



利乐供应商商业 行为准则

2025 年 3 月/版本 1.0

签发人:利乐财务与供应商管理

目录。

介绍	3
基本准则	7
商业诚信、尽职调查和管理体系	8
食品	9
员工	10
地球	13
联系我们	14
链接	15

介绍。

利乐公司致力于诚信开展其业务的方方面面。我们的承诺是 Protects What's Good: 食品、人类和地球。我们的价值链供应商是实现这一使命的基础,我们认识到,我们有重要的义务与我们的供应商和其他合作伙伴合作,以确保负责任的做法。

我们的《供应商商业行为准则》是我们对人权和环境尽职调查 (HREDD) 方法的一个基本组成部分,并定义了我们对您作为利乐供应商的期望。我们与我们的准则合作的经验表明,当我们采取行动保护粮食、人类和地球时,工人的生产力会更高,资源的利用效率会更高,企业也会蓬勃发展。

本准则的结构是怎样的？

《供应商商业行为准则》分为 15 项基本准则，每项准则都包含一套标准。我们认识到，基本准则日益相互关联和相互依存，因此您需要将它们放在一起考虑，以满足标准。

标准分为：



必须 (M- Must) 标准：具有约束力的标准，供应商需要遵守这些标准才能与利乐公司开展业务。



良好实践 (GP - Good Practice) 标准：不具约束力的标准，但我们希望您努力实施。目前，我们将这些标准视为良好实践，但我们预计这些标准可能会在本准则的未来版本中成为强制性标准。

利乐为采购对人类和环境有明显风险并对利乐业务有重大影响的材料制定了额外的标准，例如液体包装纸板和可再生聚合物。欲了解更多信息，请访问利乐网站。

谁包括在本准则的范围内？

本准则范围内的供应商包括直接向利乐提供商品或服务的任何第三方，包括由母公司、子公司或附属实体向缔约方提供的商品或服务。

准则中的标准适用于所有工人，包括您自己的雇员和您通过分包商或劳动力提供者直接或间接雇用的任何临时工（例如，制造、安保、餐饮、清洁和其他服务的合同工）。在临时劳动力的情况下，必须标准可以通过设置与本准则中相同的供应链要求来应用。

应特别关注在特定情况下可能面临更高风险的个人的权利，包括但不限于妇女、移民和合同工。

本准则的依据是什么？

本准则所包含的标准基于国际公认的标准和准则，以及利乐拉伐集团商业行为准则。¹

利乐致力于执行《联合国企业与人权指导准则》。² 因此，我们尊重所有国际公认的人权，特别是《国际人权法案》³ 中所述的人权，以及国际劳工组织《工作中的基本准则和权利宣言》中所规定的准则和标准。⁴

关于我们的原材料采购，我们支持《联合国土著人民权利宣言》。⁵ 我们还支持《经合组织跨国企业负责任商业行为准则》⁶，并与《道德贸易倡议 (ETI) 基本准则》⁷ 等相关行业标准保持一致。

我们对您有什么期望？

通过承诺遵守我们的《供应商商业行为准则》，您同意确保以下事项：

- **责任：**您必须 **始终遵守** 适用法律以及基于国际标准的所有“必须”标准。收到本准则后，我们希望您根据必须标准审查您当前的政策、程序和工作方式，以确保您符合要求。虽然不具约束力，但在接受本准则后，您还应努力实施良好实践标准。

如果本准则中包含的必须标准之一与当地法律或法规不同(如工作时间)，则以较高的标准为准。如果适用法律 **阻止** 您遵守标准(如结社自由)，您应尽最大努力找到其他方法来尊重标准的精神，并相应地通知我们。

- **开放性：**您诚实地指出需要改进的领域，并在发现您的运营或供应链受到重大不利影响时与利乐公司公开沟通 - 请参阅 *在发生影响时通知我们* 了解更多详情。
- **持续改进：**我们认识到实施我们的标准所需的时间和精力，并鼓励您采用持续改进的心态，以提高绩效并超越最低合规要求。

您对我们有什么期望？

我们努力以公平、开放的方式与您合作。

- **对话：**我们与所有供应商保持畅通的沟通渠道，欢迎您对我们的表现或行为提出任何反馈。
- **支持：**在必要和合理的情况下，我们尽力支持您实施标准，并协助您开展人权和环境尽职调查工作。
- **公平性：**我们将以透明的方式与您合作，履行我们的承诺并采取措施确保我们的采购行为是负责任的。

我们如何监控合规性？

作为我们人权和环境尽职调查方法的一部分，我们通过不同的方法监测合规情况，包括通过定期的高层会议或通过直接参与可持续发展主题与您对话。我们还保留通过评估和/或审计(包括工人声音和人权影响评估)来验证供应商是否遵守本准则的权利。可以利用第三方来开展这些活动。我们希望您帮助促进此类活动，并避免与任何调查结果有关或因任何调查结果而进行报复。任何已发现的不符合本准则的情况都应及时得到纠正。

当我们了解到指控和问题时,我们将与您一起进行调查和/或建设性地进行补救。希望您能与我们合作并在利乐履行尽职调查和法定报告义务所需的范围内为我们提供合理的协助。

我们愿意与那些希望促进其对粮食、人类和地球的尊重,并承认其影响并寻求合理解决这些问题的供应商合作。但是,如果供应商表现出一贯或严重缺乏遵守本准则中规定的必须标准的承诺,我们保留终止关系和终止相关协议的权利。

我们如何确保保密性?

利乐与供应商之间的合作、相互信任和尊重是成功实施《供应商商业行为准则》的基础。利乐对从您那里收到的和/或通过第三方平台分享的所有信息保密。

适用性

请注意,根据您的设置或您向利乐提供的产品或服务,某些标准可能被视为不适用。例如,您不提供用于与食品接触的材料或零件(标准 4.1)或不为工人提供住房(标准 10.7)。

翻译

《供应商商业行为准则》的官方语言是英语。本准则的译文仅供参考,不能作为合同文件。英文版本是唯一的合同文件,如有歧义或差异,以英文版本为准。

更新

我们承认,我们的供应商在不同的法律框架和环境中运营,有必要监控并不断改进我们的负责任采购方法。因此,将定期和在必要时(例如,根据法规)对本准则进行审查。

基本准则。

商业诚信、尽职调查和管理体系

1. 商业诚信与法律合规



2. 人权和环境尽职调查



3. 有效的管理系统



食品

4. 食品安全合规



员工

5. 工作是双方自由协定的



6. 结社自由



7. 不受歧视和骚扰的自由



8. 投诉渠道及补救措施



9. 工资和工作时间



10. 职业健康和安全 (OHS)



11. 土地权



12. 儿童权利



地球

13. 环境管理



14. 气候和自然影响



15. 资源可追溯性和循环性



商业诚信、尽职调查和管理体系。

1. 业务完整性和法律合规性

遵守适用法律

- 1.1 遵守所有适用的法律法规并获取所需许可。

M

反贿赂与腐败

- 1.2 禁止和防止一切形式的腐败。

M

利益冲突

- 1.3 所有商业交易均不存在利益冲突。公职人员、政党代表、利乐员工或其亲属在贵公司的任何重大所有权或受益权均向利乐公司申报。

M

信息保护

- 1.4 机密信息和商业秘密受到保护，并采取保护措施保护敏感数据免遭未经授权的访问。

M

产品采购和制造(冲突矿物)

- 1.5 根据经合组织《受冲突影响和高风险地区矿产负责任供应链尽职调查指南》，在适用的情况下，采取措施识别、评估和降低来自受冲突影响或高风险地区的矿产的风险。⁹

M

2. 人权和环境尽职调查

人权和环境尽职调查

- 2.1 人权和环境尽职调查是为了识别、预防、缓解和说明在您自己的运营和供应链中对人类和环境的潜在不利影响，与业务规模和人权和环境影响的严重程度成比例。这符合经合组织《跨国企业准则》和联合国《工商业与人权指导准则》。⁹

M

3. 有效的管理系统

文档管理

- 3.1 创建并维护记录，以确保符合法规和本准则中的标准。还保存与使用现场分包商有关的记录。

M

可持续采购

- 3.2 您为利乐提供商品或服务的供应商或分包商应满足本准则中的“必须”标准的同等要求。

M



政策和程序

- 3.3 必要时，制定政策和程序以支持遵守本准则。

GP

监管监控

- 3.4 我们已设立一套系统，以跟上有关规例，并采取措施确保符合有关规定。

GP

能力培养

- 3.5 必要时，对工人进行培训，以确保他们了解自己作为工人的权利、现有申诉渠道的功能和可访问性，并支持他们、其他工作人员和管理团队满足本准则中的标准。

GP

食品。



4. 食品安全合规

食品安全合规

4.1 利乐设备或集成第三方设备中用于接触食品的材料和零件的供应商必须遵守适用的食品接触法规。

M

已采取措施，及时了解法规的任何变化，并将可能对所售材料和零件产生影响的任何变化通知利乐公司。

员工。

5. 工作是自由商定的

强迫劳动

- 5.1** 没有贩运劳工、契约劳工或债役劳工，也没有监狱劳工或任何其他形式的涉及精神和/或身体胁迫的劳动。

M

行动自由

- 5.2** 工人享有行动自由，不受工作场所（包括宿舍）或提供的住房的限制。

M

- 5.3** 不允许使用监视来恐吓或控制工人。

M

负责任的招聘和就业

- 5.4** 与招聘、雇用或解雇流程相关的费用和成本（根据国际劳工组织定义¹⁰）不向工人收取费用。如果工人已经支付了招聘费用或成本，工人必须得到偿还

M

- 5.5** 雇主不得收取押金、扣留或延迟付款，或实施任何限制工人自由离职能力的财务计划。工人无需交出身份证件、护照或工作许可证作为就业条件。

M

- 5.6** 工人在开始工作或接受入职培训之前签署书面雇佣合同或同等合同。在签字之前，工人会收到一份用他们理解的语言写成的合同副本。雇佣条款的重大变更须经工人书面同意。

M

- 5.7** 制定公平的纪律政策，并传达给所有员工。

M

- 5.8** 雇佣关系是自愿的并且基于双方同意。工人可以在合同结束时或任何时候辞职，无需支付罚款。

M

6. 结社自由

结社自由

- 6.1** 工人可以自由行使组建或参加与工作相关的协会的权利，包括工会、专业组织和其他相关团体。工人可以自由进行集体谈判、寻求代表和/或加入工人委员会。在行使这些权利时，不必担心受到身体或心理上的歧视、暴力或骚扰。

M

7. 免受歧视和骚扰

非歧视

- 7.1** 在招聘、薪酬、培训、晋升、解雇或退休方面不存在基于受保护特征的歧视。

M

反骚扰

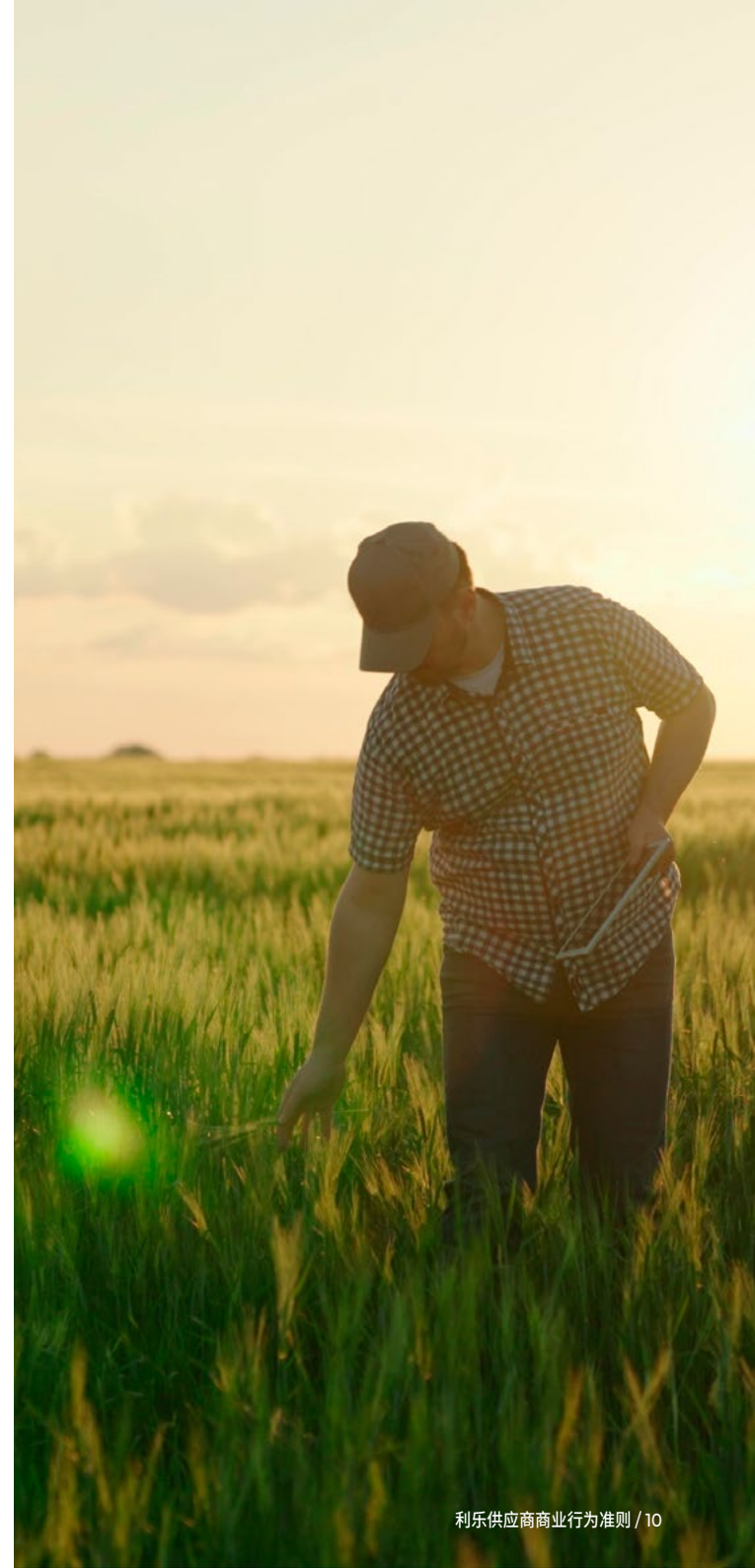
- 7.2** 工人不得受到威胁、惩罚、胁迫、武力、暴力、严厉或不人道的待遇或人身搜查。

M

多样性、平等和包容性

- 7.3** 已经制定了具体措施，以增加工作场所的多样性、平等性和包容性。

GP



员工。

8. 申诉渠道和补救措施

申诉渠道

8.1 工人可以通过申诉渠道表达对潜在不当行为的担忧。

M

8.2 工人可以公开地与您沟通并分享对工作条件和管理实践的担忧，而不必担心受到歧视、恐吓或报复。

M

8.3 申诉渠道符合《联合国工商业与人权指导准则》中规定的申诉机制运作的“有效性标准”。¹¹

GP

补救措施

8.4 如果您对人权或环境造成了负面影响，您应根据《联合国工商业与人权指导准则》为受影响的利益相关者提供或合作提供补救措施。¹²

M

9. 工资和工作时间

工资、福利和保险

9.1 标准工作周支付的工资和福利至少达到国家法定标准或行业基准标准（以较高者为准）。

M

9.2 工人享有法律或合同规定的保险和福利，包括休假权利。

M

9.3 工资按时、定期、足额支付。员工收到工资单或类似文件，其中包含反映收到的工资的完整工资、福利和扣减信息。向工人提供与扣减工资理由相关的信息。扣除工资不作为纪律处分措施。

M

9.4 根据当地工人赔偿法，保险为工人在工作中发生伤害、事故、疾病、残疾或死亡提供保障。

M

9.5 根据可信的生活工资基准（如全球生活工资联盟），制定了路线图，以达到或超过当地最低标准的方式补偿工人，其金额足以在适用的社区提供适当的生活标准。¹³

GP

工作时间

9.6 任何 7 天内的总工作时间（包括加班时间）不得超过 60 小时，除非在特殊情况下同时满足以下所有条件：

M

- 这是国家法律允许的；
- 这是通过与代表相当一部分劳动力的工人组织自由谈判达成的集体协议允许的；
- 采取适当的保障措施来保护工人的健康和安全的；并且
- 雇主可以证明特殊情况适用，如意外生产高峰、事故或紧急情况。

加班

9.7 加班符合法律要求并且所有加班都是自愿的。如果劳动合同允许约定加班，则劳动者明确同意。根据法律要求和/或集体谈判协议，负责任地使用加班，并按适当的保险费率支付加班费。

M

休息、休息和离开

9.8 工人每 7 天至少可获得 24 小时的连续休息时间，或者在国家法律允许的情况下，每 14 天可获得两个 24 小时的连续休息时间。

M

9.9 工人享有所有法律规定的用餐和休息时间以及带薪休假。

M



员工。

10. 职业健康和安全 (OHS)

风险评估和缓解

10.1 评估职业健康和安全风险，并采取措施缓解风险。这些包括适当的控制、工作程序、工作场所检查、应急计划、培训和个人防护设备 (PPE) 的提供。

急救和消防

10.2 急救和消防设备齐全且运行正常。在工作时间内，有足够数量的受过急救和消防培训的工人，以适应职业风险。

应急准备

10.3 工人做好应对紧急情况的准备，包括进行应急演练。

10.4 所有工人都可以听到和/或看到独立的疏散警报。可以手动激活警报，警报按钮清晰可见并有标记。紧急疏散路线和出口确保随时快速安全地疏散。

安全隐患

10.4 持续报告、分析、跟进安全隐患并采取行动。调查所有与职业健康安全有关的事件。

建筑安全

10.5 建筑物的安全符合当地法律并用于其预期用途。

工作条件

10.6 工作环境清洁、卫生、维护良好，并有充足的光线和通风，必要时还有暖气或风扇。

10.7 厕所安全、免费、卫生、工作时无障碍、配备基本用品并与工人人数成比例。在工作区域的合理距离内免费提供清洁饮用水。

住房

10.8 如果为工人提供住房，则符合国际劳工组织 (ILO) R115 - 工人住房建议中规定的指南。¹⁴

11. 土地权

土地权

11.1 在相关情况下，尊重当地社区和土著人民的土地权和自由、事先和知情同意。

人权和环境捍卫者

11.2 在某些情况下，环境和人权维护者，包括工会会员、土著人民和社区领袖面临重大风险。不允许对人权和环境维护者进行威胁、暴力或恐吓。



12. 儿童权利

童工

12.1 不允许使用童工。其中包括：

- 未满 15 岁或法定最低工作年龄或当地法律规定的完成义务教育的最低年龄，以较高者为准。
- 儿童从事的危险工作或夜间工作。
- 妨碍学校教育的工作。

我们认识到，并非所有儿童从事的工作都是童工，在国家/地区法律允许的某些情况下，为 15 - 17 岁的青少年 (青年工人) 提供体面的工作可能是有益的。

补救

12.2 在童工风险高的地方，如果发现童工，则制定补救计划，以便有效应对并符合儿童的最大利益。

地球。

13.环境管理

污染

13.1 对与空气、水或土壤污染相关的实际和潜在影响进行评估，并采取措
施防止、管理或尽量减少这些影响。

M

废弃物管理

13.2 废物的储存、处理、运输和处置方式应保护人类和环境的健康和安
全。

M

化学品管理

13.3 对人或环境构成危害的化学品和其他材料进行识别、贴标签和管理，
以确保其安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。

M

环境绩效信息

13.4 根据目标和改进计划，对环境绩效进行监控。根据要求，共享与环境
绩效相关的数据和信息。

GP

14.气候和自然影响

气候

14.1 对于被当地或地区法规定义为中小型企业 (SME) 的供应商，我们鼓励
您测量您的温室气体 (GHG) 排放量并考虑采取缓解措施。

M

对于超过这一阈值的大型供应商，应制定有时限的承诺和计划，以减少温
室气体排放，涵盖范围 1、2 和 3 (材料)。承诺和计划符合与《巴黎协定》相
一致的基于科学的方法。

生物多样性和生态系统

14.2 对与生物多样性和生态系统相关的实际和潜在影响进行评估，并采取措
施防止、管理或尽量减少这些影响。

M

14.3 对于农业和林业产品和材料的供应商，此类产品不来自 2020 年 12 月
31 日后发生森林砍伐的地区。

M

水

14.4 评估与水有关的实际和潜在影响，并在确定的情况下，采取措施预防、
管理或尽量减少这些影响。

M

15.资源循环

原材料管理

15.1 对于利乐原材料的供应商，我们采取措施提高此类材料的可追溯性。

M

15.2 采取措施提高产品和材料的可再生和回收含量及其可回收性信息的质
量。

GP

循环设计

15.3 产品和材料的设计都充分考虑了循环性。

GP



联系我们。

通知我们以防撞击

我们希望您告知我们在您的运营中发生的或直接影响销售给我们的产品或服务的任何对人员或环境的实际严重影响。

您根据影响的规模、范围或不可挽回的性质来定义影响的严重程度。

提出问题

除上述义务外,任何人(包括您、您的员工、社区和/或其他利益相关者)均可通过我们的举报热线(www.tetrapak.com/ethics) 举报有关实际或涉嫌违反利乐供应商商业行为准则的行为。

信息可以以保密和匿名的方式提交(在法律允许的情况下)。我们强烈支持畅所欲言的文化,而不必担心对提出关切的人进行报复。

我们将对提出的问题进行调查,并在必要时要求提供进一步的信息,并对补救措施进行调整。

链接。

以下准则、标准和指南是《利乐供应商商业行为准则》的基础，并为准则中规定的标准提供了进一步的背景。

- ¹ [利乐拉伐集团商业行为准则](#)
- ² [联合国工商企业与人权指导准则](#)
- ³ [国际人权法案](#)
- ⁴ [国际劳工组织关于工作基本准则和权利的宣言](#)
- ⁵ [联合国土著人民权利宣言](#)
- ⁶ [经合组织《多国企业责任商业行为准则》](#)
- ⁷ [道德贸易倡议基本准则](#)
- ⁸ [经合组织关于来自受冲突影响和高风险地区的矿山的负责任供应链的尽职调查指南](#)
- ⁹ [《经合组织跨国企业责任商业行为准则》/《联合国工商业与人权指导准则》](#)
- ¹⁰ [劳工组织关于公平征聘的一般准则和业务准则以及征聘费用和有关费用的定义](#)
- ¹¹ [联合国工商企业与人权指导准则：非司法申诉机制的有效性标准](#)
- ¹² [联合国工商企业与人权指导准则](#)
- ¹³ [全球生活工资联盟](#)
- ¹⁴ [国际劳工组织关于工人住房的指导](#)

