização de plástico. Também pode identificar outras áreas relevantes para os seus negócios.

Proteger e Regenerar a Natureza

Os negócios são conduzidos de forma a proteger, preservar, recuperar a natureza (incluindo a biodiversidade) e garantir que não ocorra desmatamento em conexão com o fornecimento de óleo de palma, soja, papel, e materiais de chá e cacau. O consumo de água é reduzido, particularmente em áreas de alto stress hídrico, e a descarga de águas residuais é adequadamente gerida.

Requisitos Obrigatórios

15.1 As licenças e exigências legais atuais e válidas relativas ao planeamento, desenvolvimento e às operações comerciais, relacionadas com a proteção do meio ambiente, natureza e biodiversidade, são mantidas e cumpridas.

15.2 As leis e permissões aplicáveis relacionadas com a água - incluindo, mas não se limitando à captação de água, uso de água, gestão de águas superficiais e descarga de efluentes - são cumpridas.

15.3 Os fornecedores diretos dos materiais em questão conforme definido nas Diretrizes da Política de Pessoas e Natureza, só poderão vender materiais à Unilever provenientes de locais que sejam verificados como livres de desmatamento, com base na data de corte aplicável de acordo com as exigências da Política de Pessoas e Natureza.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

15.4 Um sistema de gestão ambiental está em vigor, e é atualizado periodicamente, para identificar e mitigar questões relacionadas com a gestão da água e a descarga de águas residuais.

Os seguintes sistemas gerais de gestão deverão estar em vigor para atender aos Requisitos Obrigatórios para cada Princípio Fundamental sobre o pilar Planeta.

15.5 As políticas e procedimentos de gestão ambiental estão em vigor e são implementados para questões que apresentam riscos ambientais significativos relacionados com as suas operações.

15.6 Políticas e processos de devida diligência relevantes às exigências nacionais e internacionais de fornecimento estão em vigor e são implementados conforme exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis, e conforme aconselhado ou solicitado pela Unilever antes da relação comercial, ou conforme acordado contratualmente.

15.7 É fornecida formação a todos os trabalhadores relevantes para assegurar o conhecimento e o cumprimento de todas as autorizações legais necessárias.

15.8 Todos os dados necessários são compartilhados com a Unilever para permitir que a Unilever utilize essas informações (de forma anónima, quando é permitido o anonimato) para cumprir as exigências regulamentares e de todas as leis relevantes de direitos humanos, proteção ambiental e diligência devida da cadeia de fornecimento.

15.9 Políticas e procedimentos relevantes são amplamente divulgados em toda a sua organização, com a aplicação de formação apropriada.

Exigências Obrigatórias Futuras

Aplicável a fornecedores de ingredientes e formulações utilizadas em produtos para cuidados da casa, beleza e cuidados pessoais, quando informado pela Unilever:

15.10 Dados sobre biodegradabilidade de ingredientes orgânicos (que contêm carbono) são disponibilizados à Unilever de acordo com métodos de teste da OCDE reconhecidos internacionalmente.

15.11 Os ingredientes e formulações orgânicas (que contêm carbono) são 100% biodegradáveis.

Principais Práticas

15.12 As práticas de sustentabilidade e planos de melhoria de desempenho, tais como os descritos nos Princípios de Agricultura Regenerativa (PAR) da Unilever, estão incorporados em todas as atividades comerciais relevantes para tratar de questões ambientais materiais.

15.13 Aplicável a fornecedores de materiais agrícolas: O Código de Agricultura Sustentável (CAS) da Unilever e padrões equivalentes ao CAS são implementados.

15.14 Os fornecedores de materiais agrícolas identificam e implementam planos para gerir a biodiversidade e os riscos do ecossistema para operações em áreas sensíveis ou próximas a estas.

15.15 Aplicável a fornecedores de materiais minerados: requisitos como os definidos no Código para Extração Responsável (CER) ou outras normas equivalentes são implementados.

15.16 Uma revisão sistemática das práticas de sustentabilidade e sistemas de gestão ambiental é realizada regularmente com o apoio de especialistas independentes e com o envolvimento das comunidades locais para determinar se políticas e procedimentos apropriados estão em vigor e são eficazes.

15.17 A captação de água e a gestão de águas residuais são medidas e divulgadas publicamente.

15.18 Em áreas com um alto nível de stress hídrico, a otimização da água para resolver escoamentos e desperdícios é estabelecida e o tratamento avançado de águas residuais é implementado.

15.19 A ação coletiva para melhorar a qualidade da água foi estipulada, priorizando as áreas de stress hídrico através da implementação da Norma de Aliança por Intendência da Água.

15.20 As partes interessadas em toda a cadeia de valor estão empenhadas em melhorar a biodiversidade e o desempenho dos ecossistemas dentro e fora dos limites do local.

Ação Climática

As emissões de gases com efeito de estufa são reduzidas de acordo com os objetivos do Acordo de Paris e limitam o aquecimento global abaixo dos 2 graus centígrados em comparação com os níveis pré-industriais.

Requisitos Obrigatórios

16.1 Todos os requisitos legais aplicáveis são cumpridos e as licenças são concedidas com relação à gestão e redução de emissões de gases com efeito de estufa.

Exigências Obrigatórias Futuras

16.2 Quando solicitados, os dados sobre as emissões de gases com efeito de estufa, a nível de produto para os materiais vendidos à Unilever, são compartilhados para disponibilização pela Unilever em relatórios públicos e às autoridades sobre as suas metas de redução de emissões de gases com efeito de estufa. Isto deve ser feito através de uma metodologia acordada e deve incluir a verificação por terceiros.

16.3 Um sistema de gestão ambiental relacionado com a redução de emissões com efeito de estufa está em vigor, e é implementado e atualizado periodicamente para identificar e mitigar essas emissões.

Principais Práticas

16.4 Uma meta pública e um plano para reduzir as emissões de gases com efeito de estufa, de acordo com as metas do Acordo de Paris e os requisitos do Protocolo de gases com efeito de estufa ou padrão equivalente são estabelecidos, com o progresso relatado publicamente pelo menos anualmente. As metas de redução de emissões de gases com efeito de estufa são aprovadas pela iniciativa Science Based Targets (SBTi), através de: https://sciencebasedtargets.org.

16.5 Os fornecedores estão empenhados em reduzir as emissões de gases com efeito de estufa em toda a cadeia de valor, seja diretamente ou através da participação em grupos industriais relevantes que impulsionam ações colaborativas sobre questões climáticas (dentro dos limites da lei da concorrência).

16.6 Os créditos de carbono são usados somente para emissões residuais de gases com efeito de estufa e após reduções absolutas comprovadas em linha com o SBTi e são relatados separadamente das reduções de emissões de gases com efeito de estufa.

Mundo sem Resíduos

A produção de resíduos é reduzida e o desperdício zero para aterro é atingido. O uso de plásticos e o desperdício são reduzidos para ajudar a criar uma economia transparente e circular para os plásticos.

Requisitos Obrigatórios

17.1 As leis e autorizações aplicáveis relativas ao armazenamento, manuseio e eliminação de resíduos diretamente ou através de subcontratados são cumpridas.

17.2 Os resíduos são armazenados, manuseados, transportados e eliminados de forma a proteger a saúde e a segurança das pessoas, bem como a fim de proteger o meio ambiente.

17.3 Todos os requisitos legais aplicáveis com relação à aquisição de matéria-prima plástica, produção, armazenamento, transporte e gestão de fim de vida útil são cumpridos.

17.4 Os fornecedores de plástico pós-consumo reciclado (PCR) realizam testes de migração anual (de acordo com o método de teste padrão da Unilever) para confirmar que os materiais fornecidos à Unilever estão dentro dos limites aprovados para contaminantes e os registos apropriados desses resultados são mantidos. Qualquer contaminante identificado acima do limite deve ser avaliado de risco e o resultado comunicado à Unilever.

Sistemas de Gestão Obrigatórios

17.5 Um sistema de gestão ambiental está em vigor e é atualizado periodicamente para identificar e mitigar questões relacionadas com a gestão e redução de resíduos.

Aplicável a fornecedores que utilizam o plástico nos seus processos de produção:

17.6 Políticas e controlos de gestão claros, eficazes e apropriados às suas operações estão em vigor para gerir a produção, uso e tratamento de fim de vida útil do plástico, sendo atualizados periodicamente.

17.7 Um processo para identificar e gerir os potenciais impactos ambientais adversos e riscos (associados à produção, uso, redução, recolha e gestão de fim de vida útil do plástico) relacionados com as suas operações está em vigor. Procedimentos e controlos adequados para minimizar os riscos identificados são implementados.

Exigências Obrigatórias Futuras

Aplicável a fornecedores de embalagens plásticas:

17.8 Os fornecedores de embalagens plásticas só fornecem plástico que é projetado para ser totalmente reutilizável, reciclável ou compostável.

17.9 Os fornecedores de embalagens plásticas desenvolvem e divulgam um inventário de plásticos para apoiar os esforços de transparência e rastreabilidade (relacionados com os plásticos) da Unilever ou de outras partes. Isto inclui dados relevantes tais como conteúdo à base de fósseis virgens, conteúdo reciclado pós-consumo e detalhes sobre a capacidade do plástico de ser reutilizado, reciclado ou compostado.

Principais Práticas

17.10 Nenhum resíduo não perigoso é enviado para aterros sanitários ou incineração sem recuperação de energia.

17.11 Os fornecedores de embalagens reduzem para metade a quantidade de plástico virgem utilizada e otimizam a quantidade de plástico reciclado.

17.12 Quando não existem leis locais de gestão de resíduos, são tomadas medidas para garantir que a gestão de resíduos (inclusive realizada por subcontratados) seja realizada de acordo com as melhores práticas internacionais.

17.13 Os parceiros comerciais estabelecem um plano de longo prazo para praticar os '5-R's de gestão de resíduos: Repensar, Recusar, Reduzir, Reutilizar, Reciclar.

17.14 São desenvolvidos princípios e abordagens da economia circular para a construção de modelos de negócios circulares.

17.15 Para os parceiros comerciais onde o desperdício alimentar existe, é assumido o compromisso público de que até 2030 reduzirão para metade o desperdício alimentar em operações diretas. As métricas, metas e planos de entrega são definidos e os dados são divulgados através de índices externos.

17.16 Estratégias eficazes de uso, redução, recolha e reciclagem de plásticos estão em vigor em toda a cadeia de valor.

17.17 Colaboração e parcerias com as partes interessadas (dentro dos limites da lei da concorrência) são estabelecidas para inovar materiais plásticos e melhorar a gestão do fim de vida útil com o objetivo de combater os resíduos plásticos, alinhar e desenvolver sistemas industriais, benchmarking e padrões, e alavancar tecnologias capacitantes.

Comunicação de violações

1. Qualquer falha no cumprimento dos Requisitos Obrigatórios da nossa PPR da qual o parceiro comercial esteja ciente e que não seja retificada num prazo razoável deve ser comunicada à Unilever o mais rápido possível. Caso não o faça, estará a violar a nossa PPR.

2. Apoiamos fortemente uma cultura de transparência tanto para os parceiros comerciais quanto para os seus trabalhadores, sem medo de retaliação contra aqueles que denunciam violações reais ou suspeitas.

3. Os parceiros comerciais e os seus trabalhadores, comunidades e outras partes interessadas podem comunicar à Unilever, por telefone ou online, violações reais ou suspeitadas da nossa PPR (incluindo qualquer falha de um trabalhador da Unilever ou de qualquer pessoa agindo em nome da Unilever). Os relatos podem ser apresentados de forma confidencial e anónima (quando permitido por lei). Para mais informações, clique em Levantar uma Preocupação ou aceda a: www.unilevercodesupportline.com.

4. A Unilever investigará qualquer preocupação levantada e discutirá os resultados com o parceiro comercial. O parceiro comercial deve auxiliar em qualquer investigação e dar acesso a qualquer informação razoavelmente solicitada.

5. Se for necessária uma correção, o parceiro comercial criará e informará a Unilever sobre as suas ações corretivas, planos de implementação e cronograma para resolver a violação de forma eficaz e rápida.

Dicas de implementação

1. Reveja as suas políticas, procedimentos e práticas atuais contra os Requisitos Obrigatórios para garantir que não corre o risco de qualquer violação da nossa PPR.

2. Fale com seu o contacto na Unilever para discutir quaisquer áreas que não compreenda ou compartilhe connosco quaisquer desafios que possa ter para atender às exigências desta Política.

3. Familiarize os trabalhadores relevantes com a nossa PPR e com o procedimento para relatar suspeitas de violação à Unilever.

Anexo

Os seguintes princípios, normas e convenções foram usados na preparação desta Política de Parceiros Responsáveis e podem ser uma fonte útil de informações adicionais:

- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais
- Princípios empresariais para combater o suborno produzidos pela Transparency International:
- Guia Anti-Corrupção da Câmara Internacional de Comércio para SMEs
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas
- Iniciativa de Comércio Ético
- Organização Internacional do Trabalho: www.ilo.org com referência específica a:

- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalho Forçado
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Liberdade de Associação e Negociação Coletiva
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Horas de Trabalho
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Idade MínimaConvenção da Organização Internacional do Trabalho sobreas Piores Formas de Trabalho Infantil
- A Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Abolição do Trabalho Forçado Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Remuneração de
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Discriminação (Emprego e Ocupação)
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Proteção à Maternidade

NOTA: Esta Política de Parceiros Responsáveis substitui as nossas Política de Fornecimento Responsável e Política de Parceria Comercial Responsável. Qualquer referência à nossa Política de Parceiros Responsáveis, PPR, Política de Fornecimento Responsável, PFR, Política de Parceria Comercial Responsável, PPCR e/ou ao nosso Código de Fornecedor, em qualquer documentação ou contratos com o fornecedor, tem a intenção de se referir a esta Política de Parceiros Responsáveis.

Para mais informações sobre a nossa Política de Parceiros Responsáveis, incluindo o glossário e perguntas frequentes, visite Unilever.com/responsible-partner-policy. Se é um fornecedor, poderá encontrar mais informações sobre os prazos dos Requisitos Obrigatórios Futuros no seguinte site www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier.