



공급업체의 Tetra Pak 비즈니스 행동 강령

2025년 3월 / 버전 1.0

발행 부서: Tetra Pak 재무 및 공급업체 관리팀

목차.

소개	3
기본 원칙	7
비즈니스 무결성, 실사 및 관리 시스템	8
식품	9
사람들	10
환경	13
문의하기	14
링크	15

소개.

Tetra Pak은 모든 측면의 사업을 정직하게 수행하는 데 전념하고 있습니다. 당사의 약속은 “Protects What’s Good: 음식, 사람 그리고 지구”입니다. 당사의 가치 사슬 공급업체는 이 사명을 실현하는 데 있어 기본이 되며, 당사는 책임 있는 관행을 확보하기 위해 공급업체 및 기타 파트너와 협력하는 것이 중요한 의무임을 인식하고 있습니다.

공급업체를 위한 당사의 사업 행동 강령은 인권 및 환경적 실사(HREDD)에 대한 당사의 접근 방식의 기본적인 부분이며, Tetra Pak의 공급업체로서 당사가 귀하에게 기대하는 바를 정의합니다. 당사의 행동 강령을 준수하고 식량, 사람, 환경 보호를 위한 조치를 취하게 되면 노동 생산성이 높아지고, 자원이 보다 효율적으로 활용되고, 비즈니스가 번창할 수 있습니다.

이 규정은 어떻게 구성되어 있나요?

공급업체를 위한 사업 행동 강령은 15가지 기본 원칙으로 구성되어 있으며, 각 원칙에는 일련의 기준이 포함되어 있습니다. 당사는 기본 원칙이 점점 더 상호 연결되고 상호 의존적이 되고 있다는 점을 인식하고 있으므로 기준을 충족하려면 기본 원칙을 함께 고려해야 합니다.

기준은 다음과 같이 구분됩니다.

- M 필수(M - Must) 기준:** Tetra Pak과 비즈니스를 수행하기 위해 공급업체가 준수해야 하는 법적 구속력을 가진 기준입니다.
- GP 우수 사례(GP - Good Practice) 기준:** 법적 구속력은 없지만 사용자가 최선을 다해 구현해야 하는 기준입니다. 오늘날 당사는 이러한 기준을 좋은 관행으로 보고 있지만, 이 규정의 향후 버전에서는 이러한 기준이 의무화될 것으로 예상합니다.

Tetra Pak은 사람과 환경에 분명한 위험을 초래하고 Tetra Pak 비즈니스에 상당한 영향을 미치는 자재(예: 액체 포장용 보드, 재생 폴리머 등) 소싱에 대해 추가적인 기준을 수립합니다. 자세한 내용은 Tetra Pak 웹사이트를 참조하세요.

이 규정의 범위에는 누가 포함되니까?

이 행동 강령의 범위에 속하는 공급업체에는 모회사, 자회사 또는 계열사가 계약 당사자에게 재화나 서비스를 제공하는 경우를 비롯해 Tetra Pak에 직접 재화 또는 서비스를 제공하는 모든 서드 파티가 포함됩니다.

행동 강령 기준은 하청업체나 인력파견업체(예: 제조, 보안, 케이터링, 청소 및 기타 서비스에 종사하는 계약 근로자)를 통해서 직간접적으로 고용된 자사 직원과 한시적 근로자를 포함해 모든 근로자에게 적용됩니다. 한시적 근로자의 경우 이 행동 강령의 공급망 요건과 동등한 요건을 설정하여 필수 기준을 적용할 수 있습니다.

여성, 이주민, 계약직 근로자를 포함하되 이에 국한되지 않는 특정 상황에서 더 큰 위험에 처할 수 있는 개인의 권리에 특별한 주의를 기울여야 합니다.

행동 강령의 근거는 무엇입니까?

본 규정에 포함된 기준은 국제적으로 인정된 표준 및 원칙과 Tetra Laval Group 기업 행동 규정을 기반으로 합니다.¹

Tetra Pak은 유엔 기업 및 인권에 관한 원칙을 이행하기 위해 최선을 다하고 있습니다.² 따라서 당사는 국제적으로 인정받는 인권, 특히 국제인권장전에 명시된 인권³ 및 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언에 명시된 원칙과 기준을 존중합니다.⁴

당사는 원자재 소싱과 관련하여 UN 원주민 권리에 대한 선언을 옹호합니다.⁵ 당사는 또한 OECD 다국적기업 기업책임경영 가이드라인을 지지하고⁶ 윤리적 무역 이니셔티브(ETI) 기본 코드와 같은 관련 산업 표준을 조율합니다.⁷

당사의 요구 사항은 무엇입니까?

공급업체 비즈니스 기업 행동 강령을 준수하기로 약속함으로써 사용자는 다음 사항을 보유하는 데 동의합니다.

- **책임:** 사용자는 반드시 해당 법률과 국제 표준을 기반으로 하는 모든 필수 기준을 준수해야 합니다. 이 행동 강령을 수령한 후 필수 기준에 따라 현재 정책, 절차 및 업무 방식을 검토하여 이를 준수하고 있는지 확인 바랍니다. 법적 구속력은 없지만, 이 행동 강령을 수락한 후에는 모범 사례 기준을 구현하기 위해 최선을 다해야 합니다.

이 행동 강령에 포함된 필수 기준 중 하나가 현지 법률이나 규정(예: 근무 시간)과 다른 경우 더 높은 기준이 적용됩니다. 해당 법률로 인해 기준(예: 집회결사의 자유)을 준수하지 못한 경우 최선을 다해 대안을 찾을 수 있도록 기준의 본질을 존중하고 그에 따라 당사에 통보해야 합니다.

- **개방성:** 운영이나 공급망에 심각한 악영향을 미칠 경우에 대비하여 개선이 필요한분야에 대해 Tetra Pak과 솔직하고 공개적으로 소통합니다. 자세한 내용은 문제발생 시 “당사에 통보”(14페이지)를 참조하십시오.
- **지속적인 개선:** 당사는 기준을 구현하는 데 필요한 시간과 노력을 인식하고, 최소한의 준수를 넘어서 성과를 강화하기 위해 지속적인 개선 사고방식을 채택하기를 권장합니다.

우리에게서 무엇을 기대할 수 있나요?

당사는 귀하와 협력하는 데 있어 공정하고 개방적인 접근 방식을 취하기 위해 노력합니다.

- **대화:** 당사는 모든 공급업체와 개방형 의사소통 채널을 유지하면서 당사의 실적이나 행동에 대한 피드백을 제공받을 수 있습니다.
- **지원:** 필요하고 합리적인 경우, 당사는 귀하가 기준을 이행하고 인권 및 환경적 실사 활동을 수행하도록 지원하기 위해 노력합니다.
- **공평:** 당사는 투명하게 사용자와 소통하고, 약속을 지키고, 책임 있는 구매 관행을 보장하기 위한 다양한 조치를 취합니다.

규정 준수를 어떻게 모니터링하나요?

인권 및 환경 실사에 대한 접근 방식의 일환으로 당사는 최고경영자 정기 회의를 통한 대화나 지속 가능성 주제에 직접 참여하는 등 다양한 방식을 통해 규정 준수를 모니터링합니다. 또한 당사는 근로자 의견 및 인권 영향 평가를 포함하여 평가 및/또는 감사를 통해 공급업체가 본 규정을 준수하고 있는지 확인할 권리를 보유합니다. 이러한 활동을 수행하는 데 제3자가 이용될 수 있습니다. 사용자는 해당 활동을 촉진하는 데 중요한 역할을 하며, 조사 결과나 조사와 관련하여 보복하는 행위를 삼가야 합니다. 규정을 준수하지 않는 부분이 발견되면 적절한 시기에 시정해야 합니다.

의혹과 문제가 인지된 경우 사용자와 소통하여 이를 조사하여 건설적으로 시정할 수 있습니다. Tetra Pak이 실사 및 법적 보고 의무를 이행하는 데 필요한 범위 내에서 귀사는 당사와 협력하고 합리적인 지원을 제공해 주시기 바랍니다.

당사는 음식, 사람, 지구에 존중을 표하면서, 문제를 인정하고 합리적으로 해결하려는 공급업체가 있다면 협력할 의사가 있습니다. 그러나 공급업체가 본 규정에 명시된 필수 기준을 준수하려는 의지가 지속적으로 또는 심각하게 부족한 경우, 당사는 관계를 종료하고 관련 계약을 해지할 권리를 보유합니다.

기밀은 어떻게 유지합니까?

Tetra Pak과 공급업체 간의 협력, 상호 신뢰 및 존중은 공급업체를 위한 사업 행동 강령을 성공적으로 이행하는 기초입니다. Tetra Pak은 사용자로부터 받은 커뮤니케이션 및/또는 서드 파티 플랫폼을 통해 공유된 커뮤니케이션을 모두 기밀로 처리합니다.

적용성

귀사의 설정이나 Tetra Pak에 공급하는 제품 또는 서비스에 따라 일부 기준은 적용되지 않는 것으로 간주될 수 있습니다. 예를 들어, 식품과 접촉하여 사용하도록 의도된 재료나 부품을 제공하지 않는 경우(기준 4.1) 또는 근로자에게 주거 시설을 제공하지 않는 경우(기준 10.7)가 있습니다.

번역

공급업체를 위한 사업 행동 강령의 공식 언어는 영어입니다. 본 규정의 번역본은 정보 제공 목적으로만 제공되며, 계약 문서로 의존할 수 없습니다. 영어 버전이 유일한 계약 문서이며, 내용이 모호하거나 불일치할 경우에는 영어 버전이 우선합니다.

업데이트

당사는 공급업체가 다양한 법적 기틀과 환경에서 운영되고 있다는 사실을 인정하고, 책임 있는 소싱에 대한 접근 방식을 모니터링하고 지속적으로 개선할 필요가 있습니다. 이에 따라 이 행동 강령을 정기적으로, 필요한 경우(예: 규정에 따라) 검토할 수 있습니다.

기본 원칙.

비즈니스 무결성, 실사 및 관리 시스템

1. 비즈니스 무결성 및 법적 준수



2. 인권 및 환경 실사



3. 효과적인 관리 시스템



식품

4. 식품 안전 준수



직원

5. 자유로운 업무 수행



6. 집회결사의 자유



7. 차별 및 괴롭힘으로부터의 자유



8. 불만 처리 채널 및 구제책



9. 임금 및 근무시간



10. 산업 보건 및 안전(OHS)



11. 토지 권리



12. 아동 권리



환경

13. 환경 관리



14. 기후와 자연의 영향



15. 자원 추적성 및 순환성



비즈니스 무결성, 실사 및 관리 시스템.

1. 사업 성실성 및 법률 준수

해당 법률 준수

1.1 해당 법률과 규정을 모두 준수하고 필요한 허가를 받았습니다.

M

뇌물수수 및 부패 방지

1.2 모든 형태의 부패는 금지되고 예방됩니다.

M

이해 상충

1.3 모든 비즈니스 거래는 이해 상충 문제에서 자유롭습니다. 공무원, 정당 대표, Tetra Pak 직원이나 해당 친척이 회사에 대한 물질적 소유권을 보유하거나 회사와 이해관계에 있는 경우 Tetra Pak에 신고합니다.

M

정보 보호

1.4 기밀정보와 영업비밀은 안전하게 보호되며, 중요한 데이터로의 무단 접근으로부터 보호하기 위한 조치가 실행됩니다.

M

제품 조달 및 제조(분쟁 광물)

1.5 해당되는 경우, 분쟁 지역 또는 고위험 지역에서 생산되는 광물에 대한 위험을 식별, 평가 및 완화하기 위한 조치가 마련되어 있으며, 이는 분쟁 지역 및 고위험 지역의 광물에 대한 책임 있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침에 따라 시행됩니다.⁸

M

2. 인권 및 환경 실사

인권 및 환경 실사

2.1 비즈니스 규모와 인권 및 환경 문제의 심각성에 비례하여, 운영 및 공급망에서 사람과 환경에 미칠 수 있는 잠재적 악영향을 식별하고, 예방하고, 완화하고, 설명할 목적으로 인권 및 환경 실사를 수행합니다. 이는 다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인 및 기업과 인권에 관한 UN 지침 원칙과 일치합니다.⁹

M

3. 효과적인 관리 시스템

문서 관리

3.1 규정 준수 및 본 규정의 기준에 대한 적합성을 보장하기 위해 기록이 작성되고 유지됩니다. 현장 하청업체 사용과 관련된 기록도 보관됩니다.

M

지속 가능한 조달

3.2 Tetra Pak에 상품이나 서비스를 공급하는 공급업체나 하청업체는 본 규정의 필수 기준과 동등한 요구 사항을 충족해야 합니다.

M



정책 및 절차

3.3 필요한 경우, 본 규정의 준수를 지원하기 위한 정책과 절차가 마련되어 있습니다.

GP

규제 모니터링

3.4 관련 규정을 최신 상태로 유지하고 규정 준수 조치를 채택하기 위한 시스템이 마련되어 있습니다.

GP

역량 개발

3.5 필요한 경우, 근로자가 근로자로서의 권리와 제공되는 고충 처리 채널의 접근성 기능을 이해하고 다른 직원과 경영진이 이 행동 강령에 포함된 기준을 충족할 수 있도록 다양한 교육 지원이 제공됩니다.

GP

식품.



4. 식품 안전 준수

식품 안전 준수

4.1 Tetra Pak 장비나 통합 서드 파티 장비에서 식품 접촉에 사용되는 자재 및 부품을 공급하는 업체는 식품 접촉에 관한 해당 법률을 준수해야 합니다.

M

법률 변경 사항을 최신 상태로 유지하기 위한 조치를 취하고, 판매된 자재 및 부품에 영향을 미칠 수 있는 모든 변경 사항을 Tetra Pak에 통보합니다.

사람들.

5. 자유로운 업무 수행

강제 노동

- 5.1 인신매매, 계약 노동 또는 채권 강제 노동이 없으며, 감옥 노동도 없고, 정신적, 신체적 강압을 수반하는 다른 형태의 노동도 없습니다. **M**

이동의 자유

- 5.2 근로자는 이동의 자유가 있으며 기숙사나 제공된 주택 등 사업장에 국한되지 않습니다. **M**

- 5.3 근로자를 위협하거나 통제할 목적으로 감시를 사용하는 것은 허용되지 않습니다. **M**

책임 있는 채용 및 고용

- 5.4 채용, 고용 또는 해고 프로세스 관련 발생하는 수수료와 비용(ILO 정의에 따라⁹⁾)은 근로자에게 청구되지 않습니다. 근로자가 채용 수수료나 비용을 지불한 경우 당사자에게 상환해야 합니다. **M**

- 5.5 고용주는 보증을 청구하지 않고, 지급을 보류하거나 지연하지 않으며, 근로자가 자유롭게 직장을 그만둘 수 있는 능력을 제한하는 어떠한 재정 제도도 실행하지 않습니다. 근로자는 고용 조건으로 신분증, 여권 또는 근무 허가증을 포기할 필요가 없습니다. **M**

- 5.6 근로자는 일을 시작하거나 소개 교육을 받기 전에 서면 고용 계약서나 이와 동등한 계약서에 서명합니다. 근로자는 서명하기 전에 자신이 이해하는 언어로 작성된 계약서 사본을 받습니다. 고용 조건에 중대 변경 사항이 발생하면 근로자와 서면으로 합의합니다. **M**

- 5.7 공정한 징계 정책을 마련하여 모든 근로자에게 전파합니다. **M**

- 5.8 고용 관계는 자발적 상호 동의에 기반합니다. 근로자는 계약 종료 시 또는 언제든지도 패널티를 지불하지 않고 퇴사할 수 있습니다. **M**

6. 결사의 자유

집회결사의 자유

- 6.1 근로자는 노동조합, 전문가 조직 및 기타 관련 단체를 포함한 업무 관련 협회를 결성하거나 참여할 권리를 자유롭게 행사할 수 있습니다. 근로자는 단체 협상에 참여하고, 대표권을 요구하고, 근로자 협의회에 가입할 자유가 있습니다. 신체적 또는 정신적 차별, 폭력이나 직장 내 괴롭힘을 두려워하지 않고 이러한 권리를 행사합니다. **M**

7. 차별 및 괴롭힘으로부터의 자유

차별 금지

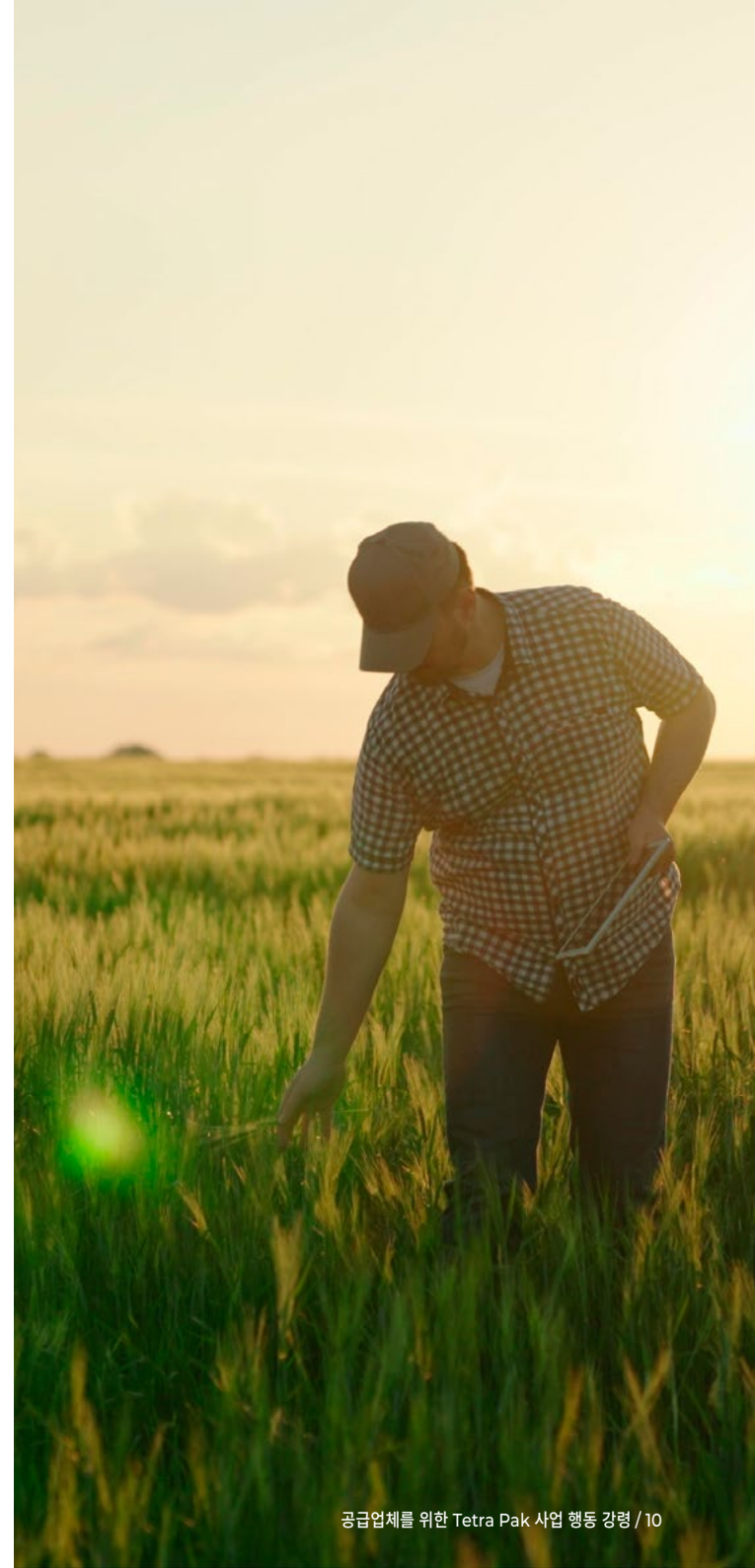
- 7.1 보호 특성을 이유로 채용, 보상, 교육 기회, 승진, 해고 또는 은퇴에 있어 차별이 없습니다. **M**

직장 내 성희롱 방지

- 7.2 근로자는 위협, 처벌, 강압, 신체적 힘, 폭력, 가혹하거나 비인도적인 대우 또는 신체 수색을 받지 않습니다. **M**

다양성, 평등 및 포용성

- 7.3 직장에서 다양성, 평등, 포용성을 높이기 위한 구체적인 조치가 마련되어 있습니다. **GP**



사람들.

8. 불만 처리 채널 및 구제책

불만 처리 채널

8.1 근로자는 잠재적인 부정 행위에 대한 우려를 표명하기 위해 불만 처리 채널을 이용할 수 있습니다.

8.2 직원들은 차별, 협박이나 보복을 두려워하지 않고 근무 조건과 경영 관행에 대해 사용자와 공개적으로 의사소통하고 문제를 공유할 수 있습니다.

8.3 불만 처리 채널은 유엔 기업과 인권에 관한 지침 원칙에 명시된 운영 불만 처리 메커니즘의 '효과성 기준'에 맞춰 조정됩니다.¹¹

해결책

8.4 귀하가 인권이나 환경에 부정적인 영향을 끼치거나 이에 기여한 경우, 유엔 기업과 인권 지도 원칙에 따라 영향을 받은 이해관계자에게 구제책을 제공하거나 구제책 제공에 협조해야 합니다.¹²

9. 임금 및 근무시간

임금, 복리후생 및 보험

9.1 표준 근무 주간에 지급되는 임금 및 복리후생은 최소한 국가의 법적 기준이나 업계 벤치마크 기준(둘 중 더 높은 기준)을 충족합니다.

9.2 근로자는 법적 또는 계약상으로 보험 및 복리후생(휴가 혜택 포함)을 사용할 수 있습니다.

9.3 임금은 정시에 정기적으로 전액 지급됩니다. 근로자는 지급받은 급여와 복리후생, 공제에 대한 전체 정보가 적힌 급여명세서 또는 그에 상응하는 자료를 받습니다. 근로자들에게 임금 공제 근거에 대한 관련 정보가 제공됩니다. 임금 공제는 징계 조치로 사용되지 않습니다.

9.4 보험은 현지 근로자 재해보상보험법에 따라 업무상 부상, 사고, 질병, 거동 불가 또는 사망의 경우 근로자에게 적용됩니다.

9.5 최소 현지 기준을 충족하거나 초과하는 방식으로 근로자에게 보상하고 해당 커뮤니티에서 적절한 생활 수준을 제공하기에 충분한 금액으로 보상하기 위한 로드맵이 마련되어 있으며, 이는 신뢰할 수 있는 생계임금 벤치마크(예: Global Living Wage Coalition)에 따라 이루어집니다.¹³

근무시간

9.6 초과 근무를 비롯해 7일간 진행된 총 근무시간은 다음 모든 사항이 충족되는 예외적인 상황을 제외하고는 60시간을 초과하지 않습니다.

- 이는 국가법에 따라 허용됩니다.
- 이는 상당 수의 직원을 대표하는 근로자 조직과 자유롭게 교섭 과정을 거치는 단체협약에 따라 허용됩니다.
- 근로자의 건강과 안전을 보호하기 위해 적절한 안전 조치를 취합니다.
- 고용주는 갑작스런 생산 급증, 사고나 비상 사태 등 예외적인 상황이 발생할 수 있다는 점을 입증합니다.

초과 근무

9.7 초과근무는 법적 요구 사항에 따라 수행되며 모든 초과근무는 자발적으로 이루어집니다. 고용 계약상 초과 근무를 허용하는 경우 근로자는 명백히 이에 동의합니다. 초과근무는 책임감 있게 사용되고 법적 요구 사항 및/또는 단체 협상 계약에 따라 적절한 추가 수당이 지급됩니다.

휴식, 휴게시간 및 휴가

9.8 근로자는 7일마다 최소 24시간의 연이은 휴식을 취하거나, 국가법에서 허용하는 경우 14일마다 두 차례 24시간의 휴식을 취합니다.

9.9 근로자는 법적 요구사항인 식사 및 휴식시간을 비롯해 유급 휴가를 부여받습니다.



직원.

10. 산업 보건 및 안전(OHS)

위험 평가 및 완화

10.1 산업 건강 및 안전 위험을 평가하고 이를 완화하기 위한 조치를 취합니다. 여기에는 적절한 통제, 작업 절차, 직장 검사, 비상 계획, 교육 및 개인 보호 장비(PPE) 제공이 포함됩니다.

응급처치 및 소방

10.2 응급처치 및 소방 장비가 준비되어 있으며 정상적으로 작동됩니다. 응급처치 및 소방 교육을 받은 근로자는 근무 시간 동안 작업장의 위험 요소에 대응할 수 있는 충분한 인원으로 대기하고 있습니다.

비상 대비

10.3 근로자는 비상 훈련 실시 등을 통해 비상근무 태세를 준비합니다.

M 자체 대피 경보는 모든 근로자가 귀로 들을 수 있거나 눈으로 볼 수 있습니다. 알람은 수동으로 작동시킬 수 있으며, 알람 버튼은 명확하게 보이고 표시되어 있습니다. 비상 대피 경로와 출구는 언제나 신속하고 안전한 대피를 보장합니다.

안전 위험

10.4 지속적으로 안전 위험을 보고하고, 분석하고, 후속 조치를 취하고, 결정합니다. OHS 관련 사고를 모두 조사합니다.

빌딩 안전

10.5 빌딩은 현지 법률에 따라 안전하고, 의도한 목적에 맞게 사용됩니다.

근무 조건

10.6 작업 환경은 깨끗하고, 위생적이며, 잘 유지 관리되어 있으며 적절한 조명, 환기가 갖춰져 있고, 필요한 경우 난방이나 선풍기도 있습니다.

10.7 화장실은 안전하고 무료이며, 위생적이고 근무 시간에 사용할 수 있습니다. 기본 용품이 비치되어 있고 화장실은 직원 수와 비례하여 배치됩니다. 무료로 제공되는 깨끗한 식수는 작업 구역에서 적당한 거리에 위치해 있습니다.

하우징

10.8 근로자에게 주택을 제공하는 경우 ILO R115(근로자 주택 권고)에 명시된 지침을 따릅니다.¹⁶

11. 토지 권리

토지 권리

11.1 해당하는 경우 지역 사회 및 원주민의 토지 권리와 무료 사전 정보 동의를 고려해야 합니다.

인권과 환경 옹호자

11.2 어떤 상황에서는 노동조합원, 원주민, 지역 지도자를 포함한 환경 및 인권 옹호자들에게 심각한 위협이 따릅니다. 인권 및 환경 운동가에 대한 위협, 폭력 또는 협박은 허용되지 않습니다.



12. 아동의 권리

아동 노동

12.1 아동노동은 허용되지 않습니다. 여기에는 다음이 포함됩니다.

- 15세 이하 또는 현지 법률에 따라 명시된 최저 노동 연령이나 최저 의무교육 이수 연령(둘 중 더 높은 연령)에 노동.
- 어린이가 수행하는 위험한 작업이나 야간 작업.
- 학업을 방해하는 일.

당사는 아이들이 작업하는 모든 일이 아동 노동이 아니라는 점과, 국가법이 허용하는 특정 상황에서 15~17세 어린 근로자에게 양질의 일자리를 제공하는 것이 유익할 수 있다는 점을 잘 알고 있습니다.

시정 조치

12.2 아동 노동의 위험이 높은 경우 식별된 아동 노동에 효과적으로 대응할 수 있도록 아동의 이익을 최우선으로 하는 시정 조치가 마련됩니다.

환경.

13. 환경 관리

오염

13.1 대기, 수질, 토양 오염과 관련된 실질적, 잠재적 영향을 평가하고, 식별된 경우 해당 영향을 방지, 관리 또는 최소화하기 위한 조치를 취합니다. **M**

폐기물 관리

13.2 폐기물은 사람의 건강과 안전, 그리고 환경을 보호하는 방식으로 저장, 취급, 운송 및 폐기됩니다. **M**

화학 관리

13.3 사람이나 환경에 위협을 초래할 수 있는 화학 물질 및 기타 물질은 안전한 취급, 이동, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기가 보장되도록 식별, 라벨을 붙이고 관리합니다. **M**

환경 성과에 대한 정보

13.4 목표와 개선 계획을 참조하여 환경 성과를 모니터링합니다. 요청 시 환경 성과와 관련된 데이터와 정보를 공유합니다. **GP**

14. 기후와 자연이 미치는 영향

기후

14.1 현지 또는 지역 규정에 의거 공급업체가 중소기업(SME)으로 정의되면 온실가스(GHG) 배출량을 측정하고 완화 조치를 고려하는 것이 좋습니다. **M**

대규모 공급업체가 이 기준점을 초과하는 경우 적용 범위 1, 2, 3(재료의 경우)에 의거 온실가스 배출량을 줄이기 위한 시간 제한적인 업무와 계획이 준비되어 있습니다. 이러한 약속과 계획은 파리 협정에 맞춰 과학적 접근 방식을 따릅니다.

생물다양성과 생태계

14.2 생물다양성과 생태계에 미치는 실질적, 잠재적 영향을 평가하고, 식별된 경우 해당 영향을 방지, 관리 또는 최소화하기 위한 조치를 취합니다. **M**

14.3 농업 및 임업 제품과 자재 공급업체의 경우, 해당 제품은 2020년 12월 31일 이후 삼림 벌채가 발생한 지역에서 생산되어서는 안 됩니다. **M**

물

14.4 물과 관련된 실제적, 잠재적 영향을 평가하고, 확인된 경우 영향을 방지, 관리 또는 최소화하기 위한 조치를 취합니다. **M**

15. 자원 순환성

원자재 관리

15.1 공급업체가 Tetra Pak에 원자재를 공급하는 경우 해당 원자재의 추적을 개선하기 위한 조치를 취합니다. **M**

15.2 제품 및 재료의 재생 함량과 재활용 함량 뿐만 아니라 재활용 가능성에 대한 정보 품질 개선을 위한 조치를 취합니다. **GP**

순환을 위한 디자인

15.3 제품 및 재료는 순환을 고려하여 디자인되었습니다. **GP**



문의하기.

문제 발생 시 당사에 통보

비즈니스 운영 시 직원이나 환경에 실제로 심각한 문제가 발생하거나 판매된 제품이나 서비스에 직접적으로 문제가 발생한 경우 당사에 이를 알려주시기 바랍니다.

문제의 심각성은 해당 문제의 규모, 범위 또는 수정이 불가능한 특성에 따라 사용자가 정의합니다.

우려 제기

위에서 언급한 의무 외에도 누구든지(귀하, 귀하의 근로자, 지역 사회 및/또는 기타 이해관계자 포함) Tetra Pak 공급업체를 위한 기업 행동 강령의 실제 또는 의심 위반에 대한 우려 사항을 당사의 고발 라인(www.tetrapak.com/ethics) 을 통해 제기할 수 있습니다.

정보는 (법률이 허용하는 경우) 비밀스럽고 익명으로 제출될 수 있습니다. 당사는 문제를 제기하는 사용자가 보복을 두려워하지 않는 건전한 신고 문화를 강력히 지지합니다.

제기된 문제를 조사하고, 필요한 경우 추가 정보를 요청하고 시정 조치를 취합니다.

링크.

다음 원칙, 표준 및 지침은 Tetra Pak 공급업체 비즈니스 행동 강령의 토대가 되며, 해당 강령에 명시된 기준에 대한 추가적인 맥락을 제공합니다.

- ¹ [Tetra Laval 그룹 비즈니스 행동 강령](#)
- ² [유엔 기업 및 인권에 관한 이행 원칙](#)
- ³ [국제인권장전](#)
- ⁴ [노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언](#)
- ⁵ [UN 원주민 권리에 대한 선언](#)
- ⁶ [OECD 다국적기업 기업책임경영 가이드라인](#)
- ⁷ [윤리적 무역 이니셔티브 기본 코드](#)
- ⁸ [분쟁지역 광물의 책임 있는 공급망에 대한 무역 이니셔티브 OECD 실사 가이드](#)
- ⁹ [OECD 다국적기업 기업책임경영 가이드라인/유엔 기업 및 인권에 관한 이행 원칙](#)
- ¹⁰ [공정 채용에 대한 ILO 일반 원칙 및 이행 지침과 채용 수수료 및 관련 비용 정의](#)
- ¹¹ [유엔 기업 및 인권에 관한 이행 원칙: 비사법적 불만 처리 메커니즘의 효과성 기준](#)
- ¹² [유엔 기업 및 인권에 관한 이행 원칙](#)
- ¹³ [글로벌 생활임금 연합](#)
- ¹⁴ [근로자 주거에 관한 ILO 지침](#)

