



REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN – UNILEVER NORGE AS

# Unilevers tilnærming til aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter

## Formålet med dette dokumentet

Respekt for menneskerettigheter er det ufravikelige grunnlaget for Unilevers virksomhet. Vår menneskerettighetsstrategi er forankret i [FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter](#) (UNGPs), og dette dokumentet oppsummerer Unilevers tilnærming til Human Rights Due Diligence (HRDD), et operasjonelt prinsipp i (UNGPs). Dette er et levende dokument som vil bli oppdatert jevnlig med nytt materiale og casestudier som gir liv til arbeidet vårt.

## 1. Forpliktelse og styring

### Generell beskrivelse av virksomheten

Unilever Norge AS importerer, selger og markedsfører merkevarer og produkter i høy omløpshastighet. I 2023 opererte selskapet på tvers av fem kategorier: skjønnhet og velvære, personlig pleie, vask og rengjøring, ernæring og iskrem. Selskapets kunder er hovedsakelig store dagligvarekjeder, kjeder med bredt vareutvalg, netthandel og store husholdningsgrossister.

Selskapets hovedkontor ligger på Martin Linges vei 25, 1364 Fornebu i Bærum kommune. I 2023 hadde Unilever Norge AS 36 ansatte, men ingen produksjon i Norge.

### Styring

Vår tilnærming er å forankre respekt for menneskerettigheter i alle deler av vår virksomhet ved å implementere FN's veiledende prinsipper. En beskrivelse av vår virksomhet og dens virksomhet finner du på side 2 i vår [Unilever-erklæring om moderne slaveri mars 2024](#), og detaljer om styring av vår strategi for menneskerettigheter kan finnes på side 3 i vår [2024-erklæring om moderne slaveri](#).

### Policyrammeverk og kontraktskrav

Unilever har et omfattende policyrammeverk som integrerer respekt for menneskerettigheter i hvordan vi opererer og driver den atferden vi forventer fra våre ansatte og de i verdikjeden vår, som er oppsummert i vår [erklæring om menneskerettigheter](#).

Våre [retningslinjer for forretningsprinsipper](#) og 24 relaterte retningslinjer beskriver hvordan vi søker å sikre overholdelse av lover og forskrifter, beskytte våre merkevarer og omdømme og forhindre skade på mennesker og miljø. Alle Unilever-ansatte forventes å kjenne våre retningslinjer og hvordan de skal brukes i arbeidet sitt.

Våre krav til forretningspartnere er beskrevet i vår [policy for ansvarlige partnere](#) (RPP), som gjelder for alle leverandører på nivå 1, samt selskaper som har en kontrakt og/eller utfører arbeid for Unilever, eller distribuerer produktene våre til forhandlere eller kunder. Vi krever kontraktsmessige forsikringer fra alle forretningspartnere om at de oppfyller kravene til integritets- og etikkkrav, menneskerettigheter og miljørelaterte krav som er beskrevet i RPP, og at de på passende måte adresserer eventuelle identifiserte negative konsekvenser. Vi forventer også at forretningspartnere viderefører tilsvarende krav i forsyningskjede og gjennomfører sin egen aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter. Mer informasjon om dette finner du på [Unilever.com](#).



REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN – UNILEVER NORGE AS

## Samarbeid med tredjeparter utover nivå 1 i henhold til våre forventninger til retningslinjene

I tillegg til RPP har vi klare prinsipper for direkte leverandører av spesifikke materialer (kakao, palmeolje, papirmasse og papir, soya og te), deres konsernvirksomhet og tredjeparts forsyningskjeder, samt tredjepartsprodusenter, som er beskrevet i våre retningslinjer for [mennesker og natur](#). Prinsipp 2 i retningslinjene for mennesker og natur krever at tredjeparts aktører innenfor omfanget:

- Gjennomføre HRDD innenfor sine egne operasjoner og forsyningskjeder.
- Utvikler og implementerer effektive styringssystemer for å møte kravene i RPP og People and Nature Policy.
- Viser samsvar, verifisert gjennom en uavhengig sertifiseringsordning.

---

## 2. Identifisere, vurdere og prioritere risikoer

### Identifisere risiko

Vi streber etter å effektivt identifisere og forstå potensielle og faktiske risikoer for mennesker, og årsakene til disse risikoene og de tilhørende konsekvensene. Vi jobber også for å forhindre at risiko blir et problem, samtidig som vi overvåker nye og fremvoksende risikoer.

UNGP definerer sentral menneskerettigheter som de som er i størst risiko for de mest alvorlige negative konsekvensene gjennom en virksomhets aktiviteter eller forretningsforhold. Vi har identifisert åtte sentral menneskerettighetsutfordringer:

- Mobbing og trakassering
- Diskriminering
- Rettferdig lønn og inntekt
- Tvunget arbeid
- Frihet til organisering og kollektive forhandlinger
- Helse
- Rettigheter til land (inkludert urfolksrettigheter)
- Arbeidstid

Hvert av disse problemstillingene blir vurdert gjennom kjønns- og klimaperspektiv for å forstå hvordan disse faktorene påvirker tilgangen til menneskerettigheter.

Vi gjennomgår våre sentrale menneskerettighets spørsmål for å sikre at vår tilnærming forblir fokusert på de mest hensiktsmessige områdene. Mer informasjon finner du på [Unilever.com](#).

### Egen virksomhet

Unilevers «Business Integrity-program» gir liv til våre verdier for alle ansatte. Vi har robuste prosedyrer og kontroller på plass for å hjelpe oss med å forebygge, oppdage og reagere på problemer, inkludert menneskerettighetsrisikoer og konsekvenser. Mer informasjon om dette programmet finner du på [Unilever.com](#).

### Verdikjede



## REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN – UNILEVER NORGE AS

Vi verifiserer RPP-tilpasning gjennom egenerklæringer ved registrering og årlig omregistrering til systemene våre, aktsomhetsvurderinger og risikobaserte revisjoner. Dette gjør det mulig for oss å identifisere godkjente partnere for produktene og tjenestene vi ønsker å kjøpe, samt gjøre det mulig for oss å utføre aktsomhetsvurderinger og vurdere risiko basert på varene eller tjenestene som kjøpes inn og de geografiske områdene der våre partnere opererer.

Informasjonen fra egenerklæringskjemaet hjelper oss også med å finne ut hvilke forretningspartnere som trenger ekstern revisjon og spesifikt samarbeid. For anlegg som vurderes som høy risiko, brukes enten en stedsrevisjon eller en [EcoVadis-skrivebordsvurdering](#) for å verifisere samsvar med RPP. Mer informasjon om denne prosessen finner du på [Unilever.com](#).

Vi bruker et verktøy for sosial risikovurdering for å ta databaserte beslutninger på prioriterte områder på en systematisk måte. Ytterligere informasjon om dette finner du på side 17 i vår [menneskerettighetsrapport for 2021](#). Leverandørsegmentering brukes også til å prioritere fokus og ressurser avhengig av risiko.

Vi har vedtatt elementer fra [de frivillige prinsippene for sikkerhet og menneskerettigheter](#) og overvåker globale situasjoner ved hjelp av en rekke kilder. Der økt aktsomhetskontroll for menneskerettigheter er nødvendig, følger vi etablerte interne prosesser for å ta beslutninger om den mest hensiktsmessige fremgangsmåten i forhold til hver unike situasjon. Vi har også interne retningslinjer for ansvarlig avslutning av samarbeid.

---

### 3. Handle for å forebygge og redusere

Unilever reagerer på identifiserte negative menneskerettighetsrisikoer og/eller innvirkninger med hensyn til en rekke faktorer, inkludert plasseringen av problemet (enten det er i vår egen virksomhet eller i vår verdikjede) og vår innflytelse. Våre tiltak for å håndtere potensielle og faktiske konsekvenser for menneskerettighetene inkluderer:

- Integrering av effektive styringssystemer på tvers av vår egen virksomhet
- Samarbeid med våre forretningspartnere for å drive ansvarlig virksomhet
- Tilby opplæring og kapasitetsbygging
- Delta i påvirkningsarbeid og samarbeid med flere interessenter for å adressere grunnleggende årsaker og drive systemisk endring

Disse aktivitetene gjennomføres ofte i samarbeid med sammenlignbare selskaper og ekspertpartnere.

#### Egne ansatte

Alle ansatte får opplæring i våre [retningslinjer for forretningsprinsipper og retningslinjer](#), som inkluderer menneskerettighetskrav. Vi har robuste sikkerhetsprotokoller, som vi kontinuerlig styrker, og vi gir regelmessig sikkerhetsveiledning til ansatte. Ytterligere informasjon om dette finner du i vår [fremdriftsrapport om menneskerettigheter 2021](#).

Det er laget spesifikk opplæring i fremtredende problemstillinger for ansatte der det er økt risiko, for eksempel opplæring i forebygging av tvangsarbeid for innkjøpsteam med forretningspartnere som opererer i Thailand og Malaysia (se side 8 i vår [2024 Modern Slavery Statement](#)).



## REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN – UNILEVER NORGE AS

### Verdikjede

Unilever samarbeider med et bredt spekter av tredjeparter for å levere opplærings- og kapasitetsbyggingprogrammer som tar sikte på å øke bevisstheten om menneskerettighetsspørsmål og styrke tiltak for å forebygge og redusere potensiell og faktisk risiko. Informasjon om disse programmene finner du på [Unilever.com](https://www.unilever.com), i våre menneskerettighetsrapporter ([2021](#) og [2022](#)) og [Modern Slavery Statements](#). Eksempler inkluderer:

- Et [samarbeid](#) (side 6) med teknologiplattformleverandøren [diginex](#), et verktøy som hjelper leverandører med å forstå og tette hull i deres ansvarlige rekrutteringspolitikk
- Støtte småbønderfamilier på Madagaskar gjennom [Vanilla for](#) Change-programmet som inkluderer opplæring i økonomisk motstandsdyktighet for småbønder, samt utvikling av lese- og regneferdigheter for barna deres, noe som bidrar til å gi bedre muligheter for neste generasjon.
- Vår deltakelse som et grunnleggende medlem i [Fair Circularity Initiative](#), en gruppe hurtigbevegelige forbruksvareselskaper som samarbeider om å ta opp sosiale problemer som avfallsplukkere står overfor i den uformelle avfallssektoren.

---

### Utbedring og tilgang til utbedring

Når en risiko er identifisert, jobber vi for å håndtere den, noen ganger med samarbeidsinnspill fra en rekke interessenter. Hvis risikoen materialiserer seg og det viser seg at det har oppstått en påvirkning, jobber vi med å utbedre den, verifisere utbedring og få på plass passende prosesser for å forhindre at problemet skjer igjen.

#### Egen virksomhet

For ansatte håndterer vårt Business Integrity-program saker som rapporteres via vår [Speak Up-plattform](#). Når en klage er mottatt, blir den formelt anerkjent. Der det er hensiktsmessig og mulig, gis åpenhet med hensyn til etterforskningens fremdrift og forventet fullføring.

Hver Business Integrity komite er ansvarlig for å sikre rettidig etterforskning av alle påståtte eller mistenkte brudd på retningslinjene av en individuell ansatt – med sikte på å komme til en endelig avgjørelse innen 60 dager. Mer informasjon om dette programmet finner du på [Unilever.com](https://www.unilever.com).

Vi analyserer resultatene av etterforskningene for å identifisere trender og forbedringsmuligheter. På kvartalsbasis samler vi inn viktig saksinformasjon på tvers av hver geografi for å utvikle eksempler på beste praksis og fremheve erfaringer. Denne informasjonen deles med funksjons- og landsledere, eiere av retningslinjer og vårt bredere Business integrity-nettverk.

### Verdikjede

Vi forventer at en korrigerende handlingsplan (CAP) vil bli opprettet av forretningspartnere for å håndtere problemer som er identifisert under revisjoner. Unilever definerer de mest alvorlige avvikene som "Key Incidents" (KIs), som er de som representerer et betydelig brudd på



## REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN – UNILEVER NORGE AS

menneskerettighetene. KIs eskaleres av revisorene innen 24 timer til Unilever, og vi forventer at en handlingsplan vil bli levert av forretningspartneren som adresserer KIs innen syv dager.

For alle identifiserte avvik kreves det en oppfølgingsrevisjon, utført av en uavhengig tredjepartsrevisor, innen 90 dager for å bekrefte at tiltakene som er iverksatt har vært tilstrekkelige til å utbedre de identifiserte problemene. I noen tilfeller gjør KIs karakter at det ikke er mulig å lukke saken innen 90-dagersperioden, for eksempel der det er behov for kapitalinvesteringer eller vesentlige endringer i arbeidspraksis. Der dette er tilfelle, forventes det at leverandøren utvikler en midlertidig plan for å redusere risikoen inntil en permanent løsning er på plass.

Vi støtter forretningspartnere med å løse disse problemene og har utviklet [retningslinjer for implementering av retningslinjer for ansvarlige partnere](#) som inkluderer ressurser og sjekklister for å forbygge konsekvenser, utbedre konsekvenser og sette på plass styringssystemer og prosesser som forhindrer gjentakelse.

Eksempler på utbedring av identifiserte påvirkninger inkluderer:

- Tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter til arbeidere, inkludert verifisering av prosessen fra en uavhengig konsulent (se side 12 i vår [2024 Modern Slavery Statement](#))
- Opplæring av arbeidere og ledere i deres rettigheter i tillegg til refusjon av fradrag gjort av underleverandører (se side 14 i vår [2023 Modern Slavery Statement](#))
- Returnering av migrantarbeideres pass som hadde blitt beholdt av et rekrutteringsbyrå, som ble identifisert under en revisjon i vår verdikjede (se side 19 i vår [2024 Modern Slavery Statement](#) for detaljer om dataene)
- [Støtte initiativer i kakaoproduksjonssektoren](#) for å implementere overvåkings- og saneringsystemer for barnearbeid (CLMRS) i 41 936 husholdninger i Elfenbenskysten og Ghana

### Mekanismer for klager

Forretningspartnere forventes å oppfylle følgende obligatoriske krav i RPP i forhold til klagemekanismer:

- Alle arbeidstakere får åpne, rettferdige og konfidensielle prosedyrer som resulterer i rask, objektiv og rettferdig løsning av problemer som kan oppstå som en del av arbeidsforholdet.
- Klagemekanismene er i tråd med FNs veiledende prinsipper og er godt kommunisert og tilgjengelig for å gjøre det mulig for arbeidstakere å rapportere ethvert problem.
- Klagemekanismene garanterer konfidensialiteten til enhver klager med mindre klageren gir tillatelse til å avsløre til en gitt person.
- De som rapporterer en klage eller deltar i en etterforskning av en klage, må ikke bli utsatt for represalier.
- Klager håndteres fullt ut på en effektiv, tidsriktig og respektfull måte, og eskaleres til og overvåkes av riktig ledelsesnivå.

Forretningspartnere og deres arbeidere, lokalsamfunn og andre interessenter kan også rapportere faktiske eller mistenkte brudd på RPP (inkludert feil fra en Unilever-arbeider eller noen som handler på vegne av Unilever) til [Unilever via telefon eller online](#). Rapporten kan sendes inn konfidensielt og anonymt (der loven tillater det).



## REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN – UNILEVER NORGE AS

Vår [klagemekanisme for palmeolje](#) gir en prosess for å håndtere, undersøke og løse problemer i vår forsyningskjede for palmeolje.

Vi ønsker å engasjere oss med berørte rettighetshavere for å forbedre vår forståelse av utbedringstiltakene som mest hensiktsmessig oppfyller behovene for individet/samfunnet. Vi søker å kontinuerlig gjennomgå bevisstheten om våre interne og eksterne mekanismer og tillit til dem som en effektiv og sikker måte å ta opp problemer på.

---

### 4. Spring av implementering, resultater og innvirkning

Vi rapporterer jevnlig om fremdriften i vårt arbeid med å håndtere menneskerettighetsrisikoer og -konsekvenser. Dette inkluderer menneskerettighetsrapporter, som du finner i nedlastingsdelen på [Unilever.com](#) og våre erklæringer om moderne slaveri som finnes i vårt [nettbaserte arkiv](#) som gir fremdriftsoppdateringer om arbeidet vårt, inkludert utbedringer av konsekvensene vi har identifisert. Vi publiserer også [revisjonsdatarapporter for forretningspartnere](#) som gjør det mulig for oss å spore fremdriften i i våre overvåkingsaktiviteter.

Vi tar skritt for å overvåke hvor effektive retningslinjene våre er når det gjelder å respektere menneskerettighetene både i Unilever og i vår verdikjede. For vår egen virksomhet administreres dette gjennom en rekke programmer og komiteer, inkludert Global Code and Policy Committee for vår egen virksomhet, og Procurement Business Integrity Committee for vår leverandørkjede. Mer informasjon om disse finner du på [Unilever.com](#).

Vi utvikler også et rammeverk for måling av innvirkning for konsekvent å rapportere om innvirkningen av vårt arbeid med aktsomhetsvurdering av menneskerettighetene. Vi vil gi en oppdatering om dette i vår årsrapport og regnskap for 2024

---

David Scholander

Styreleder 13/09/24

---

Steinar Kasbo

Styremedlem/daglig leder 13/09/24

---

Jonna Marie Bohdén Ragnhildstveit

Styremedlem 13/09/24