

КОМПАНИЯ UNILEVER // UNILEVER

Unilever – один из мировых лидеров по производству товаров повседневного спроса. В 2020 г. компания отметила 90-летие своей деятельности.

В России Unilever представлен с 1992 г., выпуск продукции осуществляется на базе четырёх крупных производственных кластеров: пищевой продукции и мороженого в Тульской области, чая, косметической продукции и бытовой химии в Санкт-Петербурге, косметической продукции в Екатеринбурге, а также мороженого в Омске.

Общий объём инвестиций в российскую экономику превышает 215 млрд руб.

Численность персонала в России – 4 тыс. чел.



**КУЗЬМИНА
РЕГИНА
ЮРЬЕВНА**
*Президент Unilever
в России*

**REGINA
KUZMINA**
*Executive Vice President
Unilever Russia*

Unilever is one of the world's largest consumer goods producers. 2020 has marked the company's 90th anniversary.

Unilever has been operating in Russia since 1992 based on four large manufacturing clusters: food products and ice cream factories in the Tula region; tea, personal care and household care factories in St. Petersburg; personal care factory in Yekaterinburg; and ice cream factory in Omsk.

The company's overall investment into the Russian economy exceeds 215 billion rubles.

The number of employees is 4 thousand people.

Summary see p. 165

В компании Unilever убеждены, что процветание бизнеса возможно только в обществе, которое уважает, поддерживает и развивает права человека. Unilever признаёт, что бизнес несёт ответственность за уважение прав человека и способен содействовать положительному влиянию на ситуацию в области обеспечения этих прав.

В соответствии с Руководящими принципами ООН в области прав человека и бизнеса, обязательства компании основаны на Международной хартии прав человека (состоящей из Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта о гражданских и политических правах и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) и принципах в отношении фундаментальных прав, определённых в Декларации о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте Международной организации труда.

Unilever соблюдает Руководящие принципы ОЭСР для транснациональных компаний и подписала Глобальный договор ООН. Компания стремится к соблюдению всех признанных мировым сообществом прав человека, которые относятся к деятельности компании.

С 2016 г. Unilever ежегодно публикует отчёт о соответствии деятельности своих подразделений Руководящим принципам ООН в области прав человека, в который включены результаты аналитики по офисам и производственным площадкам компании в России.

Кодекс принципов ведения бизнеса Unilever – основополагающий корпоративный документ, закрепляющий отношение компании к вопросам обеспечения прав человека, представляет перечень этических положений о принципах работы компании, являющихся обязательными для соблюдения всеми сотрудниками.

Основные положения Кодекса определяют осуществление деятельности честно, добросовестно и открыто, уважая права человека и интересы сотрудников, не использовать принудительного и детского труда, а также труд жертв торговли людьми. Кодекс включает обязанность компании обеспечить:

- рабочую среду, которая способствует многообразию и равным возможностям и в которой существует атмосфера взаимного доверия, уважения прав человека и отсутствие дискриминации;
- безопасные и здоровые условия для всех сотрудников и предоставление суммарного пакета вознаграждения на уровне не ниже законных минимальных стандартов или надлежащих, преобладающих отраслевых стандартов;
- уважение достоинства личности, а также права сотрудников на свободу объединений и коллективные договоры;
- прозрачные, справедливые и конфиденциальные процедуры, посредством которых сотрудники могут заявлять о вопросах, заботящих их, и др.

Работа с деловыми партнёрами и поставщиками строится на соблюдении ценностей Unilever. Общие требования к надлежащему поведению деловых партнёров изложены в Политике ответственного делового партнёра Unilever. В числе положений, затрагивающих соблюдение прав человека, такие как: условия труда и найма, справедливое обращение, уважительное отношение, охрана труда и техника безопасности.

В целях просвещения компания проводит образовательные программы и тренинги, затрагивающие основные аспекты права человека, для своих сотрудников и поставщиков. Сотрудники компании ежегодно проходят специальные обучающие модули, подтверждающие их осведомлённость об основных положениях Кодекса принципов ведения бизнеса и их готовность соблюдать эти положения на практике.

В своей деятельности в этом направлении Unilever нацелен на реализацию Целей устойчивого развития ООН: Цель 4 Качественное образование; Цель 5 Гендерное равенство; Цель 8 Достойная работа и экономический рост; Цель 10 Уменьшение неравенства.



КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ



Помогая создавать равные возможности для всех, Unilever осознаёт, что изменения в сфере труда повлияют на перспективы трудоустройства многих людей. Многие современные форматы работы – должности, локации, время и навыки – развиваются очень быстро.

Обязательства Unilever включают создание условий для того, чтобы сотрудники получили к 2025 г. необходимые в будущем навыки и смогли строить свою карьеру как в компании Unilever, так и за её пределами. Разработка новых моделей обеспечения занятости позволит людям выбирать, как они хотят работать. В рамках этой инициативы Unilever будет предлагать гибкие трудовые договоры с базовыми трудовыми льготами или предоставление свободного времени для учёбы или повышения квалификации.

У каждого сотрудника в компании появляется возможность создать индивидуальный план развития (Future Fit Plan) для того, чтобы определить ключевые навыки и компетенции для развития и осознанно управлять своей карьерой, оставаясь востребованным на рынке труда. Сотрудники также могут подключаться через онлайн-платформу Flex Experiences к проектам за пределами своих команд, функциональных обязанностей и даже стран для расширения своей экспертизы и получения нового опыта. Особый акцент в индивидуальных планах будет направлен на поддержание здоровья и благополучия сотрудников. Unilever в России начал внедрять эти практики в 2020 г.

Компания нацелена на построение привычки непрерывного обучения и создание культуры и экосистемы, где самообучение и практика делиться своими знаниями становятся неотъемлемой частью жизни сотрудников, а обучающие ресурсы – доступными и применимыми на практике. Один час в неделю в календарях всех сотрудников предназначен для самостоятельного обучения и развития ключевых навыков. На регулярной основе проводятся обучающие сессии со спикерами в двух форматах:

- UTalk – это сессии с внутренними и внешними экспертами на различные тематики (от Agile до Wellbeing). За период



реализации формата было проведено 20 сессий в среднем порядка 200–250 подключений на каждой. Средняя оценка по обратной связи после каждого UTalk по полезности – 4,9 из 5;

- USpace – это сессии, нацеленные на практику и реализацию полученных знаний. Средняя оценка полезности встреч – 9,3 из 10.

За пределами организации компания обеспечит 10 млн молодых людей необходимыми навыками для их подготовки к возможностям трудоустройства к 2030 г. Например, в сотрудничестве с партнёрами проводится работа над LevelUp – платформой для трудоустройства молодых людей, чтобы предоставить им «единое окно», благодаря которому они могут найти своё предназначение, получить доступ к обучению, волонтерской деятельности и стажировкам.

Планируется расширять программы специализированного обучения по всему миру и работать с поставщиками и дистрибьюторами

в целях развития профессиональных навыков и предоставления всесторонних возможностей трудоустройства, чтобы молодые люди могли быстро найти соответствующую работу.

Уже сейчас в компании разработан целый комплекс программ развития и стажировок для студентов и выпускников, направленных на создание кадрового резерва сотрудников на позиции управленческого уровня (менеджеры – в перспективе 2–3 года, директора – 5–7 лет) и уровня специалистов в краткосрочной перспективе. Ежегодно поступает порядка 10 тыс. заявок от кандидатов. Программы Unilever позволяют демократизировать варианты входа в компанию для студентов, начиная с 1-го курса, и открывают доступ к реализации в профессии, позволяя выпускникам и учащимся вузов работать от 20 до 40 часов в неделю. Программы развития и стажировки подразумевают развитие практических навыков, необходимых в текущем бизнес-контексте, через обучающие тренинги, онлайн-ресурсы компании, наставничество и участие в кросс-функциональных проектах, что позволяет компании подготовить кадровый резерв, а студентам и выпускникам – получить практическое применение знаний, полученных во время обучения, а также возможность начать карьеру в международной компании.

Самая известная лидерская программа компании для выпускников, Unilever Future Leaders Programme (UFLP), направлена на подготовку будущих менеджеров и директоров. Программа длится от 2 до 3 лет и подразумевает развитие как в выбранном департаменте, так и ротацию в другие отделы, индивидуальный план развития, участие в самых ключевых проектах компании и менторинг со стороны топ-менеджеров. Программы стажировок (Unilever Internship Program и Agile Internship) доступны для студентов и призваны дать ребятам возможность получить опыт в международной компании, сделать первые шаги в профессии. Обе программы предполагают гибкие часы работы и возможность работать удалённо.

Широкий охват инфраструктуры талантов уже в 2018 г. позволил компании создать платформу для студентов на базе социальной сети «ВКонтакте» – фрилансеров U-cap, где они могут подать заявку на выполнение практических задач от компании Unilever, чтобы расширять своё портфолио и получать вознаграждение за выполненную работу независимо от географии, времени и курса обучения.

Эффективность работы со студентами позволяет Unilever вот уже много лет входить в топ-рейтинги компаний Universum, Challengenge и Future Today как предпочитаемый работодатель среди студентов бизнес-специальностей.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО



Женщины играют важную роль в бизнес-модели Unilever и её устойчивости в будущем. Права и экономическая вовлечённость женщин – это приоритеты для успеха в долгосрочном плане. Этот подход основан на соблюдении прав женщин и включает их карьерное продвижение, а также помощь им в совершенствовании своих навыков и предоставлении новых возможностей в рамках как собственной деятельности компании, так и расширенной цепочки поставок.

В начале 2020 г. на глобальном уровне в Unilever количество женщин на руководящих должностях сравнялось с числом мужчин. Теперь женщины занимают 50% управленческих позиций, по сравнению с 38% в 2010 г. Преодоление гендерного разрыва связано с прогрессом в департаментах, где исторически женщины были представлены мало. Речь идёт, в частности, о сфере технологий, финансов и логистики: доля женщин-руководителей в этих департаментах в настоящее время составляет от 40% до 50%.

В России в совете директоров Unilever соотношение мужчин и женщин тоже составляет 50% на 50%. С 1 сентября 2019 г. Unilever в России возглавляет Регина Кузьмина. Кроме того,



с февраля 2020 г. в Unilever существует расширенная команда руководителей – «открытое правление» – 35 чел. (представители из различных подразделений бизнеса разных должностных уровней): 67% участников правления – женщины.

В июне 2019 г. Unilever внедрил на уровне всех стран, включая Россию, три дополнительные оплачиваемые недели отпуска для отцов при рождении или усыновлении ребенка. В России таким отпуском уже воспользовались более 50 молодых пап с момента запуска кампании. Для родителей и сотрудников, только планирующих стать родителями, а также для линейных руководителей, чьи подчинённые планируют декретный отпуск, разработана специальная информационная платформа поддержки материнства и отцовства MAPS (Maternity and Paternity Support).

ДОСТОЙНАЯ РАБОТА



Создание условий для того, чтобы люди могли получать заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, – важнейший шаг на пути к построению более справедливого общества, предоставляющего равные возможности для всех. Это позволит обеспечивать достойный уровень жизни для людей и удовлетворять их основные потребности, такие как доступ к продовольствию, достойному уровню жилья и здравоохранению.

Кроме того, когда люди получают заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, это приносит прямую пользу экономике, способствует созданию рабочих мест, помогает малому бизнесу, снижает текучку кадров и повышает производительность и качество работы – в целом создавая эффективный цикл экономического роста.

Глобальная цель Unilever – повысить уровень жизни работников с низким уровнем дохода во всём мире, создавая условия для того, чтобы каждый, кто напрямую предоставляет товары и оказывает услуги компании, имел заработную плату не ниже прожиточного минимума или получал минимальный доход к 2030 г.

На сегодняшний день зарплата сотрудников Unilever уже составляет не менее минимального размера оплаты труда, а в планах – обеспечить эту возможность для большего числа работников за её пределами, уделяя особое внимание наименее защищённым категориям, занятым в промышленном производстве и сельском хозяйстве.

Задачи компании: строить эффективную работу с поставщиками, другими компаниями, правительствами и неправительственными организациями и, при необходимости, менять процессы закупок и сотрудничества в целях трансформации глобальной цепочки поставок.

Unilever в России ежегодно проводит аудит оплаты труда сотрудников во всех регионах страны. Для аудита используются данные по заработной плате каждого сотрудника по всем городам присутствия, а информация по минимально допустимому доходу предоставляется независимым поставщиком,

который учитывает изменение стоимости жизни в каждом из регионов России.

Помимо этого, важной задачей выступает: оказание помощи 5 млн малых и средних предприятий (МСП) в розничной производственно-сбытовой цепи компании путём предоставления им доступа к навыкам, финансовым ресурсам и технологиям в целях развития их бизнеса и повышения их дохода. МСП, с которыми работает Unilever, – это в основном розничные торговцы, владельцы малых торговых точек и киосков. Для развития их бизнеса и повышения их доходов Unilever предоставляет широкий доступ к цифровым инструментам, финансовым услугам и другим возможностям, включая модели, поддерживающие социальное предпринимательство.

В России на сегодняшний день 3,5 тыс. сотрудников отдела продаж, от торговых представителей и мерчендайзеров до региональных менеджеров и руководителей групп клиентов, имеют доступ к дистанционным платформам обучения (Degreed, i-Spring). Сотрудники регулярно получают информацию об ассортименте и новинках компании, проходят курсы и программы обучения по приоритетным навыкам, имеют возможность выстраивать свою индивидуальную программу обучения, проверять знания с помощью тестов и практических заданий, повышать мастерство и оттачивать прогресс.

УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА



Карьерные возможности для людей с инвалидностью

Цель Unilever – к 2025 г. стать работодателем № 1 для людей с инвалидностью. Для реализации этой задачи в России Unilever сотрудничает с Фондом «Действуй» и региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива».

Компания стала участником программы «Попробуй профессию в деле», цель которой – познакомить студентов с инвалидностью с будущей профессией на практике при поддержке опытных наставников из бизнеса.

Взаимодействие ведётся по семи профессиональным направлениям: интернет-технологии, финансы, маркетинг, юриспруденция, менеджмент, техносферная безопасность, управление персоналом. Программа длится полтора месяца и завершается защитой бизнес-кейсов перед наставниками и представителями

компаний. Каждый участник получает сертификат о прохождении программы от компаний-спонсоров. В 2020 г. к программе, которая по причине обострения эпидемической обстановки была переведена в онлайн-формат, вместе с Microsoft и Unilever присоединились Philip Morris и Sun Pharma. Со стороны Unilever на обе волны программы было подано более 50 заявок на участие от сотрудников, желающих стать наставниками.

Преодоление разрыва между поколениями

Ещё один шаг к разнообразию и инклюзии в самом широком смысле Unilever сделал в 2018 г., когда руководство российского подразделения компании решилось на смелый эксперимент: при топ-менеджменте путём открытого голосования был создан стратегический совет, состоящий из экспертов-миллениалов, самому старшему из которых – 23 года. Полагаясь на то, что выбранные в совет миллениалы не понаслышке знают о том, чего ждут от большого бизнеса и брендов их ровесники, руководство Unilever в России доверило им оценку и доработку своих стратегий в области цифровой трансформации, внедрения инноваций, маркетинга, обеспечения устойчивого роста бизнеса и развития предпринимательства в собственной системе поставок.

Шестерых девушек и четверых юношей из 50 кандидатов выбрали в совет в несколько этапов, финальный из которых проходил в форме открытого онлайн-голосования. Все эксперты оказались студентами ведущих российских вузов (МГУ, Высшая школа экономики, МГТУ им. Н. Э. Баумана и др.).

А в 2020 г. Unilever собрал «второй сезон» Millennials Board 2.0: альтернативного совета директоров, сформированного из пяти российских владельцев и совладельцев стартапов. Это позволило компании слышать голос разных поколений, людей с совершенно разным рабочим и жизненным опытом для движения вперёд и воплощения в жизнь стратегии компании и быть актуальными для сотрудников, потребителей и стейкхолдеров.

В целях внедрения и развития лучших практик, нацеленных на решение общих проблем, компания постоянно изучает возможности совершенствования подхода к соблюдению прав человека, включая трудовые права и эффективность работы через внешние инициативы и социально ориентированные партнёрства (с органами государственной власти, представителями бизнеса из других отраслей, некоммерческими организациями, поставщиками и другими деловыми партнёрами).

