

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD DE SOCIOS COMERCIALES



TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....2

Conduciendo Negocios legalmente y con Integridad.....3

Respeto a los derechos de los trabajadores y a los derechos humanos.....5

Compromiso con la sustentabilidad.....7

Consejos de Implementación.....8



INTRODUCCIÓN

En Unilever, nuestro propósito es duplicar el tamaño de nuestro negocio, mientras reducimos la huella ambiental y aumentamos positivamente nuestro impacto social.

Para alcanzar esto, nuestras relaciones con los socios de negocios, tales como proveedores, agentes, distribuidores y comisionados etc., desempeñan un papel fundamental.

El código de Principios de Negocio de Unilever establece los estándares de integridad en los negocios y la responsabilidad corporativa que seguimos a nivel mundial. Queremos trabajar con socios que tienen valores similares a los nuestros y que tienen los mismos estándares que nosotros. Esta política establece los requisitos generales para la conducta apropiada por nuestros socios comerciales. Esto puede complementarse con la orientación y políticas adaptadas a las relaciones específicas con terceros, como nuestra Política de Abastecimiento Responsable para proveedores.



CONDUCIENDO NEGOCIOS LEGALMENTE Y CON INTEGRIDAD

Cumplimiento de las Leyes

Todas las leyes y reglamentos aplicables son cumplidos en los países donde los socios operan, incluyendo las leyes internacionales y reglamentos pertinentes, tales como las relativas a las sanciones comerciales, controles de exportación, las obligaciones de información, protección de datos y defensa de la competencia.

Soborno

Está prohibido cualquier y todas las formas de soborno, corrupción, extorsión o malversación de fondos. Existen procedimientos adoptados por la empresa para prevenir el soborno en todas las transacciones comerciales comprometidos por el socio de negocios

Conflicto de intereses

Todo y cualquier conflicto de interés en relaciones de negocio con Unilever, de los cuales el socio es consciente, se debe declarar a Unilever para permitir que la empresa tome las medidas adecuadas. Cualquier propiedad o interés beneficiario en el negocio de un socio comercial por un funcionario o representante de un partido político del gobierno se deben declarar a Unilever antes de iniciar cualquier relación de negocios con Unilever.

Regalos, Hospitalidad y Entretenimiento

Cualquier entretenimiento u hospitalidad se mantiene razonable en naturaleza, si en su totalidad tiene el fin de mantener buenas relaciones comerciales y no sean destinadas a influir en la toma de decisiones para futuros negocios. Se evita el intercambio de regalos entre los empleados de un socio comercial y empleados de Unilever. El intercambio de regalos oficiales entre las empresa son aceptables, pero debe ser transparente y debidamente registrados.



CONDUCIENDO NEGOCIOS LEGALMENTE Y CON INTEGRIDAD

Información confidencial y de competidores

Toda la información de la competencia se obtiene legítimamente y sólo será utilizada para fines legítimos de conformidad con todas las leyes y reglamentos aplicables. En ningún momento se intentará divulgar a Unilever información sobre sus competidores que sea comercialmente sensible o confidencial para ellos, y que no esté en el dominio público. Del mismo modo, la información confidencial y comercialmente sensible de Unilever es información competitiva que no debe ser distribuida a terceros, a menos que esté expresamente permitido por Unilever.

Registros financieros, lavado de dinero y tráfico de información privilegiada

Todos los tratos de negocios y acuerdos comerciales son realizados en forma transparentes y se registran con precisión en los libros y registros de los socios comerciales. No hay participación o intento de lavado de dinero. Ninguna información confidencial en poder del socio comercial en relación a Unilever, se utiliza para cualquier participación o soporte al tráfico de información privilegiada.

Protección de la información y de la Propiedad

La información confidencial de Unilever, know-how y la propiedad intelectual es respetada y protegida. Toda la información proporcionada por Unilever que no está en el dominio público se considera confidencial y es sólo para ser usado para el fin previsto y designado. Toda y cualquier información personal sobre los individuos, consumidores o empleados de Unilever se maneja con pleno respeto a la protección de su privacidad y de todas las leyes y regulaciones de privacidad pertinentes.

Calidad del producto

Los productos y servicios son almacenados y entregados para cumplir con las especificaciones y criterios de calidad y criterios de seguridad especificados en el contrato o en los documentos del producto y son seguros para el uso previsto.



RESPECTO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y A LOS DERECHOS HUMANOS

Términos de empleo

Las políticas son adoptadas y adheridas a los derechos legales y contractuales de los empleados, tanto permanente como temporales.

Los empleados cuentan con un paquete de compensación total que incluye salarios, pago de horas extras, beneficios, vacaciones pagadas que cumplen o exceden los estándares mínimos legales o normas de la industria vigentes, lo que sea mayor, y se implementan y adhieren los términos de compensación establecidos por los acuerdos de negociación colectiva jurídicamente vinculantes.

Los empleados no están obligados a trabajar más de las horas ordinarias y extraordinarias permitidas por la ley del país en que están empleados. Todas las horas extraordinarias de los empleados son de forma voluntaria.

Trato justo, respeto y dignidad

Todos los empleados son tratados con respeto y dignidad. Ningún empleado está sujeto a abuso físico, sexual, verbal, psicológico, u otra forma de intimidación.

Discriminación, incluyendo la basada en raza, edad, posición en la empresa, sexo, color, religión, origen, orientación sexual, estado civil, dependientes, discapacidad, clase social y opiniones políticas se previene. En particular se presta atención a los derechos de los empleados más vulnerables a la discriminación.



RESPECTO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y A LOS DERECHOS HUMANOS

Personal permitido

No puede haber empleados menores de 15 años o menores de la edad mínima para trabajar o para la escolarización obligatoria según especificado por la ley local, o la que sea mayor. Cuando se emplean jóvenes no está permitido que ellos hagan trabajos que sean mental, físico, social o moralmente peligroso o nocivo o que interfieran con su escolarización, privándoles de la oportunidad de asistir a la escuela. El trabajo forzoso, en cualquier modalidad ya sea en forma de mano de obra contratada, la servidumbre por deudas u otras formas, no es aceptable. La coerción física y mental, la esclavitud y la trata de personas están prohibidas.

Salud y seguridad

Se proporciona un lugar de trabajo saludable y seguro para evitar accidentes y daños, o que ocurre en el curso del trabajo o como resultado de las operaciones del empleador.

Los sindicatos y la negociación colectiva

Los derechos legales de los empleados para la libertad de asociación y la negociación colectiva son reconocidos y respetados. Los empleados no deben sentirse intimidados o acosados en el ejercicio de su derecho legal de afiliarse o abstenerse de unirse a cualquier organización.



COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD

Derechos sobre la tierra

Los derechos y títulos de propiedad y la tierra de la persona, los pueblos indígenas y las comunidades locales son respetados. Todas las negociaciones con respecto a su propiedad o terreno, incluyendo el uso y la transferencia de la misma, se adhieren a los principios de consentimiento libre, previo e informado, la transparencia de contrato y la divulgación.

Sustentabilidad y medio ambiente

Operaciones, incluyendo la distribución de productos y la prestación de servicios son conducidos con el objetivo de proteger y preservar el medio ambiente

Reportar preocupaciones, manejo de quejas y no represalias

Los empleados cuentan con medios para reportar preocupaciones acerca de cualquiera de lineamientos descritos en esta Política y todos los empleados que hablen sobre algún problema están protegidos contra represalias. Además, los empleados cuentan con procedimientos transparentes, justos y confidenciales que resultan en una resolución rápida, imparcial y justa de las dificultades que puedan surgir en el marco de su relación laboral.

Los reportes pueden ser enviados de forma confidencial y anónima (donde la ley lo permita). Para obtener más información, haga clic en [Levanta una preocupación.](#)



CONSEJOS DE IMPLEMENTACIÓN

Para apoyar el cumplimiento de esta Política usted debe implementar dentro de su propio negocio lo siguiente: entrenamiento de empleados; comunicar los mecanismos de reporte y denuncia; comunicar las políticas y procedimientos de cumplimiento; realizar revisiones periódicas y evaluaciones de cumplimiento dentro de su negocio; introducir medidas de remediación y planes de acción cuando se encuentren debilidades de cumplimiento identificadas o sospechadas; asegurarse de que sus tiene adecuados procesos y mecanismos de cumplimiento; y otras medidas similares.

Para preguntas relacionadas con la Política de Responsabilidad de Socios Comerciales favor de enviar un correo electrónico a **[Integridad en los Negocios Unilever.](#)**

Los consejos de implementación son compartidos como información adicional para ayudar al socio comercial de Unilever para cumplir con la Política de Responsabilidad de Socios Comerciales. Estos consejos son solo recomendaciones y no tienen la intención de liberar a los socios comerciales de cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en los países en los que opera el socio comercial y todas las demás leyes y normas internacionales aplicables, así como las obligaciones contractuales. Estos consejos no se oponen al socio de negocios de ir más allá de lo que se sugiere. Estos consejos no son exhaustivos ni se pretende constituir un asesoramiento legal u otros servicios profesionales. Los servicios de adecuados profesionales competentes deben obtenerse cuando se requiere asesoramiento legal u otra asistencia profesional.

Copyright © Unilever PLC/Unilever NV 1998-2015. All rights reserved. All copyright and other intellectual property rights in all text, images, sound, software and other materials contained in this document and/or on this site are owned by Unilever PLC/Unilever NV and affiliated companies or are included with permission of the relevant owner. References to affiliates or affiliated companies shall include all members of the Unilever Group*.

