



# **Unilever**

## **Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab**

**Menjalin kerja sama dengan para  
pemasok kami**

**Juni 2016**



## Daftar Isi

• Pendahuluan	3
• Prinsip-prinsip Mendasar	4
• Pedoman Pelaksanaan	6
I Persyaratan Wajib untuk berbisnis dengan Unilever	7
II Tolok Ukur Peningkatan yang Berkesinambungan	11
III Melaporkan pelanggaran	23
• Lampiran	24



## Pendahuluan

Ambisi bisnis kami adalah menggandakan ukuran perusahaan sembari mengurangi jejak lingkungan dan meningkatkan dampak sosial yang positif. Untuk mencapai hal ini, para pemasok kami berperan penting dalam membantu kami menunjuk pihak luar secara bertanggung jawab. Kami menerapkan prinsip-prinsip dan tolok ukur yang sama pada para pemasok kami maupun pada perusahaan kami sendiri. **Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab** ini merupakan cara kami untuk memberikan informasi kepada para pemasok mengenai harapan kami hari ini maupun di masa mendatang.

Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini mewujudkan komitmen kami untuk menjalankan bisnis dengan penuh integritas, keterbukaan, dan rasa hormat terhadap hak-hak asasi manusia secara universal dan terhadap semua prinsip ketenagakerjaan dasar di seluruh pengoperasian kami. Kami bertujuan meningkatkan taraf hidup karyawan, masyarakat mereka dan lingkungan mereka menurut Rencana Hidup yang Lestari yang ditetapkan Unilever. Kebijakan ini memberikan kerangka kerja, dan melalui kerangka kerja ini kami menetapkan ambisi dan pendekatan perihal penunjukan pihak luar secara bertanggung jawab.

Kami hanya akan bekerja sama dengan pemasok yang juga menjunjung nilai-nilai kami dan mematuhi Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab. Para pemasok juga harus bersedia menjamin transparansi, memperbaiki semua kekurangan, dan mendorong peningkatan yang berkesinambungan menurut Prinsip-prinsip Mendasar yang menciptakan dasar-dasar bagi Kebijakan ini. Kendati kami berharap pemasok kami memenuhi Persyaratan Wajib, kami juga bertujuan memberi pengakuan kepada pemasok yang meraih kemajuan yang penuh komitmen menuju praktik-praktik terbaik dalam penunjukan pihak luar secara bertanggung jawab sebagaimana diwujudkan dalam Tolok Ukur Peningkatan Berkesinambungan yang disediakan.

Kebijakan Penunjukan Pihak Luar secara bertanggung jawab ini menetapkan persyaratan, menciptakan tonggak sejarah, dan menyediakan tolok ukur bagi setiap komponen Prinsip-prinsip Mendasar.



## **Prinsip-prinsip Mendasar**

Di seluruh Unilever, kami telah menetapkan tolok ukur terdepan dalam industri ini untuk penunjukan pihak luar secara bertanggung jawab guna menepati komitmen kami terhadap pertumbuhan yang lestari. Kami telah menanamkan semua standar ini ke dalam setiap unsur bisnis kami, dan kami ingin mengajak pemasok kami untuk bersama-sama meraih prinsip-prinsip kelestarian yang sama kuatnya.

Prinsip-prinsip Mendasar yang menciptakan dasar Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini berlandaskan pada standar yang diakui dunia internasional. Kami mendukung Prinsip Panduan mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia yang ditetapkan PBB dan menanamkannya di seluruh pengoperasian bisnis kami. Selaras dengan Prinsip-prinsip Mendasar ini, kami melandaskan komitmen kami terhadap Hak Asasi Manusia pada Piagam Hak Azasi Manusia Internasional yang terdiri dari Pernyataan Umum tentang Hak-Hak Asasi Manusia, Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik, dan Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya; dan persetujuan dasar mengenai Hak di Tempat Kerja yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization). Kami mendukung Pedoman untuk Perusahaan Multinasional yang ditetapkan oleh Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD).



**Prinsip-prinsip Mendasar tersebut antara lain adalah:**

- 1 Menjalankan bisnis dengan integritas dan mematuhi hukum.
- 2 Melaksanakan pekerjaan menurut syarat-syarat ketenagakerjaan yang telah disepakati dengan sukarela dan didokumentasikan
- 3 Semua karyawan diperlakukan dengan setara dan dengan penuh rasa hormat dan martabat
- 4 Melaksanakan pekerjaan secara sukarela
- 5 Semua karyawan tidak di bawah umur
- 6 Semua karyawan mendapat gaji yang adil
- 7 Jam kerja bagi semua karyawan adalah pantas
- 8 Semua pekerja bebas menjalankan hak untuk membentuk dan/atau bergabung dengan serikat kerja atau menolak melakukannya dan berunding bersama
- 9 Kesehatan dan keselamatan pekerja dilindungi di tempat kerja
- 10 Pekerja bisa mendapatkan prosedur dan ganti rugi yang adil
- 11 Hak-hak masyarakat atas lahan, termasuk penduduk asli, akan dilindungi dan dijunjung
- 12 Menjalankan bisnis dengan mencakup kelestarian dan mengurangi dampak atas lingkungan hidup



## Pedoman Pelaksanaan

Unilever berusaha keras menjalankan bisnis dengan integritas dan rasa hormat kepada orang lain. Reputasi kami merupakan aset yang sama berharganya seperti karyawan dan merek-merek kami. Kami mengharapkan standar perilaku tertinggi dari seluruh karyawan kami dan dari orang-orang yang berbisnis dengan kami. Dengan menjadi pemasok, maka Anda menyatakan memiliki Prinsip-prinsip Mendasar kami.

- **Bagian I** memuat Persyaratan Wajib.

Semua pemasok Unilever harus menaati dan mematuhi semua Persyaratan Wajib ini.

- **Bagian II** memuat Tolok Ukur Peningkatan yang Berkesinambungan.

Kami mengharapkan semua pemasok kami dapat menerapkan tolok ukur Persyaratan Wajib ini dan terus berupaya seiring waktu untuk memenuhi Tolok Ukur Peningkatan yang Berkesinambungan untuk Praktik-praktek yang Baik dan Praktik Terbaik. Kami akan berusaha memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pemasok yang berupaya keras meraih tingkat tertinggi dalam hal penunjukan pihak luar secara bertanggung jawab ini.

- **Bagian III** memuat persyaratan pemberian laporan dan penyingkapan yang kami harapkan dari pemasok kami bila terjadi pelanggaran atas Kebijakan ini.



## I Persyaratan Wajib untuk berbisnis dengan Unilever

Dalam bagian ini, kami menguraikan Persyaratan Wajib bagi pemasok kami untuk menjalin dan mempertahankan hubungan bisnis dengan Unilever.

Kami mewajibkan semua pemasok yang bekerja bersama atau bekerja pada Unilever agar menghormati dan mengkonfirmasi bahwa semua kegiatan mereka telah mematuhi semua Persyaratan Wajib ini.

### 1. Menjalankan bisnis dengan integritas dan mematuhi hukum.

#### **Suap**

Dilarang terlibat dalam segala dan semua bentuk suap, korupsi, pungutan liar atau penggelapan dan telah diberlakukan berbagai prosedur yang memadai untuk mencegah suap dalam seluruh transaksi dagang yang dilakukan oleh pemasok.

#### **Konflik Kepentingan**

Semua dan segala konflik kepentingan dalam transaksi bisnis apa pun dengan Unilever, yang diketahui oleh pemasok, harus disampaikan kepada Unilever agar Unilever dapat mengambil tindakan sebagaimana mestinya. Semua kepemilikan atau kepentingan yang lebih menguntungkan bisnis pemasok oleh pejabat pemerintah, perwakilan dari partai politik atau karyawan Unilever harus diberitahukan kepada Unilever sebelum mulai menjalin hubungan bisnis apa pun dengan Unilever.

#### **Bingkisan, Jamuan dan Hiburan**

Semua hiburan atau jamuan bisnis dengan Unilever harus selalu bersifat wajar, hanya bertujuan menjaga hubungan bisnis yang baik dan tidak dimaksudkan untuk mempengaruhi keputusan Unilever dengan cara apa pun mengenai cara Unilever memberikan bisnis di masa mendatang. Dilarang memberikan bingkisan antara karyawan pemasok dan karyawan Unilever. Tukar-menukar bingkisan secara resmi antar perusahaan diperbolehkan, namun harus transparan dan dicatat dengan semestinya.

#### **Persaingan dan Informasi Mengenai Pesaing**

Semua informasi mengenai pesaing Unilever diperoleh dengan sah dan hanya akan digunakan untuk tujuan yang sah dengan mematuhi seluruh undang-undang dan peraturan antimonopoli di samping undang-undang dan peraturan lainnya. Dilarang keras berusaha membocorkan informasi apa pun mengenai pesaing Unilever kepada Unilever yang bersifat rahasia bagi mereka dan bukan untuk konsumsi umum.



### **Catatan Keuangan, Pencucian Uang dan Perdagangan Orang Dalam**

Semua transaksi bisnis dan transaksi dagang dilakukan secara transparan dan dicatat secara akurat dalam buku dan catatan pemasok. Dilarang terlibat dalam upaya pencucian uang atau pencucian uang yang sebenarnya. Dilarang menggunakan informasi rahasia milik pemasok mengenai Unilever untuk terlibat atau mendukung perdagangan orang dalam.

### **Mengamankan Informasi dan Kekayaan**

Informasi rahasia, keahlian, dan kekayaan intelektual milik Unilever harus dihormati dan diamankan. Semua informasi yang diberikan oleh Unilever hanya digunakan bagi tujuan yang ditetapkan dan yang dimaksud. Semua dan segala informasi pribadi mengenai perseorangan, misalnya konsumen atau karyawan Unilever, ditangani dengan penghormatan sepenuhnya terhadap perlindungan privasi mereka dan terhadap semua undang-undang dan peraturan terkait mengenai privasi.

### **Kualitas Produk dan Inovasi yang Bertanggung Jawab**

Produk dan jasa disediakan untuk memenuhi spesifikasi dan kualitas serta kriteria keamanan yang ditetapkan dalam dokumen kontrak terkait, dan aman untuk tujuan penggunaannya. Riset dan pengembangan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan berdasarkan praktek klinis yang baik dan pada prinsip ilmiah, prinsip teknologi dan prinsip etika yang diterima pada umumnya.

### **Kepatuhan Terhadap Undang-Undang**

Semua undang-undang dan peraturan harus dipatuhi di negara tempat pengoperasian pemasok. Semua undang-undang dan peraturan internasional yang berlaku harus dipatuhi, termasuk yang berkaitan dengan perdagangan internasional (misalnya yang berkaitan dengan sanksi, pengawasan ekspor dan kewajiban pemberian laporan), perlindungan data, dan undang-undang antimonopoli/persaingan.

### **Melaporkan Keprihatinan dan Larangan Melakukan Tindakan Balasan**

Karyawan diberi sarana untuk mengutarakan keprihatinan mereka mengenai salah satu persyaratan ini dan semua karyawan yang menyampaikan masalah akan dilindungi dari tindakan pembalasan.

## **2. Melaksanakan pekerjaan menurut syarat-syarat ketenagakerjaan yang telah disepakati dengan sukarela dan didokumentasikan**

Ada kebijakan yang diterapkan dan dipatuhi yang menghormati karyawan, baik karyawan permanen maupun tidak permanen, setidaknya melindungi hak-hak mereka menurut kontrak kerja mereka, menurut undang-undang dan peraturan jaminan sosial dan perburuhan nasional maupun lokal, dan kesepakatan bersama yang berlaku.





**3. Semua karyawan diperlakukan dengan setara dan dengan penuh rasa hormat dan martabat**

Semua karyawan diperlakukan dengan penuh rasa hormat dan martabat. Tidak seorang pun karyawan yang boleh mengalami pelecehan fisik, pelecehan seks, pelecehan psikologis, pelecehan secara lisan, penyiksaan atau bentuk intimidasi lainnya. Dilarang melakukan diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk dalam perekrutan karyawan, kompensasi, kenaikan pangkat, disiplin, pemutusan hubungan kerja atau pensiun. Diskriminasi harus dicegah yang berdasarkan kasta, asal negara, etnis, agama, usia, keadaan cacat, jenis kelamin, status pernikahan, orientasi seksual, keanggotaan serikat kerja, pandangan politik, kesehatan, atau kehamilan. Terutama hak-hak pekerja yang paling rentan mengalami diskriminasi harus diperhatikan.

**4. Melaksanakan pekerjaan secara sukarela**

Pekerja paksa, baik budak, pekerja yang bekerja karena hutang atau bentuk-bentuk pekerjaan lainnya merupakan hal yang dilarang. Pemaksaan mental dan fisik, perbudakan, perdagangan manusia adalah hal yang dilarang.

**5. Semua karyawan tidak di bawah umur**

Pemasok dilarang keras mempekerjakan karyawan di bawah usia 15 tahun atau di bawah usia termuda untuk bekerja atau usia wajib sekolah sebagaimana ditetapkan oleh hukum setempat, mana pun yang merupakan usia lebih tinggi. Bila mempekerjakan karyawan berusia muda, mereka tidak boleh melakukan pekerjaan yang berbahaya secara mental, fisik, sosial atau moral atau yang mengganggu sekolah mereka sehingga menghilangkan kesempatan bersekolah.

**6. Semua karyawan mendapat gaji yang adil**

Karyawan mendapat paket kompensasi total yang meliputi gaji, upah lembur, tunjangan dan cuti bergaji yang memenuhi atau melampaui standar hukum minimal atau standar industri yang sesuai yang berlaku, mana pun yang lebih besar, dan persyaratan kompensasi yang dibuat oleh kesepakatan perundingan yang memiliki ikatan hukum harus dilaksanakan dan dipatuhi.

**7. Semua karyawan harus memiliki jam kerja yang wajar**

Karyawan tidak wajib bekerja di luar jam kerja dan jam lembur yang diizinkan hukum di negara di tempat mereka bekerja. Semua kerja lembur dilakukan oleh pekerja secara sukarela.



- 8. Semua pekerja bebas menjalankan hak untuk membentuk dan/atau bergabung dengan serikat kerja atau menolak melakukannya dan berunding bersama**  
Hak karyawan untuk bebas berserikat dan berunding harus diakui dan dihormati. Dilarang mengintimidasi atau melecehkan karyawan dalam melaksanakan hak bergabung atau menolak bergabung dengan organisasi mana pun.
- 9. Kesehatan dan keselamatan karyawan dilindungi di tempat kerja**  
Tersedia tempat kerja yang sehat dan aman untuk mencegah kecelakaan kerja, atau cedera akibat pekerjaan, atau yang berkaitan dengan pekerjaan, atau terjadi selama bekerja, atau akibat pengoperasian bisnis atasan.
- 10. Pekerja bisa mendapatkan prosedur dan ganti rugi yang adil**  
Tersedia prosedur yang transparan, adil dan bersifat rahasia bagi karyawan yang menghasilkan penyelesaian masalah dengan cepat, tidak memihak dan adil yang bisa saja terjadi sebagai bagian dari hubungan kerja mereka.
- 11. Hak-hak masyarakat atas lahan, termasuk penduduk asli, akan dilindungi dan dijunjung**  
Semua hak dan hak kepemilikan properti dan lahan milik perseorangan dan penduduk asli dan masyarakat setempat harus dihormati. Semua negosiasi mengenai properti atau tanah mereka, termasuk penggunaan dan pengalihannya, harus mematuhi prinsip persetujuan yang bebas tanpa paksaan, persetujuan sebelumnya dan persetujuan berdasarkan informasi, transparansi kontrak dan penyingkapan kontrak.
- 12. Menjalankan bisnis dengan mencakup kelestarian dan mengurangi dampak atas lingkungan hidup**  
Pengoperasian, penunjukan pihak luar, pembuatan, distribusi produk dan persediaan jasa dilakukan dengan tujuan melindungi dan melestarikan lingkungan.



## II Tolok Ukur Peningkatan yang Berkesinambungan

Bagian ini memuat tolok ukur seluruh Prinsip Mendasar yang tercantum dalam Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini. Antara lain:

- Tolok ukur yang penting untuk memenuhi Persyaratan Wajib dalam Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini; dan
- Tolok ukur yang kami harapkan dicapai oleh pemasok selama jangka waktu yang wajar untuk mewujudkan Praktik yang Baik dan pada akhirnya mewujudkan Praktik Terbaik.

Kami mengakui bahwa mewujudkan Praktik Terbaik akan membutuhkan waktu. Kami akan berusaha membagikan pengetahuan dan panduan pada pemasok untuk membantu mereka mencapai tingkat ini.

Tolok ukur ini terdiri dari unsur-unsur yang amat sangat penting yang biasanya diwajibkan untuk mencapai Persyaratan Wajib dan untuk mewujudkan Praktik yang Baik dan Praktik Terbaik, namun tolok ukur ini tidak menyeluruh.

### 1. Menjalankan bisnis dengan integritas dan mematuhi hukum.

#### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 1.1 Kami menyediakan pedoman dan kebijakan yang jelas dan efektif yang menguraikan harapan mengenai integritas mengajukan keluhan antisuap, bingkisan dan jamuan. Pedoman dan kebijakan ini selaras dengan undang-undang persaingan dan konflik kepentingan, dan sudah tersedia bagi karyawan pemasok.
- 1.2 Kami juga menyediakan pelatihan tahunan dan mekanisme penilaian risiko untuk masalah kepatuhan. Ketidakpatuhan akan mendatangkan sanksi dan prosedur perbaikan.
- 1.3 Kebijakan dan prosedur transaksi keuangan yang memadai juga dipertahankan untuk memastikan bahwa semua transaksi keuangan telah dicatat sebagaimana mestinya selain untuk mengidentifikasi kemungkinan pencucian uang. Rekening, dana, atau aset yang tidak diungkapkan atau tidak dicatat tidak akan dibuat atau dipertahankan.
- 1.4 Tersedia prosedur dan mekanisme yang memadai untuk memastikan bahwa semua informasi rahasia, baik yang berkaitan dengan bisnis maupun produk, sudah disimpan secara aman dengan hak akses terbatas hanya berdasarkan kebutuhan untuk mengetahui.
- 1.5 Tersedia prosedur yang memadai untuk memastikan bahwa semua kualitas produk atau masalah keamanan dari pemasok atau rantai pasokannya langsung diberitahukan kepada Unilever.



- 1.6 Kami menyediakan prosedur yang memadai untuk memastikan bahwa semua undang-undang dan peraturan yang berlaku sudah dipatuhi oleh pemasok dan semua karyawan mereka. Hal ini meliputi kepatuhan terhadap undang-undang, aturan dan peraturan yang berlaku sehubungan dengan mineral yang ditambang di tengah konflik yang berasal dari Republik Demokrasi Kongo atau semua negara tertentu lainnya, dan mempertahankan prosedur uji tuntas dan prosedur penyingkapan yang memadai untuk mengidentifikasi dan menyingkapkan apakah pemasok tersebut menggunakan mineral yang ditambang di tengah konflik dan apakah semua mineral yang digunakan bukanlah mineral semacam itu.
- 1.7 Karyawan diberi jalur untuk menyampaikan keprihatinan tanpa takut mengalami pembalasan dendam.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 1.8 Pedoman dan kebijakan yang mencakup setiap unsur yang berbeda mengenai Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab sudah tersedia dan langsung tersedia bagi karyawan. Ada prosedur untuk menyampaikan, memantau dan mengukur kebijakan tersebut. Langkah-langkah pencegahan dan perbaikan dilakukan untuk menangani dampak merugikan yang berkaitan langsung dengan pengoperasian dan produk pemasok atau melalui hubungan bisnis.
- 1.9 Pemasok menyediakan pedoman perilaku atau kebijakan penunjukan pihak luar secara bertanggung jawab untuk semua pemasok langsung mereka, yang selaras dengan persyaratan dalam Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini. Selain itu, ada proses untuk menyampaikan persyaratan pedoman atau kebijakan pemasok kepada semua pemasok langsung mereka dan untuk memantau kepatuhan pemasok langsung tersebut.
- 1.10 Diadakan tinjauan teratur untuk memverifikasi kepatuhan karyawan terhadap pedoman dan kebijakan terkait.
- 1.11 Tersedia pelatihan rutin dan komunikasi bagi karyawan dalam hal integritas dan kepatuhan.
- 1.12 Manajemen eksekutif dari pihak pemasok bertanggung jawab atas masalah kepatuhan.
- 1.13 Karyawan diberi beberapa jalur untuk mengajukan keluhan, termasuk melalui telepon atau situs web.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 1.14 Berbagai kebijakan dan proses dibuat setelah berkonsultasi dengan pemangku kepentingan yang terkait untuk(i) memastikan bahwa semua risiko terkait mengenai ketidakpatuhan terhadap hukum akan ditangani; (ii) mencakup tanggung jawab organisasi atas pelaksanaan semua kebijakan tersebut oleh dewan direksi atau badan yang setara; (iii) mengadakan pelatihan mengenai masalah kepatuhan bagi kontraktor dan pemasok bila perlu; (iv) menciptakan



mekanisme pemberian umpan balik guna mendukung peningkatan berkesinambungan; dan (v) memungkinkan jaminan independen.

- 1.15** Kerahasiaan identitas pelapor keprihatinan akan dilindungi sejauh diperbolehkan oleh hukum. Pemasoknya pemasok dapat menyampaikan keprihatinan tanpa menyebutkan identitas.

## **2. Melaksanakan pekerjaan menurut syarat-syarat ketenagakerjaan yang telah disepakati dengan sukarela dan didokumentasikan**

### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 2.1** Komponen utama dalam hubungan antara atasan dan karyawan misalnya adalah jam kerja, jam lembur, gaji, tunjangan, cuti, sistem tindakan disipliner dan sistem penyampaian keluhan adalah (1) disepakati dengan leluasa oleh kedua pihak (ii) didokumentasikan secara tertulis dan (iii) ditandatangani oleh atasan dan karyawan.
- 2.2** Persyaratan dan ketentuan sudah jelas dipahami oleh karyawan dan dijelaskan secara lisan jika perlu, dalam bahasa yang dapat dipahami oleh karyawan tersebut.
- 2.3** Semua perubahan disepakati secara tertulis oleh atasan dan karyawan.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 2.4** Fungsi-fungsi manajemen utama seperti perekrutan, keluhan, tindakan disipliner, kenaikan pangkat atau pemutusan hubungan kerja memiliki kerangka kerja kebijakan yang jelas, prosedur pelaksanaan, dan staf terlatih yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya. Dokumentasi yang semestinya harus disimpan.
- 2.5** Semua kebijakan dan prosedur ini dijelaskan pada karyawan setelah perekrutan, tercantum dalam buku panduan karyawan dan karyawan dilatih untuk memahami dan menggunakannya.
- 2.6** Pelatihan rutin tersedia bagi semua kategori karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian mereka agar bisa naik pangkat.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 2.7** Tersedia sistem yang jelas dan transparan untuk komunikasi antara karyawan dan manajemen sehingga karyawan dapat berkonsultasi dan berdialog secara efektif dengan manajemen.
- 2.8** Karyawan jangka pendek, karyawan tidak permanen atau karyawan sementara dari agen sudah diatur, bila pekerjaan itu jelas teratur sifatnya dan diperlukan di sepanjang tahun.
- 2.9** Semuakebijakan dan prosedur ketenagakerjaan ini ditinjau secara teratur dan semua peningkatan yang diperlukan juga dilakukan untuk memastikan bahwa semua kategori karyawan memiliki hak dan kelayakan yang sama di tempat kerja, tanpa memandang status kontrak mereka. Perhatian khusus diberikan



pada karyawan jangka pendek, karyawan tidak permanen, karyawan pekerja sementara dari agen serta kelompok-kelompok yang rentan seperti kaum wanita, penyandang cacat, karyawan usia muda yang cukup umur, dan karyawan magang/karyawan dalam masa pelatihan guna memastikan bahwa hak-hak karyawan tersebut sama persis dengan hak karyawan sepenuh waktu.

- 2.10** Bagian Sumberdaya Manusia memastikan kepatuhan hukum di sepanjang hubungan kerja dan mengembangkan, memotivasi, mengakui dan memberikan penghargaan kepada pekerja karyawan terlibat dalam dialog sosial.

### **3. Semua karyawan diperlakukan dengan setara dan dengan penuh rasa hormat dan martabat**

#### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 3.1** Terdapat kebijakan yang melarang diskriminasi bentuk apa pun berdasarkan kasta, asal negara, etnis, agama, usia, keadaan cacat, jenis kelamin, status pernikahan, orientasi seks, keanggotaan serikat kerja, afiliasi politik, kesehatan, atau kehamilan, dan juga prosedur pelaksanaannya.
- 3.2** Tes kehamilan atau bentuk-bentuk skrining kesehatan lainnya yang mungkin mengakibatkan diskriminasi tidak akan ditolerir.

#### **Menuju Praktik yang Baik**

- 3.3** Kriteria seleksi untuk semua keputusan sumberdaya manusia bersifat obyektif dan transparan, dan ada pengawasan agar tidak ada keputusan yang sewenang-wenang.
- 3.4** Anggota staf yang bertanggung jawab atas perekrutan, pemberian gaji, pelatihan, kenaikan pangkat, tindakan disipliner dan pemutusan hubungan kerja karyawan harus dilatih untuk menghindari diskriminasi dalam melaksanakan tugas mereka.
- 3.5** Semua karyawan dan manajer mereka dilatih untuk mengenali dan mencegah pelecehan, penyiksaan dan bentuk-bentuk intimidasi lainnya.
- 3.6** Manajer, administrator di garis depan, staf produksi, pengawas kualitas dan petugas keamanan dilatih untuk menghindari diskriminasi.

#### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 3.7** Catatan milik Bagian Sumberdaya Manusia disimpan dan datanya dianalisis untuk memastikan bahwa sudah ada kesetaraan.
- 3.8** Penilaian rutin dilakukan dan semua kesenjangan atau kekurangan yang diidentifikasi akan ditangani melalui rencana tindakan dengan hasil-hasil yang dapat diukur.
- 3.9** Target-target khusus dan yang dapat diukur untuk mencapai kesetaraan antara pria dan wanita telah ditetapkan dan ada tindakan penegasan untuk mencapainya.



- 3.10 Tersedia pula program-program yang menangani kebutuhan karyawan yang paling rentan, misalnya pilihan waktu yang fleksibel, perawatan anak dan anggota keluarga yang menjadi tanggungan, dan program pemantauan.

#### **4 Melaksanakan pekerjaan secara sukarela**

##### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 4.1 Tersedia kebijakan dan prosedur perekrutan di samping staf terlatih untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan leluasa dan setara dan bahwa mereka boleh mengundurkan diri jika menghendaknya.
- 4.2 Karyawan leluasa bergerak dan tidak terbatas di lokasi pemasok saja.
- 4.3 Karyawan tidak harus menyerahkan surat tanda pengenal mereka. Bila hukum mewajibkan penahanan surat tanda pengenal, akan dibuat pengaturan untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengakses surat tanda pengenal mereka dan boleh mengundurkan diri, dan surat tanda pengenal mereka langsung dikembalikan setelah berhenti bekerja.
- 4.4 Pemasok harus memastikan bahwa kontrak dibuat dalam bahasa yang dipahami oleh karyawan.

##### **Menuju Praktik yang Baik**

- 4.5 Sejauh calon karyawan direkrut secara langsung dan secara transparan, atau hanya melalui agen perekrutan yang telah membuat kebijakan dan strategi untuk memerangi perdagangan manusia dan pekerja paksa.
- 4.6 Pekerja tidak boleh diharuskan membayar biaya untuk mendapatkan pekerjaan (termasuk karyawan pendatang atau karyawan yang direkrut dan disediakan melalui agen). Pemasok harus bertanggung jawab atas pembayaran semua biaya dan pengeluaran. Karyawan tidak boleh diharuskan membayar deposit untuk mendapatkan pekerjaan.
- 4.7 Tenaga kerja sukarela di penjara bisa digunakan bila narapidana sedang direhabilitasi atau dilatih sebagai persiapan dibebaskan, dan bila persyaratan dan ketentuan ketenagakerjaan adalah sama dengan persyaratan dan ketentuan di pasar tenaga kerja terbuka.

##### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 4.8 Perekrutan karyawan pendatang meliputi transparansi total mengenai persyaratan, ketentuan, semua biaya ketenagakerjaan, dan karyawan tersebut diberitahu mengenai semua undang-undang tenaga kerja yang berlaku di tempat kerja sebelum memberikan izin tertulis.
- 4.9 Kebijakan, prosedur dan pelatihan ditinjau secara rutin untuk memastikan keefektifannya dalam mencegah tenaga kerja paksa.



## 5 Semua karyawan tidak di bawah umur

### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 5.1 Terdapat kebijakan ketenagakerjaan yang menyebutkan usia kerja minimal, di samping berbagai prosedur dan sarana yang efektif untuk memverifikasi usia untuk melaksanakan kebijakan ini.
- 5.2 Setiap kali terjadi pelanggaran apa pun terhadap kebijakan ini, langkah-langkah perbaikan yang bertanggung jawab harus segera dilakukan.
- 5.3 Dalam semua keadaan, kesehatan dan keselamatan pekerja usia muda harus dipertimbangkan dan dilindungi. Perlindungan ini harus tidak melibatkan mereka dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu seperti pekerjaan berbahaya atau pekerjaan di malam hari yang memerlukan kehati-hatian dan komitmen ekstra.
- 5.4 Tujuan dan persyaratan dijabarkan dalam Konvensi Mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dari Organisasi Perburuhan Internasional.
- 5.5 Semua tujuan dan persyaratan yang dijabarkan dalam Konvensi Usia Minimum dari Organisasi Perburuhan Internasional telah dipenuhi, termasuk tujuan dan persyaratan mengenai usia minimal, jenis-jenis pekerjaan yang sesuai untuk pekerja usia muda, jam kerja, masalah kesehatan dan pendidikan.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 5.6 Semua penyelia terkait dilatih untuk menghormati semua ketentuan mengenai karyawan dan karyawan magang usia muda, terutama mengenai jam kerja, giliran kerja malam hari, pekerjaan di akhir minggu, dan pekerjaan yang berat atau berbahaya.
- 5.7 Tersedia skrining kesehatan secara berkala untuk karyawan dan karyawan magang usia remaja.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 5.8 Untuk segala dampak merugikan terhadap hak anak-anak di luar yang ditetapkan oleh hukum (misalnya namun tidak terbatas pada hak-hak anak untuk mendapatkan perawatan, perlindungan, pendidikan dan pengembangan) yang disebabkan oleh pemasok, tersedia tindakan perbaikan melalui proses yang sah oleh pemasok, atau pemasok bekerja sama dengan tindakan tersebut.
- 5.9 Keefektifan sistem milik pemasok dipantau secara rutin agar tidak terjadi perekrutan karyawan di bawah umur dan untuk memeriksa apakah upaya yang dilakukan sudah cukup melindungi hak anak-anak.





## 6 Semua karyawan mendapat gaji yang adil

### Menerapkan Persyaratan Wajib

- 6.1 Karyawan menerima slip gaji untuk setiap jadwal pembayaran gaji yang jelas menunjukkan komponen kompensasi, termasuk jumlah persis untuk gaji, tunjangan, insentif/bonus dan semua deduksi.
- 6.2 Gaji dibayar penuh dan tepat waktu.
- 6.3 Semua pekerjaan dibayar setidaknya menurut standar minimal yang sah atau standar industri yang sesuai dan berlaku, mana pun yang lebih tinggi, termasuk standar untuk karyawan magang/pelajar yang mendapat kredit akademik atas pekerjaan mereka.
- 6.4 Syarat-syarat kompensasi yang dibuat melalui kesepakatan perundingan yang memiliki ikatan hukum harus dilaksanakan dan dipatuhi.
- 6.5 Semua deduksi yang diwajibkan oleh hukum, misalnya pajak jaminan sosial, didepositokan setiap kali pembayaran gaji ke rekening atau agen yang ditetapkan dengan sah dan bila diwajibkan oleh hukum.
- 6.6 Selain deduksi yang diwajibkan oleh hukum, semua deduksi lain dari gaji harus dilakukan hanya berdasarkan izin tertulis dan tersurat dari karyawan.

### Menuju Praktik yang Baik

- 6.7 Pengiriman uang milik karyawan diperbolehkan secara tertulis.
- 6.8 Tersedia sistem penilaian rutin untuk memastikan pembayaran gaji yang setara untuk pekerjaan yang setara.
- 6.9 Tersedia pendekatan gaji untuk hidup layak terhadap kompensasi yang adil, yang meliputi sistem yang secara berkala menilai apakah gaji tersebut sudah memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan dalam menyediakan pendapatan sisa.

### Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik

- 6.10 Praktik terbaik dan sistem kompensasi yang adil juga tersedia bagi semua karyawan. Sistem ini mengkategorikan karyawan berdasarkan kualifikasi, keahlian dan pengalaman; memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka berupa tunjangan/insentif gaji dan bukan gaji; secara rutin menilai dan menyesuaikan gaji mereka menurut dengan biaya hidup, kebutuhan dasar, pendapatan sisa, tolok ukur pasar yang relevan dan kinerja perusahaan, serta terlibat dalam dialog sosial secara rutin mengenai pertanyaan kompensasi.

## 7 Semua karyawan harus memiliki jam kerja yang wajar

### Menerapkan Persyaratan Wajib

- 7.1 Harus diterapkan kebijakan yang jelas untuk jam kerja biasa dan jam lembur, dengan prosedur yang ditetapkan untuk memutuskan jam lembur dan mendapatkan persetujuan karyawan.



- 7.2 Karyawan berhak beristirahat selama minimal 24 jam berturut-turut untuk setiap tujuh hari. Jika karyawan harus bekerja pada hari istirahat karena produksi atau layanan harus terus tersedia, sesudah itu mereka harus langsung mendapatkan masa istirahat pengganti yang setara.
- 7.3 Jika kontrak kerja mengizinkan jam lembur menurut kontrak, karyawan harus menyetujuinya secara tersurat. Semua kerja lembur dilakukan oleh karyawan secara sukarela.
- 7.4 Semua kerja lembur dibayar setidaknya menurut tingkat gaji yang ditetapkan oleh hukum.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 7.5 Semua kerja lembur dibayar pada tingkat premium yang semestinya menurut hukum atau menurut standar industri yang berlaku, mana pun yang lebih tinggi, dan tersedia mekanisme yang efektif untuk memantau jam kerja.
- 7.6 Periode puncak harus direncanakan dengan sedemikian rupa agar tidak terjadi jam lembur berlebihan. Kerja lembur tidak digunakan dalam jangka waktu lama sebagai cara mengatasi kekurangan tenaga kerja atau memenuhi volume pesanan yang meningkat.
- 7.7 Jika jumlah karyawan tidak mencukupi, pengaturan jam kerja baru harus ditelusuri untuk memastikan bahwa jam lembur merupakan perkecualian, bukannya peraturan.
- 7.8 Tujuan dan persyaratan yang dijabarkan dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai jam kerja dan jam lembur harus dipenuhi agar minggu kerja biasa tidak melebihi 48 jam, dan jam lembur tidak lebih dari 12 jam. Di luar keadaan tidak biasa, jumlah jam kerja biasa dan jam lembur dalam seminggu tidak boleh lebih dari 60 jam.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 7.9 Tersedia sistem pekerjaan-sekolah, sistem pembiayaan dan sistem penjadwalan yang merencanakan produksi dengan sedemikian rupa agar tidak ada jam lembur, kecuali dalam keadaan tidak biasa.
- 7.10 Pengaturan jam kerja menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.

## **8 Semua pekerja bebas menjalankan hak untuk membentuk dan/atau bergabung dengan serikat kerja atau menolak melakukannya dan berunding bersama**

### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 8.1 Manajer, penyelia dan petugas keamanan harus dilatih agar menghormati setiap hak karyawan untuk bebas berserikat.
- 8.2 Negosiasi perundingan dilakukan bila diminta oleh badan perwakilan yang sah dan menghasilkan kesepakatan bersama.



- 8.3 Karyawan mengetahui dan memahami hak-hak mereka, merasa percaya diri dalam melaksanakannya, dan tidak ada karyawan lain atau manajer mana pun yang akan menghalangi mereka untuk menikmati hak-hak tersebut.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 8.4 Harus ada kebijakan yang jelas, prosedur dan pelatihan pekerja dan manajer untuk memastikan bahwa sudah ada kebebasan berserikat dalam pengoperasian sehari-hari.
- 8.5 Semua kebijakan mengenai perekrutan, tindakan disipliner, kenaikan pangkat, gaji, jam kerja, penyampaian keluhan, dan pemutusan hubungan kerja menjelaskan bahwa pilihan karyawan untuk membentuk atau bergabung dengan serikat kerja tidak akan menyebabkan mereka mendapat perlakuan tidak setara di tempat kerja.
- 8.6 Tersedia peraturan yang jelas di tempat kerja mengenai kegiatan serikat kerja yang diakui.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 8.7 Tujuan dan persyaratan yang dijabarkan dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai kebebasan berserikat dan perundingan harus dipenuhi.

## **9 Kesehatan dan keselamatan karyawan dilindungi di tempat kerja**

### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 9.1 Tersedia kebijakan dan prosedur yang jelas dan efektif untuk kesehatan dan keselamatan kerja dan diperbarui secara berkala.
- 9.2 Kebijakan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja disampaikan secara luas.
- 9.3 Semua karyawan dan orang lain yang memasuki lokasi kerja mendapat informasi dengan semestinya mengenai semua bahaya yang sudah menjadi sifat di tempat kerja itu, diberi pengetahuan yang memadai dan alat pelindung pribadi untuk menghindari bahaya tersebut.
- 9.4 Semua personil yang memasuki lokasi kerja atau menangani produk harus diberi informasi sebagaimana mestinya mengenai tindakan semestinya yang harus dilakukan seandainya terjadi insiden atas kesehatan dan keselamatan kerja.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 9.5 Kebijakan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja tercantum dalam buku panduan karyawan.
- 9.6 Pelatihan rutin mengenai keselamatan tersedia bagi semua personil, termasuk manajer, penyelia, karyawan dan petugas keamanan.
- 9.7 Integritas struktural dan keselamatan kebakaran di tempat kerja dinilai secara khusus dan diperbarui secara berkala.



- 9.8 Komite kesehatan dan keselamatan kerja dibentuk dan peranan mereka dipahami dengan jelas oleh seluruh karyawan dan manajer.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 9.9 Penilaian rutin harus dilakukan untuk memastikan bahwa komite kesehatan dan keselamatan kerja telah beroperasi dengan berarti.
- 9.10 Penilaian risiko harus dilakukan secara rutin dan semua sistem diperbarui untuk memperlihatkan perubahan profil risiko di tempat kerja.
- 9.11 Harus ada penilaian rutin mengenai risiko atas ekosistem paparan di sekitarnya terhadap zat-zat berbahaya dan harus ada langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi semua risiko yang diidentifikasi.

## **10 Pekerja bisa mendapatkan prosedur dan ganti rugi yang adil**

### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 10.1 Prosedur (i) menyediakan jalur-jalur yang efektif dan dapat diakses bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan, memberikan saran dan (ii) membuat masalah itu harus diselidiki sepenuhnya, dan menghasilkan penyelesaian dengan cepat, tidak memihak dan adil.
- 10.2 Jalur-jalur mekanisme penyampaian keluhan disampaikan secara luas dan menjamin kerahasiaan pihak yang mengajukan keluhan (jika dikehendaki demikian) dan melarang tindakan pembalasan.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 10.3 Mekanisme penyampaian keluhan tercantum dalam buku panduan karyawan.
- 10.4 Semua karyawan dan manajer harus dilatih dalam hal kebijakan dan prosedur penanganan keluhan. Karyawan merasa yakin bahwa semua keluhan ditangani secara obyektif dan adil.
- 10.5 Tersedia langkah-langkah khusus untuk melindungi pihak yang mengajukan keluhan agar tidak menjadi korban. Semua manajer dilatih untuk menghindari tindakan saling menuduh.
- 10.6 Tindakan perbaikan dilakukan dengan tepat waktu dan terbuka untuk pengajuan banding.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 10.7 Data mengenai penerimaan dan penanganan keluhan disimpan dan dianalisis untuk memastikan keberhasilan mekanisme penyampaian keluhan.
- 10.8 Bila ada serikat kerja yang diakui, peranan wakil dan petugas serikat kerja dalam menangani keluhan anggota mereka telah ditetapkan dengan jelas.
- 10.9 Tersedia prosedur khusus yang ditangani oleh personil terlatih bagi kasus yang melibatkan pelecehan seksual atau serangan seksual. Prosedur ini



mempertimbangkan kemungkinan trauma dan semua risiko yang terlibat, dan menyediakan konseling dan dukungan lain bagi korban, jika diperlukan.

## **11 Hak-hak masyarakat atas lahan, termasuk penduduk asli, akan dilindungi dan dijunjung**

### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 11.1 Uji tuntas dilaksanakan untuk menjunjung hak-hak milik perseorangan atau penduduk asli atas properti dan tanah.
- 11.2 Tersedia pelatihan berkala mengenai Persetujuan yang Bebas Tanpa Paksaan, Persetujuan Sebelumnya dan Persetujuan Berdasarkan Informasi, bagi semua anggota staf terkait.
- 11.3 Perampasan lahan tidak akan ditoleransi sama sekali.
- 11.4 Terdapat pelaksanaan kebijakan yang tidak akan mentolerir perampasan lahan.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 11.5 Harus ada sistem uji tuntas untuk mengetahui dan menyingkapkan semua risiko dan dampak atas masyarakat mengenai masalah lahan.
- 11.6 Harus ada pengakuan bagi hak kaum wanita atas kepemilikan lahan dan akses ke lahan.

### **Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 11.7 Penilaian dampak dilakukan dengan partisipasi penuh dari masyarakat yang terkena dan diterbitkan dalam format dan bahasa yang dapat dijangkau oleh masyarakat tersebut. Data penilaian dipilah berdasarkan jenis kelamin, asal negara, suku atau kasta.
- 11.8 Komitmen publik dibuat untuk aktif mendukung investasi pertanian yang penuh tanggung jawab, Pedoman Sukarela mengenai Tata Kelola Kepemilikan Tanah Secara Bertanggung Jawab oleh PBB dan dapat ditelusuri sepenuhnya.

## **12 Menjalankan bisnis dengan mencakup kelestarian dan mengurangi dampak atas lingkungan hidup**

### **Menerapkan Persyaratan Wajib**

- 12.1 Semua izin hukum yang diperlukan telah disimpan untuk pengoperasiannya.
- 12.2 Pelatihan disediakan bagi semua personil untuk memastikan bahwa mereka mengetahui dan mematuhi semua izin hukum yang diperlukan.

### **Menuju Praktik yang Baik**

- 12.3 Kebijakan dan prosedur penanganan lingkungan hidup juga tersedia sehubungan dengan air, energi, bahan berbahaya, kualitas udara dan emisi, penggundulan hutan, limbah, dan berbagai risiko besar lainnya.



- 12.4 Pelatihan disediakan bagi semua personil dalam hal kebijakan dan prosedur lingkungan hidup untuk memastikan bahwa mereka melaksanakan dan mematuhi dengan efektif.
- 12.5 Ada kepastian transparansi mengenai kinerja lingkungan.

**Mewujudkan dan Mempertahankan Praktik Terbaik**

- 12.6 Praktik-praktek kelestarian ditanamkan di seluruh pengoperasian dan kegiatan pemasok yang bertujuan untuk (i) mengurangi hasil limbah dan tidak ada sampah; (ii) mengurangi emisi gas rumah kaca dan mendapatkan solusi netral karbon; (iii) mengurangi konsumsi air; (v) melindungi dan memperbaiki alam dan keanekaragaman hayati; dan (vi) menghentikan penggundulan hutan.
- 12.7 Secara rutin dilakukan tinjauan sistematis atas praktek kelestarian dan sistem penanganan lingkungan milik pemasok disertai dukungan para ahli konservasi berpengalaman dan dengan keterlibatan masyarakat setempat untuk menentukan apakah sudah ada kebijakan dan prosedur yang semestinya dan apakah telah berfungsi untuk mencapai tujuan yang dijabarkan dalam 12.7.



### III. Melaporkan pelanggaran

1. Semua ketidakpatuhan terhadap Kebijakan ini (termasuk oleh karyawan Unilever atau siapa pun yang bertindak mewakili Unilever), yang diketahui oleh pemasok, harus langsung dilaporkan ke Unilever. Bila tidak melakukannya, berarti melanggar Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab.
2. Kami sangat mendukung budaya mengungkapkan pendapat oleh pemasok maupun karyawan mereka tanpa takut menghadapi tindakan pembalasan terhadap pelapor dugaan pelanggaran atau pelanggaran yang benar-benar terjadi.
3. Unilever akan menyelidiki semua laporan ketidakpatuhan yang disampaikan dengan niat baik dan akan membicarakan penemuan tersebut dengan pemasok. Pemasok harus membantu penyelidikan tersebut dan memberikan akses ke semua informasi yang diminta dengan wajar.
4. Jika memerlukan tindakan perbaikan, pemasok diharap memberitahu Unilever dan menerapkan rencana tindakan perbaikan serta jadwal untuk mengatasi ketidakpatuhan tersebut dengan efektif dan cepat.
5. Pemasok, karyawan mereka atau kontraktor bisa melaporkan dugaan pelanggaran atau pelanggaran yang benar-benar terjadi terhadap Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini kepada Unilever melalui telepon atau secara online. Laporan bisa diserahkan secara rahasia dan tanpa menyebutkan identitas (bila diperbolehkan oleh hukum) Untuk informasi lebih lanjut, harap klik [Menyampaikan Keprihatinan](#)



## Lampiran

Semua prinsip, standar dan konvensi berikut ini digunakan untuk menyusun Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini dan bisa menjadi sumber informasi tambahan yang berguna:

- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai kebebasan berserikat dan perundingan.
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai jam kerja
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Usia Minimal
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Pekerja Paksa
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Penghapusan Pekerja Paksa
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Gaji yang Setara
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Pekerjaan)
- Prinsip-prinsip Bisnis untuk Memerangi Suap, diproduksi oleh Transparency International

Untuk pertanyaan, harap kirimkan email ke: [Supplier.Excellence@Unilever.com](mailto:Supplier.Excellence@Unilever.com)

## CATATAN

Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini menggantikan Pedoman Pemasok yang ada sekarang. Semua rujukan ke Pedoman Pemasok dalam semua dokumentasi atau kontrak dengan pemasok harus merujuk ke Kebijakan Penunjukan Pihak Luar Secara Bertanggung Jawab ini.