



Codice di condotta aziendale per i fornitori di Tetra Pak

Marzo 2025 / Versione 1.0

Emesso da: Gestione fornitori e finanze Tetra Pak

Sommario.

| | |
|--|-----------|
| Introduzione | 3 |
| Principi fondamentali | 7 |
| Integrità aziendale, due diligence e sistemi di gestione | 8 |
| Alimenti | 9 |
| Persone | 10 |
| Pianeta | 13 |
| Contattaci | 14 |
| Collegamenti | 15 |

Introduzione.

Tetra Pak si impegna a gestire ogni aspetto della propria attività con integrità. La nostra promessa è Protects What's Good: cibo, persone e il pianeta. I nostri fornitori della catena del valore sono fondamentali per realizzare questa missione e riconosciamo di avere l'importante obbligo di collaborare con i nostri fornitori e altri partner per garantire pratiche responsabili.

Il nostro Codice di condotta aziendale per i fornitori è una parte fondamentale del nostro approccio alla due diligence sui diritti umani e sull'ambiente (HREDD) e definisce cosa ci aspettiamo da te, in qualità di fornitore di Tetra Pak. La nostra esperienza di lavoro con il nostro Codice ci ha dimostrato che quando agiamo per proteggere il cibo, le persone e il pianeta, i lavoratori sono più produttivi, le risorse vengono utilizzate in modo più efficiente e le aziende prosperano.

Come è strutturato il Codice?

Il Codice di condotta aziendale per i fornitori è strutturato in 15 principi fondamentali, ciascuno dei quali contiene una serie di criteri. Riconosciamo che i Principi fondamentali sono sempre più interconnessi e interdipendenti e pertanto è necessario considerarli nel loro insieme per soddisfare i criteri.

I criteri si dividono in:

- M Criteri obbligatori (M - Must):** Criteri vincolanti a cui i fornitori devono attenersi per poter fare affari con Tetra Pak.
- GP Criteri di buona pratica (GP - Good Practice):** Criteri non vincolanti, ma che ci aspettiamo che voi vi impegniate a implementare. Sebbene oggi consideriamo questi criteri una buona pratica, prevediamo che possano diventare obbligatori nelle versioni future di questo Codice.

Tetra Pak stabilisce standard aggiuntivi per l'approvvigionamento di materiali che presentano rischi evidenti per le persone e l'ambiente e hanno un impatto significativo sull'attività di Tetra Pak, ad esempio il cartone per l'imballaggio di liquidi e i polimeri rinnovabili. Per ulteriori informazioni, consultare il sito web di Tetra Pak.

Chi rientra nell'ambito di applicazione del Codice?

I fornitori che rientrano nell'ambito del presente Codice includono qualsiasi terza parte che fornisca beni o servizi direttamente a Tetra Pak, anche quando i beni o i servizi sono forniti da un'entità controllante, controllata o affiliata alla parte contraente.

I criteri del Codice si applicano a tutti i lavoratori, compresi i vostri dipendenti e tutti i lavoratori temporanei, assunti direttamente o indirettamente tramite subappaltatori o fornitori di manodopera (ad esempio lavoratori a contratto per servizi di produzione, sicurezza, ristorazione, pulizie e altri servizi). Nel caso di forza lavoro temporanea, i criteri obbligatori (M, Must) possono essere applicati mediante l'impostazione di requisiti della supply chain equivalenti a quelli previsti dal presente Codice.

È necessario prestare particolare attenzione ai diritti degli individui che potrebbero essere esposti a rischi maggiori in contesti specifici, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, donne, migranti e lavoratori a contratto.

Qual è la base del Codice?

I criteri contenuti nel presente Codice si basano su standard e principi riconosciuti a livello internazionale, nonché sul Codice di condotta aziendale del Gruppo Tetra Laval.¹

Tetra Pak si impegna a implementare i Principi guida delle Nazioni Unite sulle aziende e i diritti umani.² Di conseguenza, rispettiamo tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, in particolare quelli espressi nella Dichiarazione universale dei diritti umani³ e i principi e gli standard stabiliti nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro.⁴

Per quanto riguarda l'approvvigionamento delle nostre materie prime, rispettiamo la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni.⁵ Supportiamo inoltre le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta aziendale responsabile⁶ e ci allineiamo agli standard di settore pertinenti, come il Codice di base dell'ETI (Ethical Trade Initiative).⁷

Cosa ci aspettiamo da voi?

Impegnandovi a rispettare il nostro Codice di condotta aziendale per i fornitori, accettate di garantire quanto segue:

- **Responsabilità:** Siete **tenuti a rispettare** in ogni momento le leggi applicabili, nonché tutti i criteri obbligatori (M, Must), che si basano su standard internazionali. Una volta ricevuto il presente Codice, ci aspettiamo che esaminiate le vostre attuali politiche, procedure e modalità di lavoro rispetto ai criteri obbligatori (M, Must) per garantire la vostra conformità. Con l'accettazione del presente Codice, siete inoltre **tenuti a impegnarvi a implementare** i criteri relativi alle buone pratiche (GP, Good Practice), sebbene non vincolanti.

Qualora uno dei criteri obbligatori (M, Must) contenuti nel presente Codice *differisca dalle* leggi o dai regolamenti locali (ad esempio l'orario di lavoro), si applica lo standard dai requisiti più elevati. Qualora le leggi applicabili vi *impediscono* di rispettare i criteri (ad esempio la libertà di associazione), siete tenuti, al meglio delle vostre capacità, a trovare modi alternativi per rispettare lo spirito dei criteri e a informarci di conseguenza.

- **Trasparenza:** Operate con onestà riguardo alle aree che necessitano di miglioramenti e comunicate apertamente con Tetra Pak nel caso in cui identifichiate un impatto negativo significativo nelle vostre operazioni o nella vostra supply chain. Per ulteriori dettagli, consultate la sezione *Informarci in caso di impatto*.
- **Miglioramento continuo:** Siamo consapevoli del tempo e degli sforzi necessari per implementare i nostri criteri e vi incoraggiamo ad adottare una mentalità di miglioramento continuo, per rafforzare le prestazioni e andare oltre la conformità minima.

Cosa puoi aspettarti da noi?

Ci impegniamo ad adottare un approccio equo e aperto nel modo in cui lavoriamo con voi.

- **Dialogo:** Manteniamo canali di comunicazione aperti con tutti i nostri fornitori e accogliamo con piacere qualsiasi feedback sulle nostre prestazioni o sul nostro comportamento.
- **Supporto:** Laddove necessario e ragionevole, ci impegniamo a supportarvi nell'implementazione dei criteri e ad assistervi nei vostri sforzi di due diligence in materia di diritti umani e ambiente.
- **Equità:** Ci impegneremo a interagire con voi in modo trasparente, rispetteremo i nostri impegni e adotteremo misure per garantire che le nostre pratiche di acquisto siano responsabili.

Come monitoriamo la conformità?

Come parte del nostro approccio alla due diligence sui diritti umani e sull'ambiente, monitoriamo la conformità attraverso diversi metodi, tra cui il dialogo con voi, sia tramite regolari riunioni top-to-top, sia tramite un impegno diretto su argomenti di sostenibilità. Ci riserviamo inoltre il diritto di verificare che i fornitori rispettino il presente Codice attraverso valutazioni e/o audit, tra cui valutazioni della voce dei lavoratori e dell'impatto sui diritti umani. Per svolgere queste attività potrebbero essere utilizzate terze parti. Siete tenuti a contribuire a facilitare tali attività e ad astenervi da ritorsioni in relazione a, o come conseguenza di, eventuali risultati. Ci si aspetta che eventuali aree di

non conformità al Codice vengano corrette tempestivamente. Qualora venissimo a conoscenza di accuse e problemi, ci impegneremo a collaborare con voi per indagare al riguardo e/o porvi rimedio in modo costruttivo. Siete tenuti a collaborare con noi e a fornirci un'assistenza ragionevole nella misura necessaria per consentire a Tetra Pak di adempiere ai propri obblighi di due diligence e di reporting in ambito legale.

Siamo disposti a collaborare con i fornitori che desiderano promuovere il rispetto per gli alimenti, le persone e il pianeta, che riconoscono il proprio impatto e cercano di affrontarlo in modo ragionevole. Tuttavia, qualora i fornitori dimostrino una mancanza costante o significativa di impegno nel rispettare i criteri obbligatori (M, Must) stabiliti nel presente Codice, ci riserviamo il diritto di porre fine al rapporto e di rescindere i relativi accordi.

Come garantiamo la riservatezza?

La cooperazione, la fiducia reciproca e il rispetto tra Tetra Pak e i fornitori costituiscono il fondamento per un'implementazione di successo del Codice di condotta aziendale per i fornitori. Tutte le comunicazioni ricevute da voi e/o condivise tramite piattaforme di terze parti sono trattate in modo confidenziale da Tetra Pak.

Applicabilità

Nota: alcuni criteri potrebbero essere ritenuti non applicabili in base alla vostra configurazione o ai prodotti o servizi che fornite a Tetra Pak. Ad esempio, quando non vengono forniti materiali o parti destinati all'uso a contatto con gli alimenti (criterio 4.1) o non viene fornito alcun alloggio ai lavoratori (criterio 10.7).

Traduzioni

La lingua ufficiale del Codice di condotta aziendale per i fornitori è l'inglese. Le traduzioni del Codice sono fornite solo a scopo informativo e non possono essere considerate documentazione contrattuale. La versione inglese è l'unico documento contrattuale e prevale in caso di ambiguità o discrepanze.

Aggiornamenti

Riconosciamo che i nostri fornitori operano in contesti e quadri giuridici diversi e che è necessario monitorare e migliorare costantemente il nostro approccio all'approvvigionamento responsabile. Pertanto, il presente Codice sarà rivisto periodicamente e quando necessario (ad esempio in linea con la regolamentazione).

Principi fondamentali.

Integrità aziendale, due diligence e sistemi di gestione

1. Integrità aziendale e conformità legale



2. Due diligence sui diritti umani e sull'ambiente



3. Sistemi di gestione efficaci



Alimenti

4. Conformità alla sicurezza degli alimenti



Persone

5. Il lavoro è liberamente concordato



6. Libertà di associazione



7. Libertà da discriminazione e molestie



8. Canali di reclamo e rimedio



9. Stipendi e orari di lavoro



10. Salute e sicurezza sul lavoro (SSL)



11. Diritti sulla terra



12. Diritti dei bambini



Pianeta

13. Gestione ambientale



14. Impatti sul clima e sulla natura



15. Tracciabilità e circolarità delle risorse



Integrità aziendale, due diligence e sistemi di gestione.

1. Integrità aziendale e conformità legale

Conformità alle leggi applicabili

- 1.1** Vengono rispettati tutti i regolamenti e le leggi applicabili e vengono ottenute le autorizzazioni richieste.

M

Lotta alla corruzione e alla concussione

- 1.2** Ogni forma di corruzione è proibita e prevenuta.

M

Conflitti di interessi

- 1.3** Tutte le transazioni commerciali sono esenti da conflitti di interesse. Viene dichiarato a Tetra Pak qualsiasi tipo di proprietà materiale o interesse vantaggioso nella vostra azienda da parte di un funzionario pubblico, rappresentante di un partito politico, dipendente Tetra Pak o relativi famigliari.

M

Tutela delle informazioni

- 1.4** Le informazioni riservate e i segreti commerciali vengono tutelati e vengono implementate misure per proteggere i dati sensibili da accessi non autorizzati.

M

Produzione e approvvigionamento di prodotti (minerali provenienti da zone di conflitto)

- 1.5** Ove applicabile, vengono adottate misure per identificare, valutare e ridurre il rischio correlato ai minerali provenienti da zone di conflitto o ad alto rischio, in base alle linee guida dell'OCSE sulla due diligence per le supply chain responsabili di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio.⁸

M

2. Due diligence sui diritti umani e sull'ambiente

Due diligence sui diritti umani e sull'ambiente

- 2.1** La due diligence sui diritti umani e sull'ambiente viene svolta per identificare, prevenire, ridurre e rendere conto dei potenziali impatti negativi sulle persone e sull'ambiente delle vostre attività e della vostra supply chain, in proporzione alle dimensioni dell'azienda e alla gravità degli impatti sui diritti umani e sull'ambiente. Ciò è in linea con le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.⁹

M

3. Sistemi di gestione efficaci

Gestione della documentazione

- 3.1** Vengono creati e conservati registri per garantire la conformità normativa e l'aderenza ai criteri stabiliti nel presente Codice. Vengono inoltre conservati i registri relativi all'impiego di subappaltatori in loco.

M

Approvvigionamento sostenibile

- 3.2** I fornitori o subappaltatori da voi utilizzati per fornire beni o servizi a Tetra Pak sono tenuti a soddisfare i requisiti equivalenti ai criteri obbligatori (M, Must) del presente Codice.

M



Politiche e procedure

- 3.3** Laddove necessario, sono in atto politiche e procedure per supportare il rispetto del presente Codice.

GP

Monitoraggio della regolamentazione

- 3.4** È in essere un sistema che consente di restare aggiornati sui regolamenti pertinenti e adottare misure volte a garantire la conformità.

GP

Sviluppo delle competenze

- 3.5** Qualora sia necessario, ai lavoratori viene fornita formazione per garantire che comprendano i propri diritti in quanto lavoratori, il funzionamento e l'accessibilità dei canali di reclamo disponibili e per fornire supporto a tali lavoratori, ad altri membri del personale e ai team dirigenziali nel soddisfare i criteri contenuti nel presente Codice.

GP

Alimenti.



4. Conformità alla sicurezza alimentare

Conformità alla sicurezza alimentare

4.1 I fornitori di materiali e parti destinati all'utilizzo a contatto con gli alimenti nelle macchine Tetra Pak o nelle macchine integrate di terze parti sono tenuti a rispettare la legislazione applicabile sui materiali destinati a entrare in contatto con i prodotti alimentari.

Sono in atto misure per tenersi aggiornati su eventuali modifiche legislative e Tetra Pak viene informata di eventuali modifiche nella misura in cui queste potrebbero avere un impatto sui materiali e sui componenti venduti.

Persone.

5. Il lavoro è liberamente concordato

Lavoro forzato

- 5.1** Non viene fatto uso di alcun tipo di lavoro forzato, vincolato, coercitivo né tratta di persone a scopo di sfruttamento lavorativo, né lavoro carcerario o qualsiasi altra forma di lavoro che implichi coercizione mentale e/o fisica.

Libertà di movimento

- 5.2** I lavoratori hanno libertà di movimento e non sono confinati nei locali, compresi i dormitori, o negli alloggi forniti.

- 5.3** Non è consentito l'uso della sorveglianza a fini di intimidazione o controllo dei lavoratori.

Selezione del personale e occupazione responsabili

- 5.4** Commissioni e costi relativi ai processi di Selezione del personale, impiego o licenziamento (secondo la definizione ILO)¹⁰ non sono addebitati ai lavoratori. Qualora i lavoratori abbiano pagato commissioni o costi di Selezione del personale, devono essere rimborsati

- 5.5** I datori di lavoro non applicano depositi, non trattengono o ritardano i pagamenti e non attuano alcun piano finanziario che limiti la capacità del lavoratore di lasciare liberamente il lavoro. I lavoratori non sono tenuti a rinunciare a documenti d'identità, passaporti o permessi di lavoro come condizione per l'assunzione.

- 5.6** I lavoratori firmano un contratto di lavoro scritto o un contratto equivalente prima di iniziare il lavoro o la formazione introduttiva. Prima della firma, i lavoratori ricevono una copia del contratto in una lingua a loro comprensibile. Eventuali modifiche significative delle condizioni di lavoro vengono concordate per iscritto con il lavoratore.

- 5.7** È in vigore una politica disciplinare equa, comunicata a tutti i lavoratori.

- 5.8** I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul reciproco consenso. I lavoratori possono dimettersi alla scadenza del contratto o in qualsiasi momento, senza dover pagare alcuna penale.

6. Libertà di associazione

Libertà di associazione

- 6.1** I lavoratori sono liberi di esercitare il loro diritto di costituire o partecipare ad associazioni legate al lavoro, tra cui sindacati, organizzazioni professionali e altri gruppi pertinenti. I lavoratori sono liberi di partecipare alla contrattazione collettiva, di farsi rappresentare e/o di aderire ai consigli dei lavoratori. Tali diritti vengono esercitati senza timore di discriminazioni, violenze o molestie, siano esse fisiche o psicologiche.

7. Libertà da discriminazione e molestie

Non discriminazione

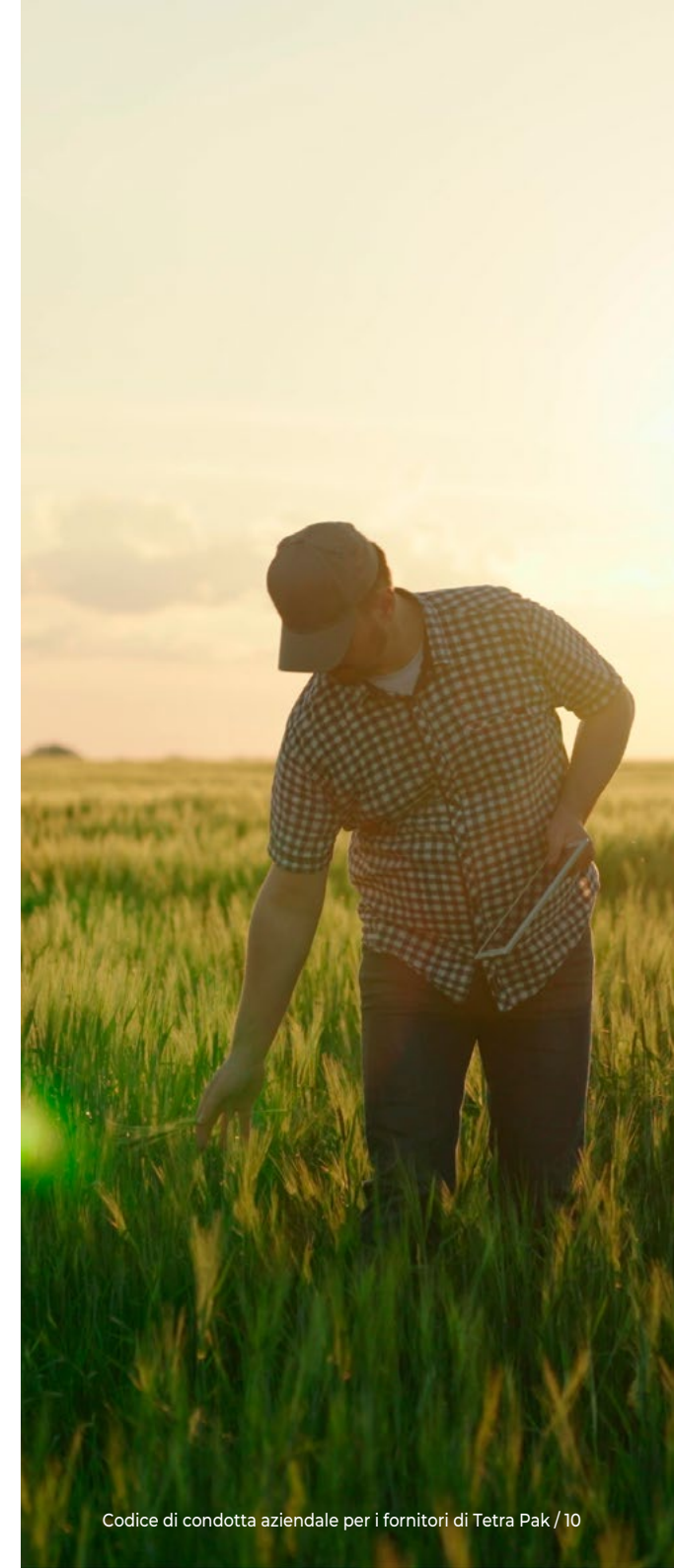
- 7.1** Non vi è alcuna discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento basata sulle caratteristiche protette.

Contro le molestie

- 7.2** I lavoratori non sono soggetti a minacce, sanzioni, coercizioni, forza fisica, violenza, trattamenti duri o disumani o perquisizioni corporali.

Diversità, uguaglianza e inclusione

- 7.3** Sono in atto misure specifiche per aumentare la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione sul posto di lavoro.



Persone.

8. Canali di reclamo e rimedio

Canali di reclamo

- 8.1** I lavoratori hanno accesso ai canali di reclamo per esprimere le proprie preoccupazioni in merito a possibili condotte scorrette. **M**
- 8.2** I lavoratori possono comunicare apertamente e condividere con voi le proprie preoccupazioni in merito alle condizioni di lavoro e alle pratiche di gestione, senza timore di subire discriminazioni, intimidazioni o ritorsioni. **M**
- 8.3** I canali di reclamo sono allineati ai "criteri di efficacia" per i meccanismi di reclamo operativi, come stabilito nei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.¹¹ **GP**

Rimedio

- 8.4** Qualora abbiate causato o contribuito a causare un impatto negativo sui diritti umani o sull'ambiente, siete tenuti a fornire o collaborare alla fornitura di rimedi per gli stakeholder, in linea con i Principi guida delle Nazioni Unite sulle aziende e i diritti umani.¹² **M**

9. Stipendi e orari di lavoro

Stipendi, benefici e assicurazione

- 9.1** Gli stipendi e i benefit corrisposti per una settimana lavorativa standard soddisfano, come minimo, gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia più elevato. **M**
- 9.2** I lavoratori ricevono le garanzie e i benefit, compresi i diritti al congedo, a cui hanno diritto per legge o per contratto. **M**
- 9.3** I salari vengono pagati puntualmente, regolarmente e per intero. I lavoratori ricevono una busta paga o un documento equivalente con informazioni complete su retribuzione, benefit e detrazioni che riflettono il compenso percepito. Ai lavoratori vengono fornite le informazioni pertinenti in merito ai motivi delle trattenute salariali. Le trattenute sullo stipendio non sono utilizzate come misura disciplinare. **M**

- 9.4** L'assicurazione copre i lavoratori in caso di infortuni, incidenti, malattie, invalidità o decesso correlati al lavoro, in conformità alle leggi locali sull'indennizzo dei lavoratori. **M**

- 9.5** È in essere una roadmap per l'indennizzo dei lavoratori in modo tale da soddisfare o superare gli standard minimi locali e con un importo sufficiente a garantire un adeguato tenore di vita nella comunità interessata, in linea con parametri di riferimento credibili per un salario dignitoso (ad esempio in base a quanto previsto dalla Global Living Wage Coalition).¹³ **GP**

Orari di lavoro

- 9.6** Il totale delle ore lavorative in un periodo di 7 giorni, compresi gli straordinari, non può superare le 60 ore, salvo circostanze eccezionali in cui siano soddisfatte tutte le seguenti condizioni: **M**

- è consentito dalla legislazione nazionale;
- ciò è consentito da un contratto collettivo liberamente negoziato con un'organizzazione dei lavoratori che rappresenti una parte significativa della forza lavoro;
- siano adottate misure di sicurezza adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori; e
- il datore di lavoro può dimostrare che si verificano circostanze eccezionali, quali picchi di produzione imprevisti, incidenti o emergenze.

Straordinario

- 9.7** Gli straordinari vengono svolti nel rispetto delle disposizioni di legge e sono tutti volontari. Se il contratto di lavoro prevede il lavoro straordinario contrattuale, i lavoratori lo accettano espressamente. Gli straordinari vengono utilizzati in modo responsabile e retribuiti con un premio adeguato, in base ai requisiti di legge e/o ai contratti collettivi di lavoro. **M**

Riposo, pause e congedo

- 9.8** I lavoratori beneficiano di almeno 24 ore di riposo consecutivo ogni periodo di 7 giorni oppure, ove consentito dalla legislazione nazionale, due periodi di 24 ore ogni 14 giorni. **M**
- 9.9** I lavoratori beneficiano di tutte le pause per i pasti e i periodi di riposo e dei congedi retribuiti previsti dalla legge. **M**



Persone.

10. Salute e sicurezza sul lavoro (SSL)

Valutazione e mitigazione del rischio

- 10.1** **M** Vengono valutati i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e vengono adottate misure per mitigarli. Tra queste rientrano controlli adeguati, procedure di lavoro, ispezioni sul posto di lavoro, piani di emergenza, formazione e la fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI).

Dispositivi di pronto soccorso e antincendio

- 10.2** **M** I dispositivi di pronto soccorso e antincendio sono disponibili e funzionanti. Durante l'orario di lavoro sono presenti lavoratori formati in materia di primo soccorso e lotta antincendio in numero sufficiente a fronteggiare i rischi professionali.

Preparazione alle emergenze

- 10.3** **M** I lavoratori vengono preparati in caso di emergenza, anche attraverso l'esecuzione di esercitazioni di emergenza.

Un allarme di evacuazione indipendente è udibile e/o visibile a tutti i lavoratori. È possibile attivare manualmente l'allarme; i pulsanti di allarme sono ben visibili e contrassegnati. Le vie e le uscite di evacuazione di emergenza garantiscono un'evacuazione rapida e sicura in ogni momento.

Pericoli per la sicurezza

- 10.4** **M** I rischi per la sicurezza vengono costantemente segnalati, analizzati, monitorati e affrontati. Vengono sottoposti a indagini tutti gli incidenti correlati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Sicurezza degli edifici

- 10.5** **M** Gli edifici sono sicuri secondo le leggi locali e vengono utilizzati per lo scopo previsto.

Condizioni di lavoro

- 10.6** **M** L'ambiente di lavoro è pulito, igienico e ben tenuto e dispone di illuminazione, ventilazione e, ove necessario, riscaldamento o ventilatori adeguati.
- 10.7** **M** I servizi igienici sono sicuri, gratuiti, mantenuti in modo salubre, accessibili durante l'orario di lavoro, dotati delle relative forniture di base necessarie e proporzionati al numero di lavoratori. Acqua potabile pulita è disponibile gratuitamente e a una distanza ragionevole dall'area di lavoro.

Alloggiamento

- 10.8** **M** Laddove venga fornito un alloggio ai lavoratori, ciò è in linea con le linee guida stabilite nella Raccomandazione ILO R115 sull'alloggio dei lavoratori.¹⁴

11. Diritti sulla terra

Diritti sulla terra

- 11.1** **M** Ove pertinente, vengono rispettati i diritti sull'uso della terra e il consenso libero, preventivo e informato delle comunità locali e dei popoli indigeni.

Difensori dei diritti umani e dell'ambiente

- 11.2** **M** In alcuni contesti, i difensori dei diritti umani e dell'ambiente, tra cui sindacalisti, popolazioni indigene e leader delle comunità, corrono rischi significativi. Non sono ammesse minacce, violenze o intimidazioni nei confronti dei difensori dei diritti umani e dell'ambiente.



12. Diritti dei bambini

Lavoro minorile

- 12.1** **M** Il lavoro minorile non è consentito. Ciò include:
- Il lavoro da parte di individui di età inferiore a 15 anni o che non soddisfano i requisiti di età minima legale per lavorare o di età minima per il completamento delle scuole dell'obbligo, in base a quanto specificato dalle leggi locali, a seconda di quale sia il requisito di età superiore.
 - Lavori pericolosi o notturni svolti da bambini.
 - Lavoro che interferisce con la scuola.

Riconosciamo che non tutto il lavoro svolto da individui che non hanno raggiunto la maggiore età è da ritenersi lavoro minorile e, in determinate situazioni in cui la legislazione nazionale lo consente, può essere utile garantire un'occupazione dignitosa ai ragazzi di età compresa tra i 15 e i 17 anni (giovani lavoratori).

Rimedio

- 12.2** **GP** Nei casi in cui il rischio di lavoro minorile è elevato, è in essere un piano di attuazione di un rimedio per rispondere in modo efficace e nel migliore interesse del minore, qualora venga identificata una situazione di lavoro minorile.

Pianeta.

13. Gestione ambientale

Inquinamento

13.1 Vengono valutati gli impatti reali e potenziali legati all'inquinamento dell'aria, dell'acqua o del suolo e, ove identificati, vengono adottate misure per prevenirli, gestirli o ridurli al minimo.

Gestione dei rifiuti

13.2 I rifiuti vengono immagazzinati, gestiti, trasportati e smaltiti in modo da tutelare la salute e la sicurezza delle persone e dell'ambiente.

Gestione chimica

13.3 Le sostanze chimiche e gli altri materiali che rappresentano un pericolo per le persone o per l'ambiente vengono identificati, etichettati e gestiti per garantirne la manipolazione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'uso, il riciclaggio o il riutilizzo e lo smaltimento in sicurezza.

Informazioni sulle prestazioni ambientali

13.4 Le prestazioni ambientali sono monitorate, con riferimento agli obiettivi e ai piani di miglioramento. Su richiesta, vengono condivisi dati e informazioni relativi alle prestazioni ambientali.

14. Impatti sul clima e sulla natura

Clima

14.1 Per i fornitori che sono definiti dalla normativa locale o regionale come piccole o medie imprese (PMI), invitiamo a misurare le proprie emissioni di gas serra (GHG) e a prendere in considerazione azioni di mitigazione.

Per i fornitori di maggiori dimensioni che superano questa soglia sono in essere un impegno e un piano con limiti di tempo per ridurre le emissioni di gas serra, che riguardano gli Scope 1, 2, 3 (ove rilevanti). L'impegno e il piano sono conformi a un approccio scientifico allineato con l'accordo di Parigi.

Biodiversità ed ecosistemi

14.2 Vengono valutati gli impatti reali e potenziali sulla biodiversità e sugli ecosistemi e, ove identificati, vengono adottate misure per prevenirli, gestirli o ridurli al minimo.

14.3 Per i fornitori di prodotti e materiali agricoli e forestali, tali prodotti non provengono da aree in cui si è verificata la deforestazione dopo il 31 dicembre 2020.

Acqua

14.4 Vengono valutati gli impatti reali e potenziali sull'acqua e, ove identificati, vengono adottate misure per prevenirli, gestirli o ridurli al minimo.

15. Circularità delle risorse

Gestione delle materie prime

15.1 Per i fornitori di materie prime di Tetra Pak vengono adottate misure per migliorare la tracciabilità di tali materiali.

15.2 Vengono adottate misure per migliorare la qualità delle informazioni sul contenuto rinnovabile e riciclato di prodotti e materiali, nonché sulla loro riciclabilità.

Progettare per la circolarità

15.3 I prodotti e i materiali sono progettati tenendo presente la circolarità.



Contattaci.

Informarci in caso di impatto

Siete tenuti a informarci di eventuali gravi impatti effettivi sulle persone o sull'ambiente che si verificano durante le vostre attività o che influiscono direttamente sui prodotti o servizi a noi venduti.

La gravità dell'impatto viene definita da voi in base alla scala, alla portata o al carattere irrimediabile dell'impatto.

Segnalare una preoccupazione

Oltre all'obbligo di cui sopra, chiunque (inclusi voi, i vostri lavoratori, le comunità e/o altri stakeholder) può segnalare a Tetra Pak una preoccupazione riguardante violazioni effettive o sospette del nostro Codice di condotta aziendale per i fornitori utilizzando la nostra linea di denuncia anonima (<https://www.tetrapak.com/it-it/whistleblowing>).

Le informazioni possono essere inviate in forma riservata e anonima (ove consentito dalla legge). Sosteniamo fermamente una cultura in cui è possibile parlare apertamente senza timore di ritorsioni nei confronti di chi segnala una preoccupazione.

Esamineremo la questione sollevata e, ove necessario, richiederemo ulteriori informazioni e ci allineeremo sulle misure correttive.

Collegamenti.

I seguenti principi, standard e linee guida costituiscono la base del Codice di condotta aziendale per i fornitori di Tetra Pak e forniscono ulteriore contesto ai criteri stabiliti nel Codice.

¹ [Codice di condotta aziendale del Gruppo Tetra Laval](#)

² [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#)

³ [Carta internazionale dei diritti umani](#)

⁴ [Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro](#)

⁵ [Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni](#)

⁶ [Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta aziendale responsabile](#)

⁷ [Codice di base dell'ETI \(Ethical Trade Initiative\)](#)

⁸ [Linee guida dell'OCSE sulla due diligence per catene di fornitura responsabili di minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio](#)

⁹ [Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta aziendale responsabile / Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#)

¹⁰ [Principi generali e linee guida per il reclutamento equo e per la determinazione dei costi di reclutamento e di altri costi correlati dell'Organizzazione internazionale del lavoro](#)

¹¹ [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani: Criteri di efficacia per i meccanismi di reclamo non giudiziari](#)

¹² [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#)

¹³ [Global Living Wage Coalition](#)

¹⁴ [Linee guida dell'OIL sugli alloggi dei lavoratori](#)

