



Tetra Pak Verhaltenskodex für Lieferanten

März 2025 / Version 1.0

Ausgestellt von: Tetra Pak Finanz- und
Lieferantenmanagement

Inhaltsverzeichnis.

Einleitung	3
Grundlegende Prinzipien	7
Geschäftsintegrität, Sorgfaltspflicht und Managementsysteme	8
Lebensmittel	9
Menschen	10
Planet	13
Kontakt	14
Links	15

Einleitung.

Tetra Pak ist bestrebt, in allen Aspekten seiner Geschäftstätigkeit Integrität zu wahren. Unser Versprechen lautet Protects What's Good: Lebensmittel, Menschen und den Planeten. Unsere Lieferanten entlang der Wertschöpfungskette spielen für die Verwirklichung dieser Mission eine grundlegende Rolle und wir sind uns unserer wichtigen Verpflichtung bewusst, gemeinsam mit unseren Lieferanten und anderen Partnern für die Gewährleistung verantwortungsvoller Praktiken zu sorgen.

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten ist ein grundlegender Bestandteil unseres Ansatzes zur Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt (HREDD) und definiert, was wir von Ihnen als Lieferant von Tetra Pak erwarten. Die Arbeit mit unserem Kodex hat uns gezeigt, dass Arbeitnehmer produktiver sind, Ressourcen effizienter genutzt werden und das Geschäft floriert, wenn wir uns um den Schutz von Lebensmitteln, Mensch und Planet bemühen.

Wie ist der Kodex aufgebaut?

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist in 15 Grundprinzipien gegliedert, die jeweils einen Kriteriensatz enthalten. Wir sind uns bewusst, dass die Grundprinzipien zunehmend miteinander verknüpft und voneinander abhängig sind und Sie sie daher gemeinsam betrachten müssen, um die Kriterien zu erfüllen.

Die Kriterien sind unterteilt in:

M **Muss-Kriterien (M - Must):** Kriterien, die verbindlich sind und die Lieferanten erfüllen müssen, um Geschäfte mit Tetra Pak zu tätigen.

GP **Kriterien für gute Praxis (GP - Good Practice):** Kriterien, die zwar unverbindlich sind, für die wir aber erwarten, dass Sie an deren Umsetzung mitwirken. Obwohl wir diese Kriterien heute als bewährte Vorgehensweise betrachten, gehen wir davon aus, dass sie in zukünftigen Versionen dieses Kodex verbindlich werden könnten.

Tetra Pak legt zusätzliche Standards für die Beschaffung von Materialien fest, die eindeutige Risiken für Mensch und Umwelt bergen und erhebliche Auswirkungen auf das Geschäft von Tetra Pak haben, beispielsweise Karton für Flüssigkeitsverpackungen und erneuerbare Polymere. Weitere Informationen finden Sie auf der Tetra Pak-Website.

Wer fällt in den Anwendungsbereich des Kodex?

Lieferanten im Geltungsbereich dieses Kodex sind alle Dritten, die Tetra Pak direkt mit Produkten beliefern oder Services für das Unternehmen erbringen. Dies gilt auch, wenn die Produkte oder Services von einem Mutterunternehmen, einer Tochtergesellschaft oder einem verbundenen Unternehmen bereitgestellt werden.

Die Kriterien des Kodex gelten für alle Arbeitnehmer und Zeitarbeiter, die direkt oder indirekt über Subunternehmen oder Zeitarbeitsfirmen beschäftigt werden (beispielsweise Arbeitnehmer in befristeter Anstellung für Produktion, Sicherheit, Catering, Hausmeistertätigkeiten und andere Services). Für Zeitarbeitskräfte können die Muss-Kriterien durch Festlegung von Lieferkettenanforderungen implementiert werden, die mit den Anforderungen dieses Kodex gleichwertig sind.

Besondere Aufmerksamkeit ist den Rechten von Individuen zu schenken, die in speziellen Kontexten erhöhten Risiken ausgesetzt sind, also beispielsweise Frauen, Migranten und Zeitarbeiter.

Was ist die Grundlage für den Kodex?

Die in diesem Kodex formulierten Kriterien basieren auf international anerkannten Standards und Prinzipien sowie dem Verhaltenskodex der Tetra Laval Group.¹

Tetra Pak verpflichtet sich zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.² Daher respektieren wir alle international anerkannten Menschenrechte, insbesondere die in der Internationalen Charta der Menschenrechte festgelegten Rechte³ sowie die in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Grundsätze und Standards.⁴

In Bezug auf die Beschaffung unserer Rohstoffe respektieren wir die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker.⁵ Wir unterstützen außerdem die OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen⁶ und orientieren uns an relevanten Branchenstandards wie dem Base Code der Ethical Trade Initiative (ETI).⁷

Was erwarten wir von Ihnen?

Indem Sie der Einhaltung des Verhaltenskodex zustimmen, verpflichten Sie sich zu Folgendem:

- **Verantwortung:** Sie sind **verpflichtet**, jederzeit alle einschlägigen Gesetze sowie alle auf internationalen Standards basierenden Muss-Kriterien zu befolgen. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie nach Erhalt dieses Kodex Ihre aktuellen Richtlinien, Verfahren und Arbeitsprozeduren auf Konformität mit den Muss-Kriterien prüfen. Obwohl dieser Kodex nicht bindend ist, erwarten wir von Ihnen nach Annahme des Kodex, dass **Sie sich um die Umsetzung** der Good-Practice-Kriterien bemühen.

*Unterscheidet sich eines der Muss-Kriterien in diesem Kodex von lokalen Gesetzen oder Vorschriften (z. B. Arbeitszeiten), gilt die jeweils striktere Vorgabe. Wenn einschlägige Gesetze die Umsetzung eines Kriteriums (z. B. Vereinigungsfreiheit) **verhindern**, erwarten wir von Ihnen, sich nach besten Möglichkeiten um Alternativen zu bemühen, die den Grundgedanken des betreffenden Kriterium gerecht werden. Zudem müssen Sie uns informieren.*

- **Offenheit:** Sie benennen Bereiche mit Verbesserungsbedarf ehrlich und kommunizieren offen mit Tetra Pak, falls Sie erhebliche negative Auswirkungen auf Ihre betrieblichen Abläufe oder auf die Lieferkette feststellen, siehe *Tetra Pak bei Problemen informieren*.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Wir sind uns des für die Umsetzung unserer Kriterien erforderlichen Zeit- und Arbeitsaufwands bewusst und ermutigen Sie, eine Denkweise der kontinuierlichen Verbesserung zu entwickeln, um die Leistung zu steigern und über die Mindestanforderungen hinauszugehen.

Was können Sie von uns erwarten?

Wir bemühen uns in der Zusammenarbeit mit Ihnen um Fairness und Offenheit.

- **Dialog:** Wir pflegen eine offene Kommunikation mit all unseren Lieferanten und begrüßen jedes Feedback zu unserer Leistung und unserem Verhalten.
- **Unterstützung:** Soweit erforderlich und sinnvoll, unterstützen wir Sie gern bei der Umsetzung der Kriterien und stehen Ihnen bei Ihren Bemühungen um einen sorgfältigen Umgang mit Menschenrechten und Umwelt zur Seite.
- **Fairness:** Wir gehen transparent mit Ihnen um, halten unsere Verpflichtungen ein und ergreifen Maßnahmen, um verantwortungsvolle Einkaufspraktiken sicherzustellen.

Wie überwachen wir die Einhaltung?

Im Rahmen unseres Ansatzes zur Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt überwachen wir die Einhaltung mithilfe verschiedener Methoden, unter anderem durch den Dialog mit Ihnen, entweder im Rahmen regelmäßiger Treffen auf höchster Ebene oder durch direktes Engagement bei Nachhaltigkeitsthemen. Wir behalten uns außerdem das Recht vor, die Einhaltung dieses Kodex durch Lieferanten im Rahmen von Evaluierungen und/oder Audits z. B. der Mitspracherechte der Arbeitnehmer und der Auswirkungen auf Menschenrechte zu verifizieren. Diese Evaluierungen und Audits lassen wir ggf. von Dritten durchführen. Wir erwarten von Ihnen, diese Aktivitäten zu unterstützen und von Vergeltungsmaßnahmen im Zusammenhang mit den Ergebnissen abzusehen. Werden Bereiche identifiziert, die nicht mit dem Kodex konform sind, müssen Sie dies in angemessener Frist korrigieren. Wenn wir auf Vorwürfe und Probleme aufmerksam gemacht werden,

treten wir mit Ihnen in Kontakt, um diese konstruktiv zu untersuchen und/oder zu beheben. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie mit uns zusammenarbeiten und uns in angemessenem Umfang unterstützen, soweit dies erforderlich ist, damit Tetra Pak seinen Sorgfaltspflichten und gesetzlichen Meldepflichten nachkommen kann.

Wir sind bereit, mit jenen Lieferanten zusammenzuarbeiten, die ihren Respekt gegenüber Lebensmitteln, Menschen und dem Planeten stärken möchten, die ihre Auswirkungen erkennen und versuchen, ihnen angemessen zu begegnen. Wenn Lieferanten jedoch dauerhaft oder in erheblichem Maße nicht die Verpflichtung zeigen, die in diesem Kodex festgelegten Must-Kriterien einzuhalten, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden und die entsprechenden Vereinbarungen zu kündigen.

Wie gewährleisten wir die Vertraulichkeit?

Zusammenarbeit, gegenseitiges Vertrauen und Respekt zwischen Tetra Pak und Lieferanten sind die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung des Verhaltenskodex für Lieferanten. Die gesamte von Ihnen empfangene und/oder über Plattformen Dritter weitergegebene Kommunikation wird von Tetra Pak vertraulich behandelt.

Anwendbarkeit

Beachten Sie, dass manche Kriterien je nach Ihrer Einrichtung oder den Produkten bzw. Dienstleistungen, die Sie an Tetra Pak liefern, möglicherweise nicht anwendbar sind. Zum Beispiel, wenn Sie keine Materialien oder Teile bereitstellen, die für den Kontakt mit Lebensmitteln bestimmt sind (Kriterium 4.1) oder den Arbeitnehmern keine Unterkunft zur Verfügung stellen (Kriterium 10.7).

Übersetzungen


Die offizielle Sprache des Verhaltenskodex für Lieferanten ist Englisch. Übersetzungen des Kodex dienen ausschließlich zu Informationszwecken und können nicht als Vertragsdokumentation angesehen werden. Die englische Version ist das vertraglich vereinbarte Dokument und hat im Fall von Diskrepanzen Vorrang.


Aktualisierungen


Uns ist bewusst, dass unsere Lieferanten unterschiedlichsten rechtlichen Rahmenbedingungen und -umfeldern gerecht werden müssen. Deshalb werden wir unseren Ansatz in Bezug auf verantwortungsvolle Beschaffung überwachen und kontinuierlich verbessern. Zu diesem Zweck wird dieser Kodex regelmäßig überprüft und bei Bedarf geändert, um ihn beispielsweise an geänderte Vorschriften anzupassen.

Grundlegende Prinzipien.


Geschäftsintegrität, Sorgfaltspflicht und Managementsysteme

1. Geschäftsintegrität und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften 


2. Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt 


3. Effektive Managementsysteme 


Lebensmittel


4. Einhaltung der Lebensmittelsicherheit 


Menschen


5. Arbeit wird frei vereinbart 


6. Vereinigungsfreiheit 


7. Freiheit von Diskriminierung und Belästigung 

8. Beschwerdewege und Abhilfemaßnahmen 


9. Löhne und Arbeitszeiten 


10. Arbeitsschutz 


11. Landrechte 

12. Kinderrechte 

Planet

13. Umweltmanagement 

14. Auswirkungen auf Klima und Natur 

15. Rückverfolgbarkeit der Ressourcen und Kreislaufwirtschaft 

Geschäftsintegrität, Sorgfaltspflicht und Managementsysteme.

1. Geschäftsintegrität und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Einhaltung geltender Gesetze

- 1.1** Alle geltenden Gesetze und Vorschriften werden eingehalten und erforderliche Genehmigungen eingeholt.



Bekämpfung von Bestechung und Korruption

- 1.2** Korruption in jeglicher Form ist verboten und zu unterbinden.



Interessenkonflikte

- 1.3** Alle Geschäftstransaktionen sind frei von Interessenkonflikten. Jedes nicht unwesentliche Eigentum oder wirtschaftliche Interesse an Ihrem Unternehmen seitens Beamter, Vertreter politischer Parteien oder Mitarbeitern von Tetra Pak oder ihrer Verwandten wird Tetra Pak gemeldet.



Schutz von Informationen

- 1.4** Vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse werden geschützt und Maßnahmen zum Schutz sensibler Daten vor nicht autorisiertem Zugriff implementiert.



Produktbeschaffung und Herstellung (Konfliktminerale)

- 1.5** Im Einklang mit dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten wurden gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen, um die mit Mineralen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten verbundenen Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu mindern.⁸



2. Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt

Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt

- 2.1** Die sorgfältige Prüfung der Menschenrechte und der Umwelt dient dazu, potenzielle negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt in Ihrem eigenen Betrieb und in Ihrer Lieferkette zu ermitteln, zu verhindern, zu mildern und zu berücksichtigen, und zwar proportional zur Größe des Unternehmens und der Schwere der Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt. Dies steht im Einklang mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.⁹



3. Effektive Managementsysteme

Dokumentationsmanagement

- 3.1** Aufzeichnungen werden geführt, um die Compliance mit den Vorschriften sowie die Einhaltung der Kriterien in diesem Kodex sicherzustellen. Darüber hinaus werden Aufzeichnungen über den Einsatz von Subunternehmern vor Ort geführt.



Nachhaltige Beschaffung

- 3.2** Von Lieferanten oder Subunternehmern, die Sie mit der Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen für Tetra Pak beauftragen, wird erwartet, dass sie die gleichen Anforderungen erfüllen wie die Muss-Kriterien dieses Kodex.



Richtlinien und Verfahren

- 3.3** Bei Bedarf gibt es Richtlinien und Verfahren, um die Einhaltung dieses Kodex zu unterstützen.



Überwachung der Vorschriften

- 3.4** Es gibt ein System, um sich über die relevanten Vorschriften auf dem Laufenden zu halten und Maßnahmen zu ergreifen, um deren Einhaltung zu gewährleisten.



Kompetenzentwicklung

- 3.5** Soweit erforderlich, werden Arbeiter hinsichtlich ihrer Rechte als Arbeiter und der Funktion sowie der Nutzung verfügbarer Beschwerdewege unterwiesen. Zudem werden sie, andere Arbeitnehmer und Managementteams geschult, um sie bei der Erfüllung der in diesem Kodex formulierten Kriterien zu unterstützen.



Lebensmittel.



4. Einhaltung der Lebensmittelsicherheit

Einhaltung der Lebensmittelsicherheit

- 4.1 **M** Lieferanten von Materialien und Teilen, die in Anlagen von Tetra Pak oder integrierten Anlagen Dritter mit Lebensmitteln in Kontakt kommen, müssen der einschlägigen Gesetzgebung zum Kontakt mit Lebensmitteln entsprechen.

Es wurden Maßnahmen ergriffen, um Änderungen der Gesetzgebung zu erfassen. Tetra Pak wird über Änderungen informiert, die sich potenziell auf die verkauften Materialien und Teile auswirken.

Menschen.

5. Arbeit wird frei vereinbart

Zwangsarbeit

- M** 5.1 Es gibt keinen Menschenhandel, keine Zwangsarbeit, keine Schuldknechtschaft, keine Gefängnisarbeit und keine andere Form der Arbeit, die mit geistiger und/oder körperlicher Nötigung verbunden ist.

Bewegungsfreiheit

- M** 5.2 Die Arbeitnehmer haben Bewegungsfreiheit und sind nicht an die Räumlichkeiten (einschließlich Schlafräume oder bereitgestellte Unterkünfte) gebunden.
- M** 5.3 Der Einsatz von Überwachung zum Zweck der Einschüchterung oder Kontrolle von Arbeitnehmern ist nicht gestattet.

Verantwortungsvolle Rekrutierung und Beschäftigung

- M** 5.4 Gebühren und Kosten im Zusammenhang mit Anwerbungs-, Einstellungs- oder Kündigungsprozessen (gemäß der ILO-Definition¹⁰) werden den Arbeitnehmern nicht in Rechnung gestellt. Wenn Arbeitnehmer Vermittlungsgebühren oder -kosten getragen haben, müssen diese erstattet werden.
- M** 5.5 Arbeitgeber verlangen keine Kaution, halten keine Zahlungen zurück oder verzögern diese. Sie implementieren zudem keine finanziellen Regelungen, mit denen die Möglichkeit von Arbeitnehmern zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeschränkt wird. Die Abgabe der Personalausweise, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse von Arbeitern darf nicht zur Beschäftigungsvoraussetzung gemacht werden.
- M** 5.6 Vor Arbeitsbeginn bzw. Beginn der Einarbeitung unterzeichnen die Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder einen gleichwertigen Vertrag. Die Arbeitnehmer erhalten vor der Unterschrift eine Kopie des Vertrags in einer für sie verständlichen Sprache. Wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen müssen mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden.
- M** 5.7 Es gibt eine faire Disziplinarpolitik, die allen Mitarbeitern mitgeteilt wird.
- M** 5.8 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und beruhen auf gegenseitigem Einverständnis. Arbeiter dürfen das Beschäftigungsverhältnis zum Ende der Vertragslaufzeit und zu jedem anderen Zeitpunkt beenden, ohne eine Strafzahlung leisten zu müssen.

6. Vereinigungsfreiheit

Vereinigungsfreiheit

- M** 6.1 Arbeiter dürfen arbeitsbezogene Organisationen wie Gewerkschaften, Berufsverbände und ähnliche Gruppen bilden oder diesen beitreten. Den Arbeitnehmern steht es frei, an Tarifverhandlungen teilzunehmen, sich vertreten zu lassen und/oder Betriebsräten beizutreten. Diese Rechte können ohne Angst vor Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung, ob physisch oder psychisch, ausgeübt werden.

7. Keine Diskriminierung und Belästigung

Nichtdiskriminierung

- M** 7.1 Bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung erfolgt keine Diskriminierung aufgrund geschützter Merkmale.

Anti-Belästigung

- M** 7.2 Arbeitnehmer sind keinen Drohungen, Strafen, Nötigungen, körperlicher Gewalt, harter oder unmenschlicher Behandlung oder Leibbesuchungen ausgesetzt.

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

- GP** 7.3 Es gibt konkrete Maßnahmen, um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern.



Menschen.

8. Beschwerdewege und Abhilfe

Beschwerdewege

- 8.1** Den Arbeitnehmern stehen Beschwerdekanäle zur Verfügung, um ihre Bedenken hinsichtlich potenziellen Fehlverhaltens zu äußern. **M**
- 8.2** Arbeitnehmer können offen mit Ihnen kommunizieren und ihre Bedenken hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken teilen, ohne Diskriminierung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. **M**
- 8.3** Die Beschwerdewege erfüllen die Wirksamkeitskriterien für betriebliche Beschwerdemechanismen, die in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte festgelegt sind.¹¹ **GP**

Abhilfe

- 8.4** Wenn Sie gegen Menschenrechte oder den Umweltschutz verstoßen oder dazu beigetragen haben, müssen Sie im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Abhilfe für die betroffenen Stakeholder schaffen oder an der Abhilfe mitwirken.¹² **M**

9. Löhne und Arbeitszeiten

Löhne, Sozialleistungen und Versicherungen

- 9.1** Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Sozialleistungen entsprechen mindestens den nationalen gesetzlichen Standards bzw. den Branchenstandards (je nachdem, welche höher sind). **M**
- 9.2** Arbeitnehmer erhalten die Versicherungen und Leistungen, einschließlich Urlaubsansprüchen, auf die sie gesetzlich oder vertraglich Anspruch haben. **M**
- 9.3** Der Lohn wird pünktlich, regelmäßig und vollständig ausgezahlt. Arbeiter erhalten einen Lohnzettel oder eine vergleichbare Abrechnung mit vollständigen Angaben zur Vergütung, Sozialleistungen und Abzügen, aus denen sich die zu erhaltende Zahlung ergibt. Arbeiter erhalten Erläuterungen der Gründe für Lohnabzüge. Lohnabzüge werden nicht als Disziplinarmaßnahme eingesetzt. **M**

- 9.4** Die Versicherung deckt Arbeitnehmer im Falle von arbeitsbedingten Verletzungen, Unfällen, Krankheiten, Invalidität und Todesfällen gemäß den örtlichen Arbeitnehmerentschädigungsgesetzen ab. **M**

- 9.5** Arbeitnehmer werden nach Maßgabe eines Plans so entlohnt, dass es den örtlichen Mindeststandards entspricht oder diese übertrifft und der Betrag ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard im betreffenden Umfeld zu ermöglichen. Die Entlohnung steht im Einklang mit anerkannten Benchmarks für existenzsichernde Löhne (z. B. der Global Living Wage Coalition).¹³ **GP**

Arbeitszeit

- 9.6** Die Gesamtarbeitszeit in einem 7-Tage-Zeitraum (einschließlich Überstunden) darf 60 Stunden nicht überschreiten, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, in denen alle der folgenden Bedingungen erfüllt sind: **M**

- dies nach nationalem Recht zulässig ist;
- dies durch einen frei ausgehandelten Tarifvertrag mit einer Arbeitnehmerorganisation, die einen erheblichen Teil der Belegschaft vertritt, ermöglicht wird;
- geeignete Arbeitsschutzvorkehrungen wurden getroffen und
- der Arbeitgeber kann nachweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie etwa unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

Mehrarbeit

- 9.7** Überstunden werden nach Maßgabe der rechtlichen Anforderungen und ausschließlich freiwillig geleistet. Sind im Arbeitsvertrag Überstunden vorgesehen, stimmt der Arbeitnehmer dem ausdrücklich zu. Überstunden werden verantwortungsvoll eingesetzt und mit den nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen oder Tarifverträge vorgesehenen Zuschlägen vergütet. **M**

Ruhe, Pausen und Urlaub

- 9.8** Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens 24 Stunden ununterbrochene Ruhezeit in jedem Siebentageszeitraum oder, sofern dies nach nationalem Recht zulässig ist, auf zwei 24-Stunden-Zeiträume in jeweils 14 Tagen. **M**
- 9.9** Arbeitern stehen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen für Mahlzeiten und zur Erholung sowie bezahlter Urlaub zu. **M**



Menschen.

10. Arbeitsschutz

Risikobewertung und -minimierung

- 10.1** Es werden die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz beurteilt und Maßnahmen zu ihrer Minderung ergriffen. Hierzu gehören entsprechende Kontrollen, Arbeitsverfahren, Arbeitsplatzinspektionen, Notfallpläne, Schulungen und die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung (PSA).

Erste Hilfe und Brandbekämpfung

- 10.2** Erste-Hilfe- und Feuerlöscheinrichtungen sind vorhanden und funktionsfähig. In Erster Hilfe und Brandschutz ausgebildete Kräfte stehen während der Betriebszeiten in ausreichender Zahl, den beruflichen Risiken entsprechend, zur Verfügung.

Notfallvorsorge

- 10.3** Arbeiter sind auf Notfälle vorbereitet, u. a. durch geeignete Notfallübungen.

Ein unabhängiger Evakuierungsalarm ist für alle Arbeiter hör- und/oder sichtbar. Es ist möglich, den Alarm manuell zu aktivieren und die Alarmtasten sind deutlich sichtbar und gekennzeichnet. Notfluchtwege und Notausgänge gewährleisten jederzeit eine schnelle und sichere Evakuierung.

Sicherheitsgefahren

- 10.4** Sicherheitsgefahren werden regelmäßig gemeldet, analysiert und verfolgt und durch geeignete Maßnahmen gemindert oder beseitigt. Alle Arbeitsschutzvorfälle werden untersucht.

Gebäudesicherheit

- 10.5** Die Gebäude sind gemäß den örtlichen Gesetzen sicher und werden für den vorgesehenen Zweck genutzt.

Arbeitsbedingungen

- 10.6** Die Arbeitsumgebung ist sauber, hygienisch und gut gepflegt und verfügt über ausreichend Licht, Belüftung und, falls erforderlich, Heizung oder Ventilatoren.

- 10.7** Toiletten sind sicher, kostenlos, hygienisch, während der Arbeitszeit zugänglich, mit den grundlegenden Verbrauchsmaterialien ausgestattet und in ihrer Anzahl proportional zur Anzahl der Arbeiter. Sauberes Trinkwasser steht kostenlos und in angemessener Entfernung vom Arbeitsbereich zur Verfügung.

Unterkunft

- 10.8** Wenn Wohnraum für Arbeitnehmer bereitgestellt wird, steht dieser im Einklang mit den Leitlinien der ILO R115 – Empfehlung zur Wohnraumversorgung von Arbeitnehmern.¹⁴

11. Landrechte

Landrechte

- 11.1** Landrechte werden – soweit relevant – respektiert, und die freie und informierte Zustimmung von örtlichen Communitys und indigenen Völkern wird vorab eingeholt.

Menschenrechts- und Umweltaktivisten

- 11.2** In manchen Kontexten bestehen erhebliche Risiken für Umwelt- und Menschenrechtsaktivisten, darunter Gewerkschafter, Angehörige indigener Völker und Gemeindevorsteher. Drohungen, Gewalt oder Einschüchterung gegenüber Menschenrechts- und Umweltschützern sind nicht gestattet.



12. Kinderrechte

Kinderarbeit

- 12.1** Kinderarbeit ist nicht gestattet. Hierzu gehören:
- Arbeit in einem Alter unter fünfzehn (15) Jahren oder dem gesetzlichen Mindestalter für Arbeit oder dem Mindestalter zum Erfüllen der Schulpflicht nach Maßgabe der lokalen Gesetze. Es gilt der höchste dieser Werte.
 - Gefährliche Arbeiten oder Nachtarbeit von Kindern.
 - Arbeit, welche die Schulausbildung beeinträchtigt.

Wir wissen, dass nicht jede von Kindern ausgeführte Arbeit verbotene Kinderarbeit ist. In verschiedenen Situationen – und sofern die nationalen Gesetze dies erlauben – kann eine angemessene Arbeitstätigkeit für Personen im Alter von fünfzehn (15) bis siebzehn (17) Jahren (junge Arbeiter) durchaus vorteilhaft sein.

Abhilfe

- 12.2** Wenn ein hohes Risiko von Kinderarbeit besteht, wird ein Abhilfeplan entwickelt, um bei festgestellter Kinderarbeit wirksam und im besten Interesse des Kindes reagieren zu können.

Planet.

13. Umweltmanagement

Verschmutzung

- 13.1** Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen durch Verunreinigungen von Luft, Wasser oder Boden werden bewertet. Falls erforderlich, werden Maßnahmen zur Verhinderung, Kontrolle oder Minimierung ergriffen.

Abfallmanagement

- 13.2** Abfälle werden unter Berücksichtigung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit von Menschen sowie der Umwelt gelagert, gehandhabt, transportiert und entsorgt.

Chemikalienmanagement

- 13.3** Chemikalien und andere Substanzen, die eine Gefahr für Mensch oder Umwelt darstellen, werden so identifiziert, gekennzeichnet und verwaltet, dass sie sicher gehandhabt, transportiert, gelagert, genutzt, recycelt und entsorgt werden können.

Informationen zur Umweltleistung

- 13.4** Die Umweltleistung wird im Hinblick auf Zielvorgaben und Verbesserungspläne überwacht. Auf Anfrage werden Daten und Informationen zur Umweltleistung weitergegeben.

14. Auswirkungen auf Klima und Natur

Klima

- 14.1** Lieferanten, die gemäß lokaler oder regionaler Vorschriften als kleine oder mittlere Unternehmen (SME) definiert sind, sollten ihre Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) messen und Maßnahmen zur Minderung in Betracht ziehen.

Größere Lieferanten, die nicht dieser Definition entsprechen, müssen einen zeitgebundenen Plan zur Reduzierung der THG-Emissionen umsetzen, der die Bereiche 1, 2 und 3 abdeckt (sofern relevant). Dieser Plan mit seinen terminlichen Vorgaben muss einem wissenschaftlich fundierten Ansatz entsprechen, der mit dem Pariser Klimaabkommen im Einklang steht.

Artenvielfalt und Ökosysteme

- 14.2** Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf Artenvielfalt und Ökosysteme werden bewertet. Falls erforderlich, werden Maßnahmen zur Verhinderung, Kontrolle oder Minimierung ergriffen.
- 14.3** Für Lieferanten von Agrikultur- oder Forstwirtschaftsprodukten gilt, dass die Produkte nicht aus Bereichen stammen dürfen, die nach dem 31. Dezember 2020 einer Abholzung unterzogen wurden.

Wasser

- 14.4** Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf Gewässer werden bewertet. Falls erforderlich, werden Maßnahmen zur Verhinderung, Kontrolle oder Minimierung ergriffen.

15. Ressourcenzirkularität

Rohstoffmanagement

- 15.1** Rohstofflieferanten von Tetra Pak ergreifen Maßnahmen, um die Rückverfolgbarkeit der Materialien zu verbessern.
- 15.2** Es werden Schritte unternommen, um die Qualität der Informationen über den erneuerbaren und recycelten Inhalt von Produkten und Materialien sowie über ihre Recyclingfähigkeit zu verbessern.

Design für Zirkularität

- 15.3** Bei der Entwicklung von Produkten und Materialien wird der Gesichtspunkt der Kreislaufwirtschaft berücksichtigt.



Kontakt.

Tetra Pak bei Problemen informieren

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie uns über tatsächliche schwerwiegende Auswirkungen auf Menschen oder die Umwelt informieren, die in Ihrem Betrieb auftreten oder die an uns verkauften Produkte oder Dienstleistungen direkt betreffen.

Die Relevanz der Beeinträchtigung wird von Ihnen basierend auf Größe, Umfang und Nichtbehebbarkeit festgelegt.

Ein Anliegen äußern

Ergänzend zur oben genannten Verpflichtung kann jeder (Sie, Ihre Arbeiter, Kommunen und/oder andere Interessengruppen) Tetra Pak eine Beanstandung aufgrund tatsächlicher oder mutmaßlicher Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex für Lieferanten über unsere Whistleblower-Hotline (www.tetrapak.com/ethics) melden.

Informationen können vertraulich und anonym übermittelt werden (soweit gesetzlich zulässig). Wir fördern eine Kultur, in der Bedenken ohne Furcht vor Vergeltung geäußert werden können.

Wir untersuchen gemeldete Bedenken, fordern bei Bedarf weitere Informationen an und stimmen die Abhilfemaßnahmen ab.

Links.

Die folgenden Grundsätze, Standards und Leitlinien bilden das Fundament des Verhaltenskodex für Lieferanten von Tetra Pak schaffen Kontext für die im Kodex formulierten Kriterien.

¹ [Verhaltenskodex der Tetra Laval-Gruppe](#)

² [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)

³ [Internationale Menschenrechtscharta](#)

⁴ [Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#)

⁵ [UN-Erklärung über die Rechte indigener Völker](#)

⁶ [OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen](#)

⁷ [Base Code der Ethical Trade Initiative \(ETI\)](#)

⁸ [OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten](#)

⁹ [OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen/UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)

¹⁰ [Grundsätze und operative Leitlinien für faire Einstellungsverfahren und Definition von Anwerbegebühren und zugehörigen Kosten der ILO](#)

¹¹ [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen](#)

¹² [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)

¹³ [Koalition für einen globalen existenzsichernden Lohn](#)

¹⁴ [Leitfaden der IAO zum Thema Arbeitnehmerwohnungen](#)

