



Tetra Pak beszállítói magatartási kódex

2025. március / 1.0-s verzió

Kibocsátó: Tetra Pak pénzügyi és szállítói
menedzsment

Tartalomjegyzék.

| | |
|---|-----------|
| Bevezetés | 3 |
| Alapelvek | 7 |
| Üzleti integritás, átvilágítás és irányítási rendszerek | 8 |
| Élelmiszer | 9 |
| Emberek | 10 |
| Bolvaó | 13 |
| kapcsolatfelvétel | 14 |
| Linkek | 15 |

Bevezetés.

A Tetra Pak elkötelezett amellett, hogy üzleti tevékenységének minden aspektusát tisztességesen végezze. Ígéretünk a Protects What's Good: védeni az élelmiszert, az embereket és a bolygót. Értéklánc-beszállítóink alapvető fontosságúak e küldetés megvalósításában, és elismerjük, hogy fontos kötelezettségünk, hogy együttműködjünk beszállítóinkkal és más partnereinkkel a felelősségteljes gyakorlatok biztosítása érdekében.

A beszállítókra vonatkozó üzleti magatartási kódexünk alapvető része az emberi jogi és a környezetvédelmi átvilágítás (HREDD) megközelítésének, és meghatározza, hogy mit várunk el Öntől, mint a Tetra Pak beszállítójától. A kódexünkkel kapcsolatos tapasztalataink azt mutatják, hogy amikor lépéseket teszünk az élelmiszerek, az emberek és a bolygó védelme érdekében, a munkavállalók termelékenyebbek, az erőforrások felhasználása hatékonyabb, és az üzlet virágzik.

Hogyan épül fel a kódex?

A beszállítók üzleti magatartási kódexe 15 alapelvből áll, amelyek mindegyike egy-egy kritériumrendszer tartalmaz. Felismerjük, hogy az alapelvek egyre inkább összekapcsolódnak és egymásra épülnek, ezért a kritériumoknak való megfeleléshez együttesen kell figyelembe venni őket.

A kritériumok a következőkre oszlanak:

- M** **Kötelező (M - Must) kritériumok:** Kötelező érvényű kritériumok, amelyeknek a beszállítóknak meg kell felelniük ahhoz, hogy üzletet kössenek a Tetra Pakkal.
- GP** **Jó gyakorlat (GP - Good Practice) kritériumai:** Nem kötelező érvényű kritériumok, amelyeknél elvárjuk, hogy törekedjen a megvalósításukra. Bár ma ezeket a kritériumokat jó gyakorlatnak tekintjük, arra számítunk, hogy a kódex jövőbeli változataiban ezek kötelezővé válhatnak.

A Tetra Pak további normákat állapít meg az olyan anyagok beszerzésére, amelyek egyértelmű kockázatot jelentenek az emberekre és a környezetre nézve, és jelentős hatással vannak a Tetra Pak üzletvitelére; ilyen például a folyadékcsomagoló karton és a megújuló polimerek. További információkért kérjük, látogasson el a Tetra Pak weboldalára.

Ki tartozik a kódex hatálya alá?

A jelen szabályzat hatálya alá tartozó beszállítók közé tartozik minden olyan harmadik fél, amely közvetlenül a Tetra Paknak biztosít árut vagy szolgáltatást, beleértve azt is, ha az árut vagy szolgáltatást a szerződő fél anya-, leány- vagy kapcsolt vállalkozása nyújtja.

A kódexben foglalt kritériumok minden munkavállalóra vonatkoznak, beleértve az Ön saját alkalmazottait és az Ön által közvetlenül vagy közvetve, alvállalkozókon vagy munkaerő-kölcsönzőkön keresztül alkalmazott munkavállalókat (például a gyártási, biztonsági, étkeztetési, gondnoki és egyéb szolgáltatásokra alkalmazott szerződéses munkavállalókat). Az eseti munkaerő esetében a kötelező kritériumok a jelen kódexben foglaltakkal egyenértékű ellátási láncra vonatkozó követelmények meghatározásával alkalmazhatók.

Különös figyelmet kell fordítani azon egyének jogaira, akik bizonyos körülmények között fokozott kockázatnak lehetnek kitéve, beleértve, de nem kizárólagosan a nőket, a migránsokat és a szerződéses munkavállalókat.

Mi a kódex alapja?

A jelen Kódexben foglalt kritériumok nemzetközileg elismert szabványokon és elveken, valamint a Tetra Laval Csoport Üzleti Magatartási Kódexén alapulnak.¹

A Tetra Pak elkötelezett az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelveinek végrehajtása mellett.² Így tiszteletben tartjuk az összes nemzetközileg elismert emberi jogot, különösen az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénykönyvében foglaltakat³, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az alapvető munkahelyi elvekről és jogokról szóló nyilatkozatában megfogalmazott elveket és normákat.⁴

Nyersanyag-beszerzésünk tekintetében tiszteletben tartjuk az Egyesült Nemzetek Szervezetének az őslakos népek jogairól szóló nyilatkozatát.⁵ Támogatjuk továbbá az OECD nemzetközi vállalatoknak szóló, felelős üzleti magatartásra vonatkozó iránymutatásait⁶, és igazodunk a vonatkozó iparági normákhoz, például az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés (ETI) Alapkódexéhez.⁷

Mit várunk Öntől?

Azzal, hogy vállalja, hogy megfelel a beszállítói magatartási kódexünknek, Ön vállalja, hogy biztosítja a következőket:

- **Felelősség:** Ön **köteles mindenkor betartani** az alkalmazandó jogszabályokat, valamint a nemzetközi szabványokon alapuló összes kötelező kritériumot. A Kódex kézhezvételét követően elvárjuk, hogy felülvizsgálja jelenlegi szabályzatait, eljárásait és munkamódszereit a kötelező kritériumok tekintetében, hogy biztosítsa a megfelelőséget. Bár nem kötelező érvényű, Öntől **azt is elvárjuk, hogy e kódex elfogadását követően a jó gyakorlat kritériumainak megvalósításán dolgozzon.**

Amennyiben a jelen kódexben szereplő valamelyik kötelező kritérium *eltér* a helyi törvényektől vagy rendeletektől (pl. munkaidő), a szigorúbb normák érvényesek. Azokban az esetekben, amikor az alkalmazandó jogszabályok *megakadályozzák* Önt a kritériumok betartásában (pl. az egyesülési jog), elvárjuk, hogy lehetőségeihez mérten találjon alternatív módot a kritériumok szellemének tiszteletben tartására, és erről tájékoztasson minket.

- **Nyitottság:** Ön őszinte a fejlesztést igénylő területekkel kapcsolatban, és nyíltan kommunikál a Tetra Pakkal, ha jelentős káros hatást észlel a működésében vagy az ellátási láncban; további részletekért lásd: *Hatással kapcsolatos tájékoztatás.*
- **Folyamatos fejlesztés:** Elismerjük, hogy a kritériumaink megvalósításához időre és erőfeszítésre van szükség, és arra ösztönözzük Önt, hogy a folyamatos fejlesztés szemléletmódjával erősítse a teljesítményt, és lépjen túl a minimális megfelelésen.

Mit várhat tőlünk?

Arra törekszünk, hogy tisztességes és nyitott megközelítést alkalmazzunk az Önnel való együttműködés során.

- **Párbeszéd:** Nyílt kommunikációs csatornákat tartunk fenn minden beszállítónkkal, és örömmel fogadunk minden visszajelzést, amely a teljesítményünkkel vagy viselkedésünkkel kapcsolatos.
- **Támogatás:** Amennyiben szükséges és észszerű, igyekszünk támogatni Önt a kritériumok végrehajtásában, és segítséget nyújtunk az emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítási erőfeszítéseikhez.
- **Méltányosság:** Átláthatóan kapcsolatba lépünk Önnel, betartjuk vállalásainkat, és lépéseket teszünk annak érdekében, hogy vásárlási gyakorlatunk felelősségteljes legyen.

Hogyan ellenőrizzük a megfelelést?

Az emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítással kapcsolatos megközelítésünk részeként különböző módszerekkel ellenőrizzük a megfelelőséget, beleértve az Önnel folytatott párbeszédet is, akár rendszeres, felső vezetői megbeszéléseken, akár a fenntarthatósági témákkal kapcsolatos közvetlen együttműködésen keresztül. Fenntartjuk továbbá a jogot annak ellenőrzésére, hogy a beszállítók megfelelnek-e ennek a Kódexnek, értékelésekkel és/vagy auditokkal, beleértve a munkavállalók véleményét és az emberi jogi hatásvizsgálatokat. Harmadik felek is igénybe vehetők ezeknek a tevékenységeknek a végrehajtására. Öntől elvárjuk, hogy segítse elő az ilyen tevékenységeket, és tartózkodjon az esetleges megállapításokkal kapcsolatos vagy azokból eredő megtorlásoktól. Elvárjuk, hogy a kódex szerinti megfeleléségi hiányosság bármely azonosított területét időben korrigálják.

Amennyiben vádokról és problémákról értesülünk, együttműködünk Önnel, hogy kivizsgáljuk és/vagy konstruktív módon orvosoljuk azokat. Elvárjuk Öntől, hogy együttműködjön velünk, és észszerű segítséget nyújtson nekünk a Tetra Pak átvilágítási és jogi jelentési kötelezettségeinek teljesítéséhez szükséges mértékben.

Hajlandók vagyunk együttműködni azokkal a beszállítókkal, akik az élelmiszerek, az emberek és a bolygó iránti tiszteletet kívánják előmozdítani, és akik elismerik hatásaikat, és igyekeznek azokat észszerűen kezelni. Ha azonban a beszállítók következetesen vagy jelentős mértékben nem kötelezik el magukat a jelen kódexben meghatározott kötelező kritériumok betartása mellett, fenntartjuk a jogot a kapcsolat megszüntetésére és a vonatkozó megállapodások felmondására.

Hogyan biztosítjuk a titoktartást?

A Tetra Pak és a beszállítók közötti együttműködés, kölcsönös bizalom és tisztelet a beszállítókra vonatkozó üzleti magatartási kódex sikeres végrehajtásának alapja. A Tetra Pak minden Öntől kapott és/vagy harmadik fél platformjain keresztül megosztott kommunikációt bizalmasan kezel.

Alkalmazhatóság

Vegye figyelembe, hogy bizonyos feltételek talán nem alkalmazhatók az Ön helyzete vagy a Tetra Pak számára szállított termékek vagy szolgáltatások alapján. Például, ha nem biztosít olyan anyagokat vagy alkatrészeket, amelyeket élelmiszerral érintkezésbe kerülő felhasználásra szántak (4.1. kritérium), vagy ha nem biztosít lakhatást a munkavállalóknak (10.7. kritérium).

Fordítások

A beszállítói magatartási kódex hivatalos nyelve az angol. A Kódex fordításai csak tájékoztatási célokat szolgálnak, és nem hivatkozhatnak rájuk szerződéses dokumentációként. Az angol nyelvű változat az egyetlen szerződéses dokumentum, amely kétértelműség vagy eltérés esetén az irányadó.

Frissítések

Elismerjük, hogy beszállítóink változatos jogi keretek között és különböző környezetekben működnek, ezért figyelemmel kell kísérni és folyamatosan javítani kell a felelős beszerzéssel kapcsolatos megközelítésünket. A Kódexet ezért rendszeresen és szükség esetén (például a szabályozással összhangban) felülvizsgálják.

Alapelvek.

Üzleti integritás, átvilágítás és irányítási rendszerek

1. Üzleti integritás és jogi megfelelés



2. Emberi jogok és környezetvédelmi átvilágítás



3. Hatékony irányítási rendszerek



Élelmiszer

4. Élelmiszerbiztonsági megfelelés



Emberek

5. Szabadon elfogadott munka



6. Egyesülési jog



7. A diszkriminációtól és zaklatástól való mentesség



8. Panaszcsatornák és jogorvoslat



9. Bérek és munkaidő



10. Munkahelyi egészség és biztonság (OHS)



11. Földjogok



12. A gyermekek jogai



Bolygó

13. Környezetgazdálkodás



14. Klíma és természeti hatások



15. Az erőforrások nyomonkövethetősége és körforgása



Üzleti integritás, átvilágítás és irányítási rendszerek.

1. Üzleti integritás és jogi megfelelés

A vonatkozó jogszabályok betartása

- 1.1** Minden vonatkozó törvényt és előírást betartanak, és a szükséges engedélyeket beszerzik.

Megvesztegetés és korrupció elleni küzdelem

- 1.2** A korrupció minden formája tilos és megakadályozandó.

Érdekelletétek

- 1.3** Minden üzleti tranzakciónak mentesnek kell lennie az összeférhetetlenségtől. Be kell jelenteni a Tetra Pak felé, ha egy köztisztviselő, egy politikai párt képviselője, a Tetra Pak alkalmazottja vagy ezek hozzátartozói bármilyen lényegi tulajdonjogot vagy haszonélvezeti jogot birtokolnak az Ön vállalatában.

Információvédelem

- 1.4** A bizalmas információkat és üzleti titkokat védik, és intézkedéseket vezetnek be az érzékeny adatok illetéktelen hozzáféréstől való védelmére.

Termékbeszerzés és gyártás (konfliktussal sújtott területről származó ásványi anyagok)

- 1.5** Adott esetben intézkedések vannak érvényben a konfliktus sújtotta vagy magas kockázatú területekről származó ásványi anyagok kockázatának azonosítására, értékelésére és mérséklésére, összhangban az OECD-nek a konfliktus sújtotta és magas kockázatú területekről származó ásványi anyagok felelős ellátási láncra vonatkozó átvilágítási útmutatójával.⁸

2. Emberi jogok és környezetvédelmi átvilágítás

Emberi jogok és környezetvédelmi átvilágítás

- 2.1** Az emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítás célja az emberekre és a környezetre gyakorolt lehetséges káros hatások azonosítása, megelőzése, mérséklése és elszármolása a saját tevékenységében és az ellátási láncban, az üzlet méretével és az emberi jogi és környezeti hatások súlyosságával arányosan. Ez összhangban van az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó iránymutatásaival és az ENSZ üzleti és emberi jogok vezérelveivel.⁹

3. Hatékony irányítási rendszerek

Dokumentációkezelés

- 3.1** A nyilvántartások létrehozásának és vezetésének célja a szabályozási megfelelés és a jelen kódexben foglalt kritériumoknak való megfelelés biztosítása. A helyszíni alvállalkozók igénybevételére vonatkozóan is nyilvántartást kell vezetni.

Fenntartható beszerzés

- 3.2** Az Ön által a Tetra Pak számára áruk vagy szolgáltatások biztosítására igénybe vett szállítóktól vagy alvállalkozóktól elvárható, hogy megfeleljenek a jelen kódexben szereplő kötelező kritériumokkal egyenértékű követelményeknek.



Irányelvek és eljárások

- 3.3** Ahol szükséges, a jelen kódexnek való megfelelés érdekében szabályzatok és eljárások vannak érvényben.

A szabályozás nyomon követése

- 3.4** Rendszer van érvényben a vonatkozó szabályozás naprakész követésére és a megfelelés biztosítását szolgáló intézkedések elfogadására.

Kompetenciafejlesztés

- 3.5** Szükség esetén a munkavállalók számára képzést biztosítunk annak érdekében, hogy megértsék munkavállalói jogaikat, a rendelkezésre álló panaszkezelési csatornák működését és elérhetőségét, valamint hogy támogassuk őket, a többi alkalmazotttal és a vezetőséggel a jelen kódexben foglalt kritériumok teljesítésében.

Élelmiszer.



4. Élelmiszerbiztonsági megfelelés

Élelmiszerbiztonsági megfelelés

4.1 Az élelmiszerekkel érintkezésbe kerülő anyagok és alkatrészek Tetra Pak berendezésekben vagy harmadik fél által beépített berendezésekben történő felhasználására szánt beszállítói kötelesek betartani az élelmiszerekkel érintkezésbe kerülő anyagokra vonatkozó jogszabályokat.

intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy naprakészek legyenek a jogszabályi változásokkal kapcsolatban, és a Tetra Pakot tájékoztatni kell minden olyan változásról, amely hatással lehet az értékesített anyagokra és alkatrészekre.

Emberek.

5. Szabadon elfogadott munka

Kényszermunka

- 5.1** Nem megengedett az emberkereskedelem, rabszolgamunka, rabszolgasorba adás, börtönmunka vagy a szellemi és/vagy fizikai kényszerrel járó munka bármely más formája.

A mozgás szabadsága

- 5.2** A munkavállalók szabadon mozoghatnak, és nincsenek a telephelyekhez kötve, beleértve a szállókat és a biztosított lakásokat is.
- 5.3** A megfigyelés alkalmazása a munkavállalók megfélemlítése vagy ellenőrzése céljából nem megengedett.

Felelősségteljes toborzás és foglalkoztatás

- 5.4** Toborzási, foglalkoztatási vagy felmondási folyamatokkal kapcsolatos díjak és költségek (az ILO meghatározása szerint¹⁰) nem terhelik a munkavállalókat. Amennyiben a munkavállalók toborzási díjat vagy költségeket fizettek, a munkavállalók részére vissza kell fizetni.
- 5.5** A munkáltatók nem számítanak fel letétet, nem tartanak vissza vagy késleltetik a kifizetéseket, és nem alkalmaznak olyan pénzügyi rendszert, amely korlátozza a munkavállaló szabad kilépési lehetőségeit. A munkavállalóknak a foglalkoztatás feltételeként nem kell átadniuk személyazonosító okmányukat, útlevelüket vagy munkavállalási engedélyüket.
- 5.6** A munkavállalók írásos munkaszerződést vagy azzal egyenértékű szerződést írnak alá, mielőtt megkezdeneik a munkát vagy a bevezető képzést. A munkavállalók aláírásuk előtt megkapják a szerződés egy példányát egy általuk értett nyelven. A foglalkoztatási feltételek jelentős változásairól a munkavállaló írásban állapodik meg.
- 5.7** Méltányos fegyelmi szabályzat van érvényben, amelyet minden munkavállalóval közölnek.
- 5.8** A munkaviszony önkéntes és kölcsönös megegyezésen alapul. A munkavállalók szerződésük lejártakor vagy bármikor felmondhatnak büntetés fizetése nélkül.

6. Egyesülési jog

Egyesülési jog

- 6.1** A munkavállalók szabadon élhetnek azzal a jogukkal, hogy munkával kapcsolatos egyesületeket, köztük szakszervezeteket, szakmai szervezeteket és más releváns csoportokat alakítsanak, vagy azokban vegyenek részt. A munkavállalók szabadon részt vehetnek kollektív tárgyalásokon, képviselőt kérhetnek és/vagy csatlakozhatnak a munkástanácsokhoz. Ezeket a jogokat a megkülönböztetéstől, erőszaktól, valamint fizikai és pszichológiai zaklatástól való félelem nélkül gyakorolhatják.

7. A diszkriminációtól és zaklatástól való mentesség

Megkülönböztetéstől való mentesség

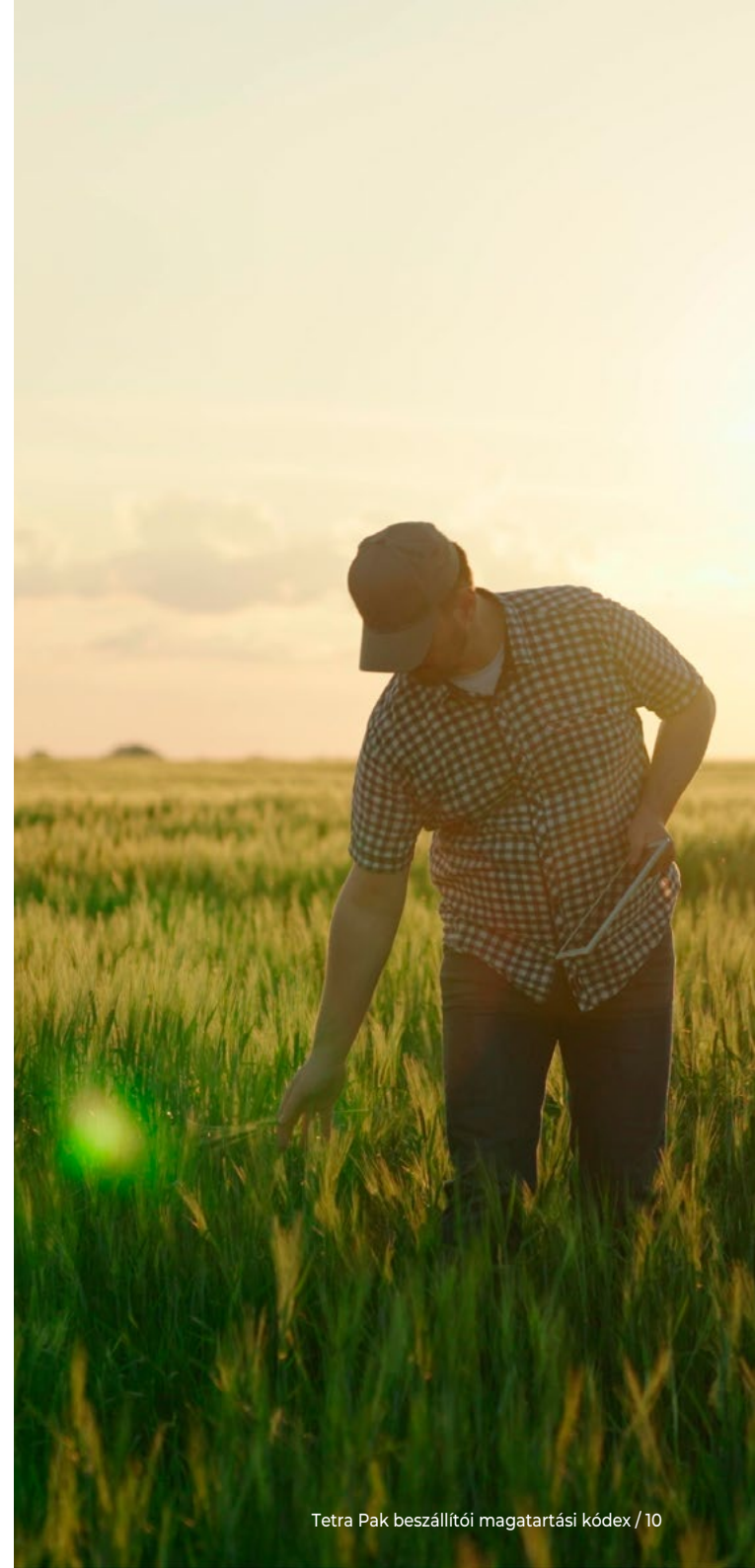
- 7.1** Nincs megkülönböztetés a felvétel, a javadalmazás, a képzéshez való hozzáférés, az előléptetés, a felmondás vagy a nyugdíjazás terén védett tulajdonságok alapján.

Zaklatás elleni küzdelem

- 7.2** A munkavállalókkal szemben nem alkalmaznak fenyegetést, büntetést, kényszerítést, fizikai erőt, erőszakot, durva vagy embertelen bánásmódot vagy testi motozást.

Sokszínűség, egyenlőség és befogadás

- 7.3** Különleges intézkedések vannak érvényben a munkahelyi sokszínűség, egyenlőség és befogadás növelésére.



Emberek.

8. Panaszcsatornák és jogorvoslat

Panaszcsatornák

- 8.1** A dolgozók hozzáférhetnek panaszcsatornához, hogy hangot adhassanak aggodalmaiknak a lehetséges kötelességzegéssel kapcsolatban.
- 8.2** A munkavállalók nyíltan kommunikálhatnak, és megoszthatják Önnel a munkakörülményekkel és a vezetési gyakorlatokkal kapcsolatos aggályaikat anélkül, hogy diszkriminációtól, megfélemlítéstől vagy megtorlástól kellene tartaniuk.
- 8.3** A panaszkezelési csatornák összhangban vannak az operatív panaszkezelési mechanizmusok „hatékonysági kritériumaival”, ahogyan azt az ENSZ üzleti és emberi jogi iránymutatásai meghatározzák.¹¹

Jogorvoslat

- 8.4** Amennyiben Ön az emberi jogokra vagy a környezetre gyakorolt negatív hatást okozott, vagy hozzájárult ahhoz, elvárjuk, hogy az ENSZ üzleti és emberi jogi iránymutatásaival összhangban jogorvoslati lehetőséget nyújtson az érintett érdekelt feleknek, vagy együttműködjön a jogorvoslat kivitelezésében.¹²

9. Bérek és munkaidő

Bérek, juttatások és biztosítás

- 9.1** A normál munkahétre fizetett bérek és juttatások legalább megfelelnek a nemzeti jogi normáknak vagy az iparági referenciaértékeknek, attól függően, hogy melyik a magasabb.
- 9.2** A munkavállalók megkapják azokat a biztosításokat és juttatásokat, beleértve a szabadságjogokat is, amelyekre törvényileg vagy szerződéses alapon jogosultak.
- 9.3** A béreket időben, rendszeresen és teljes mértékben fizetik ki. A munkavállalók a kapott fizetést túlköröző, a teljes bérre, juttatásokra és levonásokra vonatkozó információkat tartalmazó fizetési jegyzéket vagy azzal egyenértékű dokumentumot kapnak. A munkavállalók megfelelő tájékoztatást kapnak a bérlevonás indokairól. A bérlevonást fegyelmi intézkedésként nem alkalmazzák.

- 9.4** A helyi munkavállalói kártérítési törvényeknek megfelelően a biztosítás fedezi a munkavállalókat bármilyen munkával összefüggő sérülés, baleset, betegség, rokkantság vagy haláleset esetén.
- 9.5** Érvényben van egy ütemterv a munkavállalók olyan kompenzálására, amely megfelel a minimális helyi normáknak vagy meghaladja őket, és amely elegendő ahhoz, hogy az adott közösségben megfelelő életszínvonalat biztosítson, összhangban a hiteles megélhetési bérrre vonatkozó referenciaértékekkel (pl. Global Living Wage Coalition).¹³

Munkaidő

- 9.6** Az összes munkaóra bármely hétnapos időszakban, beleértve a túlórákat is, nem haladhatja meg a 60 órát, kivéve kivételes körülmények esetén, ha az alábbiak mindegyike teljesül:

- ezt a nemzeti jog lehetővé teszi;
- ezt a munkaerő jelentős részét képviselő munkavállalói szervezetekkel szabadon megtárgyalt kollektív szerződés lehetővé teszi;
- a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében megfelelő óvintézkedéseket tesznek; és
- a munkáltató bizonyítani tudja, hogy kivételes körülmények állnak fenn, mint például váratlan termelési csúcspontok, balesetek vagy vészhelyzetek.

Túlóra

- 9.7** A túlórákat a jogszabályi előírásoknak megfelelően kell végzik, és minden túlórának önkéntes alapúnak kell lennie. Ha a munkaszerződés megengedi a szerződéses túlórákat, akkor a munkavállalók ehhez kifejezetten hozzájárulnak. A túlórákat felelősségteljesen használják fel, és a törvényi előírásoknak és/vagy a kollektív szerződéseknek megfelelő felárral fizetik ki.

Pihenés, szünetek és szabadság

- 9.8** A munkavállalók 7 napos időszakonként legalább 24 óra egymást követő pihenőidőt kapnak, vagy ahol a nemzeti jog lehetővé teszi, 14 naponként két 24 órás pihenőidőt.
- 9.9** A dolgozók megkapják az összes törvényileg előírt étkezési és pihenőidőt, valamint fizetett szabadságot.



Emberek.

10. Munkahelyi egészség és biztonság (OHS)

Kockázatértékelés és -csökkentés

10.1 Felmérik a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatokat, és intézkedéseket tesznek azok mérséklésére. Ezek közé tartoznak a megfelelő ellenőrzések, a munkafolyamatok, a munkahelyi ellenőrzések, a vészhelyzeti tervek, a képzés és a személyi védőfelszerelések biztosítása.

Elsősegélynyújtás és tűzoltás

10.2 Az elsősegélynyújtó és tűzoltó felszerelések rendelkezésre állnak és működőképeseek. Az elsősegélynyújtásban és tűzoltásban képzett munkavállalók a munkaidőben a foglalkozási kockázatoknak megfelelő számban állnak rendelkezésre.

Vészhelyzeti készülség

10.3 A munkavállalók felkészültek vészhelyzet esetére, többek között vészhelyzeti gyakorlatok végrehajtása révén.

A független evakuálási riasztó minden munkavállaló számára hallható és/vagy látható. Lehetőség van a riasztás kézi aktiválására, és a riasztógombok jól láthatók és jelölve vannak. A vészkiürítési útvonalak és kijáratok mindenkor gyors és biztonságos evakuálást biztosítanak.

Biztonsági kockázatok

10.4 A biztonsági kockázatokat folyamatosan jelentik, elemzik, nyomon követik és kezelik. Minden OHS-sel kapcsolatos eseményt kivizsgálják.

Épületbiztonság

10.5 Az épületek a helyi törvények szerint biztonságosak és rendeltetésüknek megfelelően használhatók.

Munkakörülmények

10.6 A munkakörnyezet tiszta, higiénikus és jól karbantartott, és megfelelő megvilágítással, szellőztetéssel és szükség esetén fűtéssel vagy ventilátorokkal rendelkezik.

10.7 A mosdók biztonságosak, ingyenesek, higiénikusak, munkaidőben hozzáférhetőek, rendelkeznek az alapvető felszereltséggel, és arányosak a munkavállalók számával. Tiszta ivóvíz ingyenesen és a munkaterületől ésszerű távolságban rendelkezésre áll.

Ház

10.8 Ahol a munkavállalók számára lakhatást biztosítanak, az összhangban van az ILO R115 – Munkavállalói lakhatási ajánlásban foglalt iránymutatással.¹⁴

11. Földjogok

Földhasználati jogok

11.1 A vonatkozó esetekben tiszteletben kell tartani a helyi közösségek és az őslakos népek földhasználati jogait, valamint szabad, előzetes és tájékozott beleegyezését.

A környezetvédelem és az emberi jogok védelmezői

11.2 Egyes esetekben a környezetvédelem és az emberi jogok védelmezői, köztük a szakszervezeti aktivisták, az őslakosok és a közösségi vezetők jelentős veszélynek vannak kitéve. Az emberi jogok és a környezetvédelem védelmezőivel szembeni fenyegetés, erőszak vagy megfélemlítés nem megengedett.



12. A gyermekek jogai

Gyermekmunka

- 12.1** A gyermekmunka nem megengedett. Ez a következőket tartalmazza:
- 15 éves kor alatt vagy a munkavállalás törvényes alsó korhatára vagy a helyi jogszabályokban meghatározott, a kötelező iskolai tanulmányok befejezéséhez szükséges alsó korhatár alatt végzett munka, attól függően, hogy melyik a magasabb.
 - Gyermekek által végzett veszélyes vagy éjszakai munka.
 - Az iskolai tanulmányokat akadályozó munka.

Elismerjük, hogy nem minden, gyermek által végzett munka gyermekmunka, és bizonyos helyzetekben, ahol a nemzeti jog lehetővé teszi, a 15–17 évesek (fiatal munkavállalók) számára tisztességes munka biztosítása előnyös lehet.

Kármentesítés

- 12.2** Ahol a gyermekmunka kockázata magas, ott a gyermekmunka megállapítása esetén a gyermek érdekét szolgáló, hatékony korrekciós tervet dolgoznak ki.

Bolygó.

13. Környezetgazdálkodás

Környezetszennyezés

13.1 Felméri a levegő-, víz- vagy talajszennyezéssel kapcsolatos tényleges és lehetséges hatásokat, és ahol azonosítják, intézkedéseket vezetnek be azok megelőzésére, kezelésére vagy minimalizálására.

Hulladékgazdálkodás

13.2 A hulladékot úgy tárolják, kezelik, szállítják és ártalmatlanítják, hogy az emberek és a környezet egészségét és biztonságát védjék.

Vegyianyagok kezelése

13.3 Az emberekre vagy a környezetre veszélyt jelentő vegyi anyagokat és egyéb anyagokat azonosítják, címkézik és megfelelően kezelik a biztonságos kezelés, szállítás, tárolás, felhasználás, újrahasznosítás vagy újrafelhasználás és ártalmatlanítás érdekében.

Információ a környezeti teljesítményről

13.4 A környezetvédelmi teljesítményt nyomon követik, a célkitűzések és a fejlesztési tervek tekintetében. Kérésre megosztják a környezeti teljesítménnyel kapcsolatos adatokat és információkat.

14. Klíma és természeti hatások

Éghajlat

14.1 A helyi vagy regionális szabályozás által kis- vagy középvállalkozásnak (KKV) minősülő beszállítók számára javasoljuk, hogy mérjék az üvegházhatású gázok (ÜHG) kibocsátását, és fontolják meg a kibocsátáscsökkentő intézkedéseket.

Azon nagyobb beszállítók esetében, amelyek meghaladják ezt a küszöbértéket, időhöz kötött kötelezettségvállalásnak és tervnek kell érvényben lennie az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentésére, amely az 1., 2. és 3. hatókörre terjed ki (amennyiben lényeges). A kötelezettségvállalás és a terv összhangban van a Párizsi Megállapodáshoz igazodó tudományos alapú megközelítéssel.

Biodiverzitás és ökoszisztémák

14.2 Felméri a biológiai sokféleséggel és az ökoszisztémákkal kapcsolatos tényleges és potenciális hatásokat, és ahol azonosítják, intézkedéseket vezetnek be azok megelőzésére, kezelésére vagy minimalizálására.

14.3 A mezőgazdasági és erdészeti termékek és anyagok beszállítói számára az ilyen termékek nem olyan területekről származnak, ahol 2020. december 31-e után erdőirtás történt.

Víz

14.4 A vízzel kapcsolatos tényleges és potenciális hatásokat felméri, és amennyiben azonosítják, intézkedéseket hoznak azok megelőzésére, kezelésére vagy minimalizálására.

15. Források körforgása

Nyersanyag gazdálkodás

15.1 A Tetra Pak nyersanyag-beszállítói esetében lépéseket tesznek az ilyen anyagok nyomonkövethetőségének javítása érdekében.

15.2 Lépéseket tesznek a termékek és anyagok megújuló és újrahasznosított tartalmára, valamint újrahasznosíthatóságára vonatkozó információk minőségének javítása érdekében.

Tervezés a körforgás jégében

15.3 A termékeket és anyagokat a körkörösség szem előtt tartásával tervezték.



Kapcsolatfelvétel.

Hatással kapcsolatos tájékoztatás

Elvárjuk, hogy tájékoztasson bennünket minden olyan tényleges súlyos hatásról, amely az embereket vagy a környezetet éri a tevékenysége során, vagy közvetlenül érinti a nekünk eladott termékeket vagy szolgáltatásokat.

A hatás súlyosságát Ön határozza meg a hatás mértéke, kiterjedése vagy orvosolhatatlan jellege alapján.

Aggodalom felvetése

A fenti kötelezettségen túlmenően bárki (beleértve Önt, az Ön munkavállalóit, közösségeit és/vagy más érdekelt feleket) jelezheti a Tetra Paknak a beszállítói magatartási kódexünk tényleges vagy feltételezett megsértésével kapcsolatos aggályait a bejelentési csatornánkon (www.tetrapak.com/ethics).

Az információkat bizalmasan és névtelenül lehet benyújtani (amennyiben a törvény lehetővé teszi). Határozottan támogatjuk azt a kultúrát, amelyben az aggodalmakat felvető személyeknek nem kell tartaniuk a megtorlástól.

Megvizsgáljuk a felmerült aggályokat, és szükség esetén további információkat kérünk, valamint egyeztetünk az orvoslással kapcsolatban.

Linkek.

Az alábbi elvek, normák és iránymutatások szolgálnak a Tetra Pak beszállítói kódexének alapjául, és további magyarázatot biztosítanak a Kódexben meghatározott kritériumokhoz.

¹ [Tetra Laval Csoport Üzleti Magatartási Kódex](#)

² [Az üzleti életre és az emberi jogokra vonatkozó ENSZ-irányelvek](#)

³ [Az emberi jogok nemzetközi törvénye](#)

⁴ [A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet nyilatkozata a munkahelyi alapelvekről és jogokról](#)

⁵ [ENSZ Nyilatkozat az őslakos népek jogairól](#)

⁶ [OECD-iránymutatások nemzetközi vállalatok számára a felelős üzleti magatartásról](#)

⁷ [Etikus kereskedelmi kezdeményezési alapkódex](#)

⁸ [Az OECD átvilágítási útmutatója a konfliktus sújtotta és nagy kockázatú területekről származó ásványi anyagok felelős ellátási láncjaihoz](#)

⁹ [OECD-iránymutatások a nemzetközi vállalatok számára a felelős üzleti magatartásról / Az ENSZ üzleti és emberi jogi iránymutatásai](#)

¹⁰ [Az ILO általános elvei és működési iránymutatásai a tisztességes munkaerő-felvételről, valamint a felvételi díjak és a kapcsolódó költségek meghatározása](#)

¹¹ [Az üzleti életre és az emberi jogokra vonatkozó ENSZ-irányelvek: A nem bírósági panasztételi mechanizmusok hatékonysági kritériumai](#)

¹² [Az ENSZ üzleti és emberi jogi iránymutatásai](#)

¹³ [Globális Életbér Koalíció](#)

¹⁴ [ILO-útmutató a munkavállalók lakhatásáról](#)

