



Code de conduite commerciale de Tetra Pak pour les fournisseurs

mars 2025 / Version 1.0

Délivré par : La Direction Administrative et Financière et la Direction des Achats de Tetra Pak

Table des matières.

Introduction	3
Principes fondamentaux	7
Intégrité des entreprises, diligence raisonnable et systèmes de gestion	8
Aliments	9
Personnes	10
Planète	13
Langue cible	14
Liens	15

Introduction.

Tetra Pak s'engage à mener chaque aspect de ses activités avec intégrité. Notre promesse est la suivante : Protects What's Good. La nourriture, les gens et la planète. Nos fournisseurs de la chaîne de valeur sont essentiels à la réalisation de cette mission et nous reconnaissons que nous avons l'obligation importante de nous engager en collaboration avec nos fournisseurs et autres partenaires pour garantir des pratiques responsables.

Notre Code de conduite des affaires pour les fournisseurs est un élément fondamental de notre approche en matière de droits de l'homme et de diligence raisonnable en matière d'environnement (HREDD) et définit ce que nous attendons de vous, en tant que fournisseur de Tetra Pak. Notre expérience de travail avec notre Code nous a montré que lorsque nous prenons des mesures pour protéger les aliments, les personnes et la planète, les travailleurs sont plus productifs, les ressources sont utilisées plus efficacement et les entreprises prospèrent.

Comment le Code est-il structuré ?

Le Code de conduite des affaires pour les fournisseurs est structuré en 15 principes fondamentaux, qui contiennent chacun un ensemble de critères. Nous reconnaissons que les Principes fondamentaux sont de plus en plus interconnectés et interdépendants et que vous devez donc les considérer ensemble pour répondre aux critères.

Les critères sont divisés en :

M Critères Obligatoires (M- Must) : Critères contraignants que les fournisseurs doivent respecter pour pouvoir faire affaire avec Tetra Pak.

GP Critères de bonnes pratiques (GP – Good Practice) : Des critères qui ne sont pas contraignants mais que nous attendons de vous que vous travailliez à mettre en œuvre. Bien que nous considérons aujourd'hui ces critères comme une bonne pratique, ils pourraient devenir obligatoires avec les futures versions de ce Code.

Tetra Pak établit des normes supplémentaires pour l'approvisionnement en matériaux qui présentent des risques évidents pour les personnes et l'environnement et ont un impact significatif sur l'activité de Tetra Pak, par exemple, le carton d'emballage liquide et les polymères renouvelables. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Web de Tetra Pak.

Qui est concerné par le champ d'application du Code ?

Les fournisseurs visés par le présent code incluent tout tiers qui fournit des biens ou des services directement à Tetra Pak, y compris lorsque les biens ou les services sont fournis par une société mère, une filiale ou une entité affiliée à la partie contractante.

Les critères du code s'appliquent à tous les travailleurs, y compris vos

propres employés et les travailleurs occasionnels que vous embauchez directement ou indirectement par l'intermédiaire de sous-traitants ou de fournisseurs de main-d'œuvre (par exemple, les travailleurs contractuels pour la fabrication, la sécurité, la restauration, la conciergerie et d'autres services). Dans le cas d'une main-d'œuvre temporaire, les critères Must peuvent être appliqués en établissant des exigences de chaîne d'approvisionnement équivalentes à celles du présent Code.

Une attention particulière doit être accordée aux droits des personnes susceptibles d'être exposées à des risques accrus dans des contextes spécifiques, notamment les femmes, les migrants et les travailleurs contractuels.

Quelle est la base du code ?

Les critères contenus dans ce code sont basés sur des normes et des principes internationalement reconnus, ainsi que sur le code de conduite des affaires du groupe Tetra Laval.¹

Tetra Pak s'engage à mettre en œuvre les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.² À ce titre, nous respectons tous les droits de l'homme internationalement reconnus, en particulier ceux exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme³ et les principes et normes énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.⁴

En ce qui concerne l'approvisionnement en matières premières, nous respectons la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones.⁵ Nous soutenons également les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour une conduite responsable des affaires⁶ et nous nous alignons sur les normes sectorielles pertinentes telles que le Code de base de l'Initiative pour le commerce éthique (ETI).⁷

Qu'attendons-nous de vous ?

En vous engageant à respecter notre Code de conduite des affaires pour les fournisseurs, vous acceptez de garantir les éléments suivants :

- **Responsabilité** : Vous êtes **tenu de vous conformer** à tout moment aux lois applicables, ainsi qu'à tous les critères Must, qui sont basés sur des normes internationales. Dès réception de ce Code, nous nous attendons à ce que vous examiniez vos politiques, procédures et méthodes de travail actuelles par rapport aux critères Must pour vous assurer que vous êtes en conformité. Bien que ce Code ne soit pas contraignant, il est souhaitable que vous **travailliez à la mise en œuvre des critères de bonnes pratiques** après avoir accepté ce code.

Si l'un des critères Obligatoire contenus dans ce code *diffère des lois ou réglementations locales* (par exemple, les heures de travail), c'est la norme la plus élevée qui s'applique. Dans les cas où les lois applicables *vous empêchent* de respecter les critères (par exemple, la liberté d'association), vous devez, dans la mesure du possible, trouver d'autres moyens de respecter l'esprit des critères et nous en informer.

- **Ouverture** : Vous êtes transparent concernant les domaines nécessitant des améliorations et communiquez de manière ouverte avec Tetra Pak si vous identifiez un impact négatif significatif dans vos opérations ou votre chaîne d'approvisionnement – pour plus de détails, veuillez consulter *Informer en cas d'impact* pour plus d'informations.
- **Amélioration continue** : Nous reconnaissons le temps et les efforts nécessaires à la mise en œuvre de nos critères et vous encourageons à adopter un état d'esprit d'amélioration continue, à renforcer les performances et à aller au-delà de la conformité minimale.

Que pouvez-vous attendre de nous ?

Nous nous efforçons d'adopter une approche juste et ouverte dans la façon dont nous travaillons avec vous.

- **Dialogue** : Nous maintenons des canaux de communication ouverts avec tous nos fournisseurs et accueillons toute remarque que vous pourriez avoir concernant notre performance ou notre comportement.
- **Assistance** : Lorsque cela est nécessaire et raisonnable, nous nous efforçons de vous aider à mettre en œuvre les critères et de vous assister dans vos efforts de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement.
- **Justice** : Nous nous engageons à travailler avec vous en toute transparence, à respecter nos engagements et à prendre des mesures pour garantir que nos pratiques d'achat sont responsables.

Comment contrôler le respect des règles ?

Dans le cadre de notre approche de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement, nous contrôlons la conformité par différentes méthodes, y compris le dialogue avec vous, soit par des réunions régulières entre dirigeants, soit par un engagement direct sur les questions de développement durable. Nous nous réservons également le droit de vérifier que les fournisseurs respectent le présent Code au moyen d'évaluations et/ou d'audits, y compris des évaluations d'impact sur la voix des travailleurs et les droits de l'homme. Des tiers peuvent être utilisés pour mener ces activités. Il est attendu de votre part que vous facilitiez de telles activités et que vous vous absteniez de toute forme de représailles en lien avec ou à la suite de quelconques conclusions. Toute zone de non-conformité identifiée avec le Code doit être corrigée dans les plus brefs délais.

Lorsqu'une allégation ou un problème nous est signalé, nous nous engageons à collaborer avec vous pour enquêter et/ou les résoudre de manière constructive. Il est attendu de vous que vous collaboriez avec nous et que vous nous fournissiez une assistance raisonnable dans la mesure nécessaire pour permettre à Tetra Pak de remplir ses obligations en matière de diligence raisonnable et d'information juridique.

Nous sommes disposés à collaborer avec les fournisseurs qui souhaitent améliorer leur respect des aliments, des personnes et de la planète, et qui reconnaissent leurs impacts tout en cherchant à y répondre de manière raisonnable. Cependant, lorsque des fournisseurs manifestent un manque constant ou significatif d'engagement envers le respect des critères Obligatoires définis dans ce Code, nous nous réservons le droit de mettre fin à la relation et de résilier les accords concernés.

Comment garantir la confidentialité ?

La coopération, la confiance mutuelle et le respect entre Tetra Pak et ses fournisseurs constituent les bases de la mise en œuvre réussie du Code de conduite des affaires pour les fournisseurs. Toutes les communications reçues de votre part et/ou partagées via des plateformes tierces sont traitées de manière confidentielle par Tetra Pak.

Applicabilité

Veuillez noter que certains critères peuvent être jugés non applicables en fonction de votre configuration ou des produits ou services que vous livrez à Tetra Pak. Par exemple, lorsque vous ne fournissez pas de matériaux ou de pièces destinés à être utilisés en contact avec des aliments (critère 4.1) ou qu'aucun logement n'est fourni aux travailleurs (critère 10.7).

Traductions

La langue officielle du Code de conduite des affaires pour les fournisseurs est l'anglais. Les traductions du Code sont fournies à titre d'information uniquement et ne peuvent être considérées comme des documents contractuels. La version anglaise est le seul document contractuel et prévaut en cas d'ambiguïtés ou de divergences.

Mises à jour

Nous reconnaissons que nos fournisseurs opèrent dans des cadres et environnements juridiques divers, et qu'il est nécessaire de surveiller et d'améliorer en permanence notre approche en matière d'approvisionnement responsable. À ce titre, ce Code sera révisé régulièrement et lorsque cela sera nécessaire (par exemple conformément à la réglementation).

Principes fondamentaux.

Intégrité des entreprises, diligence raisonnable et systèmes de gestion

1. Intégrité de l'entreprise et respect de la législation



2. Droits de l'homme et diligence raisonnable en matière d'environnement



3. Systèmes de gestion efficaces



Produits alimentaires

4. Conformité en matière de sécurité alimentaire



Personnes

5. Le travail est librement consenti



6. Liberté d'association



7. Absence de discrimination et de harcèlement



8. Procédures de réclamation et recours



9. Salaires et heures de travail



10. Santé et sécurité au travail (SST)



11. Droits fonciers



12. Droits des enfants



Planète

13. Gestion de l'environnement



14. Impacts sur le climat et la nature



15. Traçabilité des ressources et circularité



Intégrité des entreprises, diligence raisonnable et systèmes de gestion.

1. Intégrité de l'entreprise et conformité juridique

Conformité aux lois applicables

- 1.1** Toutes les lois et réglementations applicables sont respectées et les permis requis sont obtenus.

Lutte contre la corruption

- 1.2** Toutes les formes de corruption sont interdites et prévenues.

Conflits d'intérêts

- 1.3** Toutes les transactions commerciales sont exemptes de conflits d'intérêts. Toute propriété matérielle ou tout intérêt bénéficiaire dans votre entreprise par un fonctionnaire, un représentant d'un parti politique, un employé de Tetra Pak ou leurs proches est déclaré à Tetra Pak.

Protection des informations

- 1.4** Les informations confidentielles et les secrets commerciaux sont protégés et des mesures visant à protéger les données sensibles contre tout accès non autorisé sont mises en œuvre.

Approvisionnement et fabrication des produits (minéraux de conflit)

- 1.5** Le cas échéant, des mesures sont mises en place pour identifier, évaluer et atténuer le risque que des minéraux proviennent de zones de conflit ou à haut risque, conformément au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minéraux provenant de zones de conflit ou à haut risque.⁸

2. Droits de l'homme et diligence raisonnable en matière d'environnement

Droits de l'homme et diligence raisonnable en matière d'environnement

- 2.1** La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement est effectuée pour identifier, prévenir, atténuer et prendre en compte les impacts négatifs potentiels sur les personnes et l'environnement dans vos propres opérations et dans votre chaîne d'approvisionnement, proportionnellement à la taille de l'entreprise et à la gravité des impacts sur les droits de l'homme et l'environnement. Ceci est conforme aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.⁹

3. Systèmes de gestion efficaces

Gestion de la documentation

- 3.1** Des dossiers sont créés et conservés afin de garantir la conformité réglementaire et la conformité aux critères du présent Code. Des registres relatifs au recours à des sous-traitants sur place sont également conservés.

Achats durables

- 3.2** Les fournisseurs ou sous-traitants auxquels vous faites appel pour fournir des biens ou des services à Tetra Pak doivent répondre à des exigences équivalentes aux critères obligatoires du présent Code.



Politiques et procédures

- 3.3** Si nécessaire, des politiques et des procédures sont en place pour soutenir le respect du présent Code.

Suivi de la réglementation

- 3.4** Un système est en place pour se tenir au courant de la réglementation pertinente et adopter des mesures pour garantir la conformité.

Développement des compétences

- 3.5** Le cas échéant, une formation est dispensée aux travailleurs pour s'assurer qu'ils comprennent leurs droits en tant que travailleurs, le fonctionnement et l'accessibilité des canaux de plaintes disponibles, et pour les aider ainsi que les autres membres du personnel et les équipes de direction à répondre aux critères contenus dans ce Code.

Aliments.



4. Conformité à la sécurité alimentaire

Conformité à la sécurité alimentaire

- 4.1** Les fournisseurs de matériaux et de pièces destinés à être utilisés en contact avec des aliments dans des équipements Tetra Pak ou des équipements tiers intégrés sont tenus de se conformer à la législation applicable en matière de contact alimentaire.

Des mesures sont en place pour rester informé de toute évolution législative, et Tetra Pak est informé de toute modification dans la mesure où cela pourrait avoir un impact sur les matériaux et les pièces vendus.

Personnes.

5. Le travail est librement consenti

Travail forcé

5.1 Il n'y a pas de travail forcé, de travail sous contrat ou de travail de servitude, ni de travail pénitentiaire ou de toute autre forme de travail impliquant une coercition mentale et/ou physique.

Liberté de circulation

5.2 Les travailleurs sont libres de leurs mouvements et ne sont pas confinés dans les locaux, y compris les dortoirs, ou les logements fournis.

5.3 Le recours à la surveillance à des fins d'intimidation ou de contrôle des travailleurs n'est pas autorisé.

Recrutement et emploi responsables

5.4 Les frais et les coûts liés aux processus de recrutement, d'emploi ou de licenciement (selon la définition de l'OIT)¹⁰ ne sont pas facturés aux travailleurs. Lorsque les travailleurs ont payé des frais de recrutement, ils doivent être remboursés.

5.5 Les employeurs ne demandent pas d'acompte, ne retiennent pas ou ne retardent pas les paiements et ne mettent pas en place de système financier limitant la capacité du travailleur à quitter librement son emploi. Les travailleurs ne sont pas tenus de remettre leurs papiers d'identité, passeports ou permis de travail comme condition d'emploi.

5.6 Les travailleurs signent un contrat de travail écrit ou équivalent avant de commencer à travailler ou à suivre une formation d'introduction. Les travailleurs reçoivent une copie du contrat, dans une langue qu'ils comprennent, avant la signature. Les travailleurs ne sont pas soumis à des menaces, des sanctions, de la coercition, de la force physique, de la violence, des traitements sévères ou inhumains, ni à des fouilles corporelles.

5.7 Une politique disciplinaire équitable est en place et communiquée à tous les travailleurs.

5.8 Les relations de travail sont volontaires et fondées sur le consentement mutuel. Les travailleurs sont autorisés à démissionner à la fin de leur contrat ou à tout moment, sans paiement de pénalité.

6. Liberté d'association

Liberté d'association

6.1 Les travailleurs sont libres d'exercer leur droit de former ou de participer à des associations liées au travail, y compris des syndicats, des organisations professionnelles et d'autres groupes concernés. Les travailleurs sont libres de s'engager dans des négociations collectives, de chercher une représentation et/ou de rejoindre des comités d'entreprise. Ces droits sont exercés sans crainte de discrimination, de violence ou de harcèlement, physique ou psychologique.

7. Absence de discrimination et de harcèlement

Non-discrimination

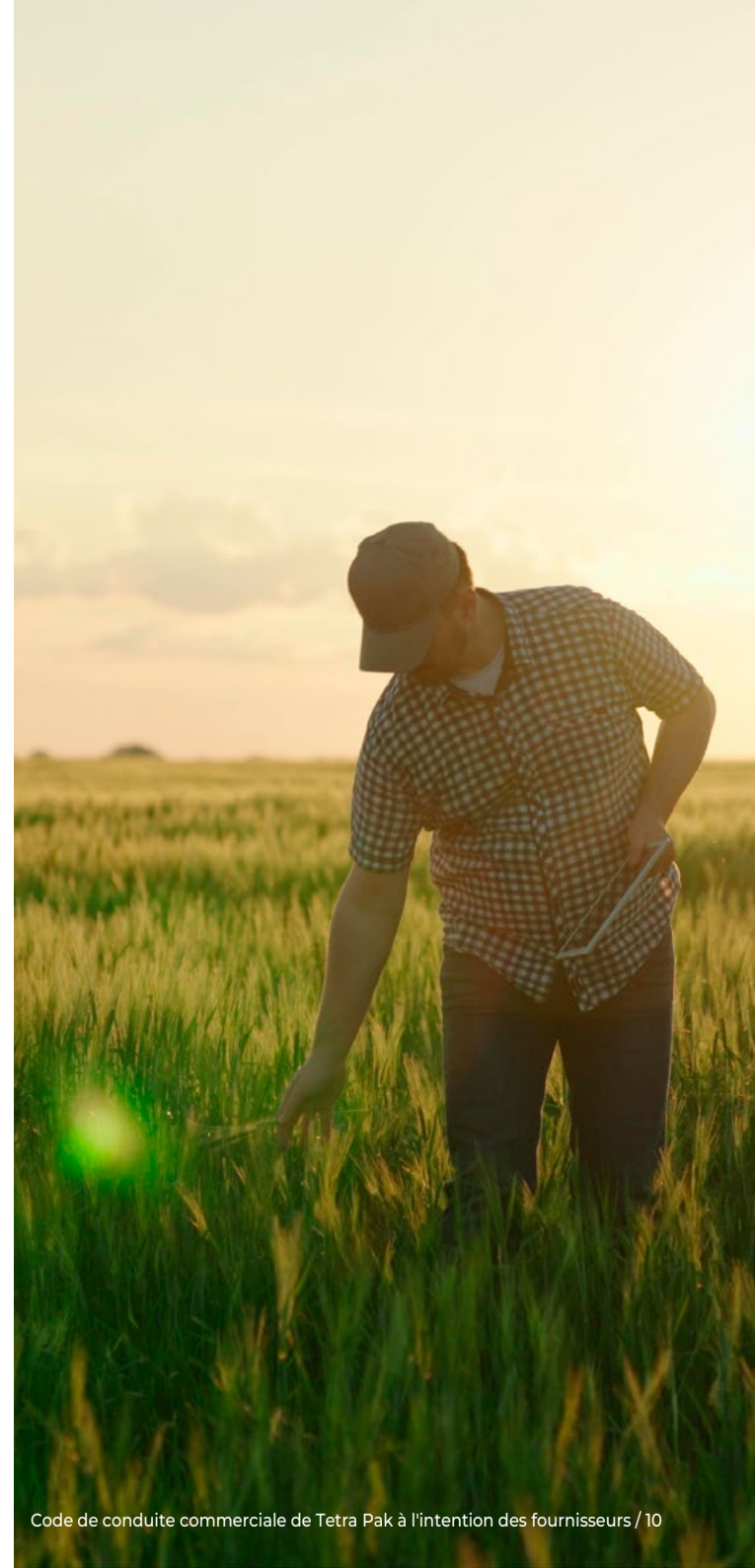
7.1 Il n'y a pas de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite fondée sur des caractéristiques protégées.

Lutte contre le harcèlement

7.2 Les travailleurs ne sont pas soumis à des menaces, à des sanctions, à la coercition, à la force physique, à la violence, à des traitements durs ou inhumains, ou à des fouilles corporelles.

Diversité, égalité et inclusion

7.3 Des mesures spécifiques sont mises en place pour accroître la diversité, l'égalité et l'inclusion sur le lieu de travail.



Personnes.

8. Procédures de réclamation et recours

Voies de recours

- 8.1** Les travailleurs ont accès à des voies de recours pour exprimer leurs préoccupations concernant d'éventuelles fautes professionnelles. **M**
- 8.2** Les travailleurs peuvent communiquer ouvertement et partager avec vous leurs préoccupations concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion sans crainte de discrimination, d'intimidation ou de représailles. **M**
- 8.3** Les voies de recours sont alignées sur les « critères d'efficacité » des mécanismes de recours opérationnels, tels qu'ils sont définis dans les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.¹¹ **GP**

Solution

- 8.4** Si vous avez causé ou contribué à un impact négatif sur les droits de l'homme ou l'environnement, vous êtes censé fournir ou coopérer pour fournir une réparation aux parties prenantes concernées, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.¹² **M**

9. Salaires et horaires de travail

Salaires, avantages et assurances

- 9.1** Les salaires et avantages versés pour une semaine de travail standard respectent, au minimum, les normes légales nationales ou les normes de référence de l'industrie, selon la norme la plus élevée. **M**
- 9.2** Les travailleurs bénéficient des assurances et des avantages, y compris les droits à congé, auxquels ils ont droit légalement ou contractuellement. **M**
- 9.3** Les salaires sont payés à temps, régulièrement et intégralement. Les travailleurs reçoivent une fiche de paie ou un document équivalent contenant des informations complètes sur la rémunération, les avantages et les retenues, qui reflètent le salaire perçu. Les travailleurs reçoivent des informations pertinentes concernant les motifs des retenues sur salaire. Les retenues sur salaire ne sont pas utilisées comme mesure disciplinaire. **M**

- 9.4** L'assurance couvre les travailleurs en cas de blessures, d'accidents, de maladies, d'invalidité ou de décès liés au travail, conformément à la législation locale en matière d'indemnisation des travailleurs. **M**
- 9.5** Une feuille de route est en place pour rémunérer les travailleurs d'une manière qui respecte ou dépasse les normes locales minimales et dans un montant suffisant pour garantir un niveau de vie adéquat dans la communauté concernée, conformément aux références crédibles de salaires décents (par exemple, la Global Living Wage Coalition).¹³ **GP**

Temps de travail

- 9.6** Le nombre total d'heures travaillées au cours d'une période de sept jours, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas dépasser 60 heures, sauf dans des circonstances exceptionnelles où toutes les conditions suivantes sont remplies : **M**
- ceci est autorisé par la législation nationale ;
 - cela est autorisé par une convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une partie significative de la main-d'œuvre ;
 - des mesures de protection appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
 - l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, telles que des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.

Heures supplémentaires

- 9.7** Les heures supplémentaires sont effectuées conformément aux exigences légales et toutes les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire. Si le contrat de travail prévoit des heures supplémentaires contractuelles, les travailleurs y consentent expressément. Les heures supplémentaires sont utilisées de manière responsable et sont rémunérées au taux de prime approprié conformément aux exigences légales et/ou aux conventions collectives. **M**

Repos, pauses et congés

- 9.8** Les travailleurs bénéficient d'au moins 24 heures de repos consécutives au cours de chaque période de 7 jours ou, lorsque la législation nationale le permet, de deux périodes de 24 heures de repos au cours de chaque période de 14 jours. **M**
- 9.9** Les travailleurs bénéficient de toutes les pauses repas et repos prévues par la loi, ainsi que de congés payés. **M**



Personnes.

10. Santé et sécurité au travail (SST)

Évaluation et atténuation des risques

- 10.1** Les risques pour la santé et la sécurité au travail sont évalués et des mesures sont prises pour les atténuer. Il s'agit notamment de contrôles appropriés, de procédures de travail, d'inspections du lieu de travail, de plans d'urgence, de formations et de la fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI).

Premiers secours et lutte contre l'incendie

- 10.2** Du matériel de premiers secours et de lutte contre l'incendie est disponible et en état de fonctionnement. Des travailleurs formés aux premiers secours et à la lutte contre les incendies sont disponibles pendant les heures d'ouverture en nombre suffisant pour répondre aux risques professionnels.

Préparation aux situations d'urgence

- 10.3** Les travailleurs sont préparés en cas d'urgence, notamment par la réalisation d'exercices d'urgence.

Une alarme d'évacuation indépendante est audible et/ou visible pour tous les travailleurs. Il est possible d'activer manuellement l'alarme et les boutons d'alarme sont clairement visibles et marqués. Les voies et sorties d'évacuation d'urgence garantissent une évacuation rapide et sûre à tout moment.

Risques pour la sécurité

- 10.4** Les risques pour la sécurité sont continuellement signalés, analysés, suivis et traités. Tous les incidents liés à la santé et à la sécurité au travail font l'objet d'une enquête.

Sécurité des bâtiments

- 10.5** Les bâtiments sont sûrs conformément aux lois locales et utilisés conformément à l'usage prévu.

Conditions de travail

- 10.6** L'environnement de travail est propre, hygiénique et bien entretenu et dispose d'un éclairage, d'une ventilation et, si nécessaire, de chauffage ou de ventilateurs adéquats.
- 10.7** Les toilettes sont sûres, gratuites, hygiéniques, accessibles pendant les heures de travail, équipées de fournitures de base et proportionnelles au nombre de travailleurs. De l'eau potable propre est disponible gratuitement et à une distance raisonnable de la zone de travail.

Logement

- 10.8** Lorsque des logements sont fournis aux travailleurs, ils sont conformes aux orientations énoncées dans la recommandation n° 115 de l'OIT sur le logement des travailleurs.¹⁴

11. Droits fonciers

Droits fonciers

- 11.1** Le cas échéant, les droits fonciers et le consentement libre, préalable et éclairé des communautés locales et des peuples autochtones sont respectés.

Défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement

- 11.2** Dans certains contextes, les défenseurs de l'environnement et des droits humains, notamment les syndicalistes, les peuples autochtones et les dirigeants communautaires, sont exposés à des risques importants. Les menaces, la violence ou l'intimidation à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ne sont pas autorisées.



12. Droits des enfants

Travail des enfants

- 12.1** Le travail des enfants n'est pas autorisé. Cela comprend :
- Le travail est interdit aux personnes de moins de 15 ans ou à l'âge minimum légal pour travailler, ou à l'âge minimum pour terminer la scolarité obligatoire tel que défini par les lois locales, selon la norme la plus élevée.
 - Travaux dangereux ou de nuit effectués par des enfants.
 - Travail qui interfère avec la scolarité.

Nous reconnaissons que tout travail effectué par des enfants n'est pas du travail des enfants et que, dans certaines situations où la législation nationale le permet, la fourniture de travail décent pour les jeunes travailleurs de 15 à 17 ans peut être bénéfique.

Remédiation

- 12.2** Lorsque le risque de travail des enfants est élevé, un plan de remédiation est mis en place afin de répondre de manière efficace et dans le meilleur intérêt de l'enfant, si du travail des enfants est identifié.

Planète.

13. Gestion de l'environnement

Pollution

13.1 Les impacts réels et potentiels liés à la pollution de l'air, de l'eau ou du sol sont évalués et, lorsqu'ils sont identifiés, des mesures sont mises en place pour les prévenir, les gérer ou les minimiser.

Gestion des déchets

13.2 Les déchets sont stockés, manipulés, transportés et éliminés de manière à protéger la santé et la sécurité des personnes et de l'environnement.

Gestion des produits chimiques

13.3 Les produits chimiques et autres matières présentant un danger pour les personnes ou l'environnement sont identifiés, étiquetés et gérés afin de garantir leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage ou leur réutilisation, ainsi que leur élimination en toute sécurité.

Informations sur la performance environnementale

13.4 la performance environnementale est surveillée, en référence à des objectifs et à des plans d'amélioration. Sur demande, les données et informations relatives à la performance environnementale sont partagées.

14. Impacts sur le climat et la nature

Climat

14.1 Pour les fournisseurs définis par la réglementation locale ou régionale comme étant des petites ou moyennes entreprises (PME), nous vous encourageons à mesurer vos émissions de gaz à effet de serre (GES) et à envisager des actions de réduction.

Pour les fournisseurs plus importants qui dépassent ce seuil, un engagement avec un plan à échéance est mis en place pour réduire les émissions de GES, couvrant les scopes 1, 2 et 3 (lorsque cela est pertinent). L'engagement et le plan sont conformes à une approche scientifique alignée sur l'Accord de Paris.

Biodiversité et écosystèmes

14.2 Les impacts réels et potentiels liés à la biodiversité et aux écosystèmes sont évalués et, lorsqu'ils sont identifiés, des mesures sont mises en place pour les prévenir, les gérer ou les minimiser.

14.3 Pour les fournisseurs de produits et matériaux agricoles et forestiers, ces produits ne doivent pas provenir de zones où il y a eu déforestation après le 31 décembre 2020.

Eau

14.4 Les impacts réels et potentiels liés à l'eau sont évalués et, lorsqu'ils sont identifiés, des mesures sont mises en place pour les prévenir, les gérer ou les minimiser.

15. Circularité des ressources

Gestion des matières premières

15.1 Pour les fournisseurs de matières premières de Tetra Pak, des mesures sont prises pour améliorer la traçabilité de ces matières.

15.2 Des mesures sont prises pour améliorer la qualité des informations sur le contenu renouvelable et recyclé des produits et matériaux, ainsi que sur leur recyclabilité.

Concevoir pour la circularité

15.3 Les produits et matériaux sont conçus dans un souci de circularité.



Nous Contacter.

Nous informer en cas d'impact

Nous attendons de vous que vous nous informiez de tout impact grave réel sur les personnes ou l'environnement se produisant dans le cadre de vos opérations ou affectant directement les produits ou services qui nous sont vendus. La gravité de l'impact est définie par vous en fonction de l'ampleur, de la portée ou du caractère irréversible de l'impact.

Faire part d'une préoccupation

Outre l'obligation susmentionnée, toute personne (y compris vous-même, vos travailleurs, les communautés et/ou d'autres parties prenantes) peut faire part à Tetra Pak de ses préoccupations concernant des violations réelles ou présumées de notre code de conduite des affaires pour les fournisseurs en utilisant notre ligne de dénonciation (www.tetrapak.com/ethics).

Les informations peuvent être soumises de manière confidentielle et anonyme (là où la loi le permet). Nous soutenons fermement une culture de prise de parole sans crainte de représailles contre ceux qui soulèvent une préoccupation.

Nous examinerons le problème soulevé et, le cas échéant, nous demanderons des informations complémentaires et nous nous alignerons sur les mesures correctives.

Liens.

Les principes, normes et directives suivants servent de base au Code de conduite commerciale des fournisseurs de Tetra Pak et fournissent un contexte supplémentaire aux critères énoncés dans le Code.

¹ [Code de conduite du groupe Tetra Laval](#)

² [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)

³ [Charte internationale des droits de l'homme](#)

⁴ [Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)

⁵ [Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones](#)

⁶ [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises](#)

⁷ [Code de base de l'initiative pour le commerce éthique](#)

⁸ [Lignes directrices de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones touchées par un conflit ou à haut risque](#)

⁹ [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour une conduite responsable des affaires / Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)

¹⁰ [Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et définition des frais de recrutement et des coûts connexes](#)

¹¹ [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Critères d'efficacité des mécanismes de réclamation extrajudiciaires](#)

¹² [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)

¹³ [Coalition mondiale pour un salaire vital](#)

¹⁴ [Orientations de l'OIT sur le logement des travailleurs](#)

