



Kodeks postępowania biznesowego Tetra Pak dla dostawców

Marzec 2025 / Wersja 1.0

Wydane przez: Zarządzanie dostawcami
i finansami Tetra Pak

Spis treści.

Wstęp	3
Podstawowe zasady	7
Uczciwość biznesowa, należyta staranność i systemy zarządzania	8
Żywność	9
Ludzie	10
Planeta	13
Kontakt z nami	14
Linki	15

Wstęp.

W Tetra Pak zobowiązujemy się do uczciwości w biznesie, we wszystkich aspektach naszej działalności. Nasza obietnica to Protects What's Good: chronimy żywność, ludzi i planetę. Zasadnicze znaczenie dla realizacji tego zobowiązania mają nasi dostawcy w łańcuchu wartości. Mamy świadomość, że zapewnienie odpowiedzialnych praktyk wymaga ścisłej współpracy z dostawcami i innymi partnerami.

Nasz Kodeks postępowania biznesowego dla dostawców jest fundamentalnym elementem naszej polityki należytej staranności w odniesieniu do praw człowieka i ochrony środowiska (HREDD). Określiiliśmy w nim oczekiwania wobec dostawców Tetra Pak. Nasze doświadczenie w stosowaniu Kodeksu wykazuje, że kiedy podejmujemy działania w celu ochrony żywności, ludzi i planety, poprawiają się wydajność pracowników, efektywność gospodarowania zasobami i wyniki biznesowe.

Jak zbudowany jest Kodeks?

Kodeks postępowania biznesowego dla dostawców składa się z 15 podstawowych zasad, do każdej z których został wyszczególniony zestaw kryteriów. Ze względu na to, że Podstawowe zasady są coraz bardziej wzajemnie powiązane i współzależne, spełnienie kryteriów wymaga łącznego stosowania wszystkich tych zasad.

Kryteria dzielą się na:

- M Kryteria obowiązkowe (M - Must):** Kryteria, które są wiążące i które dostawcy muszą spełnić, aby móc prowadzić interesy z Tetra Pak.
- GP Kryteria Dobrej Praktyki (GP - Good Practice):** Kryteria, które nie są wymagane, jednak oczekujemy od dostawców działań w kierunku ich wdrożenia. Choć obecnie uważamy te kryteria za dobrą praktykę, przewidujemy, że mogą one stać się obowiązkowe w przyszłych wersjach Kodeksu.

Tetra Pak ustanawia dodatkowe standardy w zakresie pozyskiwania materiałów, które stanowią wyraźne zagrożenie dla ludzi i środowiska oraz mają znaczący wpływ na działalność Tetra Pak, takich jak tektura opakowaniowa do płynów i polimery odnawialne. Więcej informacji można znaleźć w witrynie internetowej Tetra Pak.

Kogo obejmuje Kodeks?

Dostawcami zobowiązanymi do przestrzegania niniejszego Kodeksu są wszystkie osoby trzecie dostarczające towary lub usługi bezpośrednio spółce Tetra Pak, w tym w przypadkach, gdy towary lub usługi są dostarczane kontrahentowi przez podmiot nadrzędny, zależny lub stowarzyszony.

Kryteria zawarte w Kodeksie dotyczą wszystkich pracowników, w tym Twoich własnych pracowników i pracowników tymczasowych, których zatrudniasz bezpośrednio lub pośrednio za pośrednictwem podwykonawców lub dostawców siły roboczej (na przykład pracowników kontraktowych zatrudnionych w produkcji, ochronie, gastronomii, usługach sprzątania i innych usługach). W przypadku pracowników tymczasowych kryteria Must można stosować poprzez ustalenie równoważnych wymagań dotyczących łańcucha dostaw, jakie określono w niniejszym Kodeksie.

Szczególną uwagę należy zwrócić na prawa osób, które mogą być narażone na większe ryzyko w określonych sytuacjach, w tym między innymi kobiet, migrantów i pracowników kontraktowych.

Na czym opiera się niniejszy Kodeks?

Kryteria zawarte w niniejszym Kodeksie opierają się na uznanych międzynarodowo standardach i zasadach, a także na Kodeksie postępowania biznesowego Grupy Tetra Laval.¹

Tetra Pak zobowiązuje się do stosowania Wytycznych ONZ w zakresie biznesu i praw człowieka² W związku z tym przestrzegamy wszystkich uznawanych międzynarodowo praw człowieka, w szczególności postanowień ujętych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka³, a także zasad i standardów określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy.⁴

W odniesieniu do pozyskiwania surowców przestrzegamy Deklaracji Narodów Zjednoczonych w sprawie praw ludności tubylczej.⁵ Wspieramy również Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej⁶ i stosujemy się do odpowiednich standardów branżowych, takich jak Kodeks podstawowy Inicjatywy Etycznego Handlu (ETI).⁷

Czego od Ciebie oczekujemy?

Zobowiązując się do przestrzegania naszego Kodeksu postępowania biznesowego dla dostawców, zgadzasz się na następujące warunki:

- **Odpowiedzialność:** Masz **obowiązek** przestrzegać przez cały czas odpowiednich przepisów prawa, a także wszystkich kryteriów obowiązkowych (M), które są oparte na standardach międzynarodowych. Tetra Pak oczekuje, że po otrzymaniu niniejszego Kodeksu dokonasz przeglądu swoich aktualnych polityk, procedur i sposobów pracy pod kątem kryteriów obowiązkowych (M) w celu zapewnienia zgodności z Kodeksem. Mimo że nie są one wiążące, oczekuje się od Ciebie **również, że będziesz dążyć do wdrożenia** kryteriów Dobrych Praktyk po zaakceptowaniu niniejszego Kodeksu.

Jeśli jedno z kryteriów obowiązkowych zawartych w niniejszym Kodeksie *różni się od* lokalnych przepisów lub regulacji (np. godziny pracy), obowiązuje wyższy standard. W przypadkach, gdy odpowiednie przepisy *uniemożliwiają* spełnienie kryteriów (np. zapewnienia wolności zrzeszania się), oczekuje się, że w miarę swoich możliwości znajdziesz alternatywne sposoby zachowania zgodności duchem kryteriów i poinformujesz o tym odpowiednio Tetra Pak.

- **Otwartość:** Podchodzisz uczciwie do obszarów wymagających poprawy i otwarcie komunikujesz się z Tetra Pak w przypadku zidentyfikowania istotnego negatywnego wpływu na Twoją działalność lub łańcuch dostaw — więcej informacji można znaleźć w sekcji *Informowanie Tetra Pak o znaczeniu problemów*.

- **Ciągłe doskonalenie:** Zdajemy sobie sprawę, że wdrożenie naszych kryteriów wymaga czasu i wysiłku, dlatego zachęcamy do przyjęcia postawy ciągłego doskonalenia, aby zwiększyć wydajność i wyjść poza minimalne wymogi.

Czego możesz się po nas spodziewać?

Staramy się, aby współpraca z nami przebiegała w sposób uczciwy i otwarty.

- **Dialog:** Tetra Pak otwarcie komunikuje się ze wszystkimi naszymi dostawcami i przyjmuje wszelkie informacje zwrotne na temat standardów spółki i postępowania jej pracowników.
- **Wsparcie:** Jeżeli jest to konieczne i uzasadnione, możesz liczyć na nasze wsparcie we wdrażaniu kryteriów i pomoc w dochowaniu należytej staranności w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska.
- **Uczciwość:** Tetra Pak współpracuje z Tobą w sposób przejrzysty, dotrzymuje zobowiązań i podejmuje działania celem zapewnienia odpowiedzialnych praktyk zakupowych.

Jak monitorujemy zgodność?

W ramach dążeń do zachowania należytej staranności w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska Tetra Pak monitoruje zgodność z przepisami za pomocą różnych metod, w tym we współpracy z Tobą, poprzez regularne spotkania na najwyższym szczeblu lub bezpośrednie zaangażowanie w tematy związane ze zrównoważonym rozwojem. Ponadto Tetra Pak zastrzega sobie również prawo do weryfikacji zgodności Twoich praktyk z niniejszym Kodeksem poprzez oceny lub

audyty, w tym oceny ich wpływu na prawa pracownicze i prawa człowieka. Do prowadzenia tych działań mogą być zaangażowane osoby trzecie. Oczekuje się od Ciebie współpracy przy audytach oraz powstrzymania się od jakichkolwiek działań odwetowych, bez względu na wyniki audytu. Oczekuje się, że wszelkie zidentyfikowane obszary niezgodności z Kodeksem zostaną skorygowane w odpowiednim czasie.

Jeśli dowiemy się o zarzutach i problemach, podejmiemy z Tobą współpracę w celu ich zbadania lub konstruktywnego rozwiązania. Oczekujemy od Ciebie współpracy i udzielania nam uzasadnionej pomocy w zakresie wymaganym do wypełnienia przez Tetra Pak obowiązków należytej staranności i sprawozdawczości prawnej.

Jesteśmy gotowi współpracować z tymi dostawcami, którzy chcą rozwijać szacunek do żywności, ludzi i planety, którzy są świadomi swojego wpływu na środowisko i starają się rozsądnie mu zaradzić. Jeśli jednak dostawcy wykazują stały lub znaczący brak zaangażowania w przestrzeganie kryteriów Must określonych w niniejszym Kodeksie, zastrzegamy sobie prawo do zakończenia współpracy i rozwiązania stosownych umów.

W jaki sposób zapewniamy poufność?

Współpraca, wzajemne zaufanie i szacunek pomiędzy firmą Tetra Pak a dostawcami stanowią podstawę skutecznego wdrożenia Kodeksu postępowania biznesowego dla dostawców. Wszelka komunikacja otrzymana od Ciebie lub udostępniana na platformach osób trzecich jest traktowana przez Tetra Pak jako poufna.

Stosowalność

Należy pamiętać, że niektóre kryteria mogą zostać uznane za niemające zastosowania ze względu na konfigurację lub produkty bądź usługi dostarczane do Tetra Pak. Na przykład, gdy nie dostarczasz materiałów lub części przeznaczonych do kontaktu z żywnością (kryterium 4.1) lub nie zapewniasz pracownikom zakwaterowania (kryterium 10.7).

Tłumaczenia

Oficjalnym językiem Kodeksu postępowania biznesowego dla dostawców jest język angielski. Tłumaczenia Kodeksu są udostępniane wyłącznie w celach informacyjnych i nie stanowią one elementu dokumentacji wchodzącej w skład umowy. Wersja w języku angielskim jest jedynym dokumentem umownym i, w razie niejasności lub rozbieżności, należy traktować ją nadrzędnie.

Aktualizacje

Mamy świadomość, że nasi dostawcy funkcjonują w różnych systemach prawnych i środowiskach oraz że istnieje potrzeba stałego monitorowania i udoskonalania naszej polityki w zakresie odpowiedzialnego zaopatrzenia. W związku z tym Kodeks będzie regularnie przeglądany, a także w razie konieczności (na przykład zgodnie z przepisami).

Podstawowe zasady.

Uczciwość w biznesie, należyta staranność i systemy zarządzania

1. Uczciwość w biznesie i przestrzeganie prawa



2. Należyta staranność w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska



3. Skuteczne systemy zarządzania



Żywność

4. Zgodność z przepisami w zakresie bezpieczeństwa żywności



Ludzie

5. Wyłącznie dobrowolna praca na uzgodnionych zasadach



6. Wolność zrzeszania się



7. Wolność od dyskryminacji i nękania



8. Kanały zgłaszania skarg i środki zaradcze



9. Wynagrodzenie i godziny pracy



10. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)



11. Prawa do ziemi



12. Prawa dzieci



Planeta

13. Zarządzanie środowiskowe



14. Wpływ na klimat i przyrodę



15. Identyfikowalność zasobów i obieg zamknięty



Uczciwość w biznesie, należyta staranność i systemy zarządzania.

1. Uczciwość w biznesie i przestrzeganie prawa

Zgodność z obowiązującymi przepisami prawa

- M** 1.1 Przestrzegane są wszystkie obowiązujące prawa i przepisy oraz uzyskiwane są wymagane zezwolenia.

Zasady antykorupcyjne

- M** 1.2 Nie zezwalamy na korupcję w żadnej postaci i dokładamy starań, by jej zapobiegać.

Konflikty interesów

- M** 1.3 Wszystkie transakcje biznesowe są wolne od konfliktów interesów. Jeżeli urzędnik państwowy, członek partii politycznej, pracownik Tetra Pak lub członek jego rodziny posiadają istotne prawa własności lub udziały w spółce Tetra Pak, każdy taki przypadek musi zostać zgłoszony spółce Tetra Pak.

Ochrona informacji

- M** 1.4 Informacje poufne i tajemnice handlowe są chronione. Wdraża się środki ochrony danych wrażliwych przed nieautoryzowanym dostępem.

Pozyskiwanie i wytwarzanie produktów (minerały pochodzące z rejonów objętych konfliktem)

- M** 1.5 W stosownych przypadkach podejmowane są działania mające na celu identyfikację, ocenę i ograniczenie ryzyka związanego z minerałami pochodzącymi z obszarów objętych konfliktami lub obszarów wysokiego ryzyka, zgodnie z wytycznymi OECD dotyczącymi należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów objętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka.⁸

2. Prawa człowieka i należyta staranność środowiskowa

Prawa człowieka i należyta staranność środowiskowa

- M** 2.1 Należyta staranność w odniesieniu do praw człowieka i ochrony środowiska ma na celu identyfikowanie, uwzględnianie i łagodzenie skutków potencjalnego wpływu nieprzestrzegania tych zasad na ludzi i środowisko we własnej działalności i w łańcuchu dostaw, proporcjonalnie do wielkości firmy i dotkliwości wpływu na prawa człowieka i środowisko, jak również zapobieganie nieprzestrzeganiu wymogów. Jest to zgodne z wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych oraz wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.⁹

3. Efektywne systemy zarządzania

Zarządzanie dokumentami

- M** 3.1 Jest sporządzana i prowadzona dokumentacja w celu zapewnienia zgodności z przepisami i kryteriami niniejszego Kodeksu. Prowadzona jest także dokumentacja w celu rejestrowania współpracy z lokalnymi podwykonawcami.

Zrównoważone zaopatrzenie

- M** 3.2 Oczekuje się, że dostawcy lub podwykonawcy, z których usług korzysta Tetra Pak w celu dostarczania towarów lub usług, będą spełniać wymagania równoważne z kryteriami obowiązkowymi (M) określonymi w niniejszym Kodeksie.



Polityki i procedury

- GP** 3.3 W stosownych przypadkach obowiązują polityki i procedury wspomagające zachowanie zgodności z niniejszym Kodeksem.

Monitorowanie regulacji

- GP** 3.4 Został wdrożony system, który pozwala na bieżąco śledzić odpowiednie regulacje i podejmować działania celem zapewnienia przestrzegania przepisów.

Rozwój kompetencji

- GP** 3.5 W razie potrzeby zapewnia się pracownikom szkolenia z zakresu praw pracowniczych, obecności i dostępności kanałów składania skarg, a także inne szkolenia pomagające pracownikom oraz innym członkom personelu i kadry zarządzającej w spełnianiu kryteriów opisanych w niniejszym Kodeksie.

Żywność.

4. Zgodność z przepisami w zakresie bezpieczeństwa żywności

Zgodność z przepisami w zakresie bezpieczeństwa żywności

4.1 Dostawcy materiałów i części przeznaczonych do kontaktu z żywnością w urządzeniach Tetra Pak lub zintegrowanych urządzeniach innych producentów są zobowiązani do przestrzegania stosownych przepisów dotyczących kontaktu z żywnością.

Stosowane są rozwiązania mające na celu niezwłoczne informowanie spółki Tetra Pak o wszelkich zmianach w przepisach, które mogą mieć wpływ na sprzedawane materiały i części.

Ludzie.

5. Wyłącznie dobrowolna praca na uzgodnionych zasadach

Praca przymusowa

5.1 Nie dochodzi do handlu ludźmi, nie ma pracy przymusowej, niewolniczej, pracy więźniów ani jakiegokolwiek innej formy pracy związanej z przymusem psychicznym lub fizycznym.

Swoboda przemieszczania się

5.2 Pracownicy mają swobodę przemieszczania się i nie są ograniczeni do terenu zakładu, ani do miejsca zakwaterowania zapewnianego przez pracodawcę.

5.3 Nie zezwala się na stosowanie nadzoru w celu zastraszania lub kontrolowania pracowników.

Odpowiedzialna rekrutacja i zatrudnienie

5.4 Pracownicy nie ponoszą opłat ani kosztów związanych z procesami rekrutacji, zatrudnienia ani rozwiązania stosunku pracy (zgodnie z definicją ILO¹⁰). W przypadku gdy pracownicy ponieśli opłaty lub koszty rekrutacji, należy im je zwrócić

5.5 Pracodawcy nie pobierają depozytów, nie wstrzymują ani nie opóźniają płatności i nie stosują żadnych schematów finansowych, które ograniczałyby możliwość pracownika w zakresie swobodnego odejścia z pracy. Pracownicy nie muszą rezygnować z dokumentów tożsamości, paszportów ani zezwoleń na pracę jako warunku zatrudnienia.

5.6 Przed rozpoczęciem pracy lub szkolenia wstępnego pracownicy podpisują pisemną umowę o pracę lub jej odpowiednik. Pracownicy otrzymują kopię umowy w języku, który rozumieją, przed jej podpisaniem. Istotne zmiany warunków zatrudnienia są zatwierdzane przez pracownika na piśmie.

5.7 Wdrożono sprawiedliwą politykę dyscyplinarną, o której poinformowano wszystkich pracowników.

5.8 Stosunki pracy są dobrowolne i opierają się na obopólnej zgodzie. Pracownicy mają prawo rezygnować z umowy po jej zakończeniu lub w dowolnym momencie, bez konieczności płacenia kary.

6. Wolność zrzeszania się

Wolność zrzeszania się

6.1 Pracownicy mają swobodę w zakresie tworzenia i uczestnictwa w stowarzyszeniach zawodowych, w tym w związkach zawodowych, organizacjach zawodowych i innych stosownych grupach. Pracownicy mają prawo brać udział w zbiorowych negocjacjach, szukać przedstawicielstwa i/lub wstępować do rad pracowniczych. Prawa te można wykonywać bez obawy przed dyskryminacją, przemocą lub nękaniami, fizycznym lub psychicznym.

7. Wolność od dyskryminacji i nękania

Niedyskryminacja

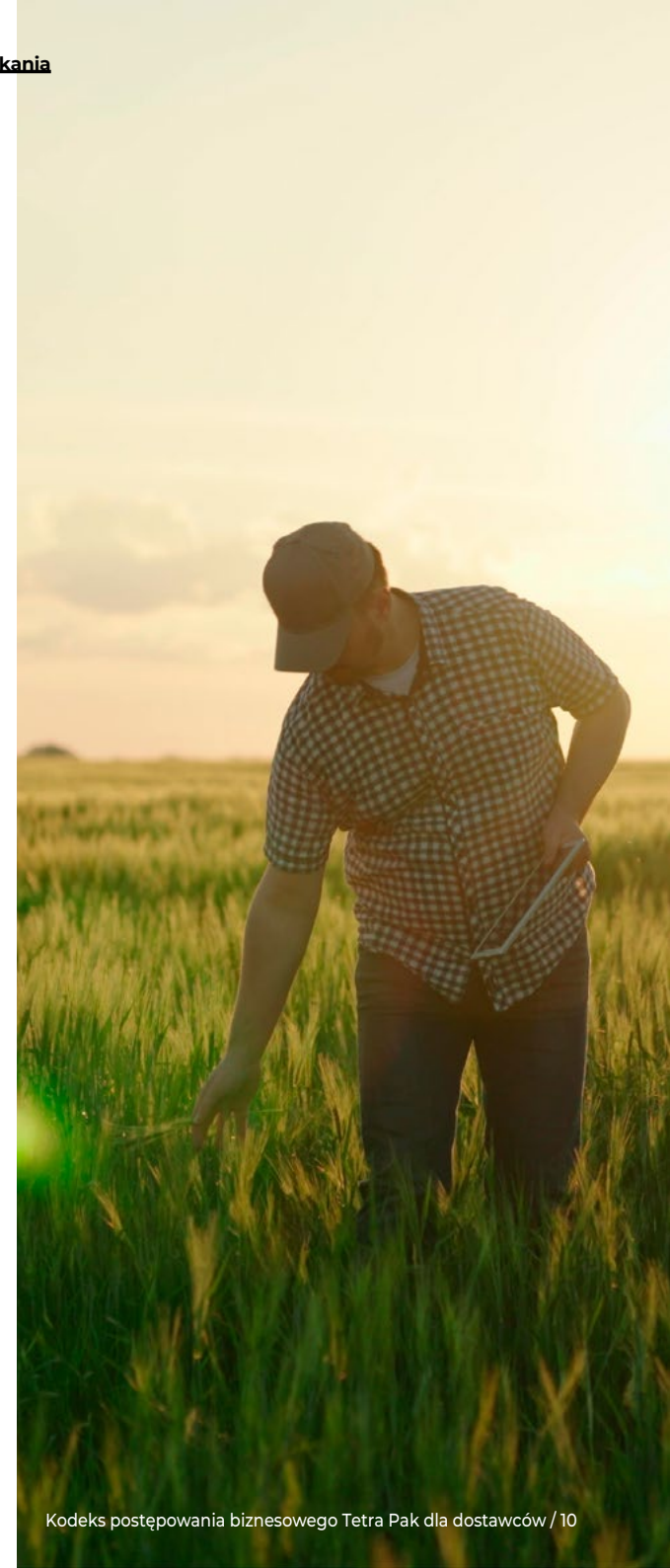
7.1 W zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępie do szkoleń, awansach, zwalnianiu lub przechodzeniu na emeryturę nie ma dyskryminacji ze względu na chronione cechy.

Przeciwdziałanie nękanii

7.2 Pracownicy nie są narażeni na groźby, kary, przymus, siłę fizyczną, przemoc, surowe lub nieludzkie traktowanie ani rewizje osobiste.

Różnorodność, równość i integracja

7.3 Wdrożono specjalne środki mające na celu zwiększenie różnorodności, równości i integracji w miejscu pracy.



Ludzie.

8. Kanały zgłaszania skarg i środki zaradcze

Kanały zgłaszania skarg

- 8.1** Pracownicy mają dostęp do kanałów składania skarg, w których mogą wyrażać obawy dotyczące potencjalnego niewłaściwego postępowania. **M**
- 8.2** Pracownicy mogą otwarcie komunikować się z Tobą i dzielić obawami dotyczącymi warunków pracy oraz praktyk zarządzania, nie obawiając się dyskryminacji, zastraszania ani działań odwetowych. **M**
- 8.3** Kanały składania skarg są zgodne z „kryteriami efektywności” mechanizmów rozpatrywania skarg operacyjnych, zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka¹¹. **GP**

Środki zaradcze

- 8.4** W przypadku spowodowania lub przyczynienia się do negatywnego wpływu na prawa człowieka lub środowisko, oczekuje się, że zapewnisz lub będziesz współpracować w celu zapewnienia poszkodowanym stronom środków zaradczych, zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka¹². **M**

9. Wynagrodzenie i godziny pracy

Wynagrodzenia, świadczenia i ubezpieczenia

- 9.1** Wynagrodzenie i świadczenia wypłacane za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej krajowe normy prawne lub standardy branżowe, w zależności od tego, które są wyższe. **M**
- 9.2** Pracownicy otrzymują ubezpieczenia i świadczenia, w tym uprawnienia urlopowe, do których mają prawo na mocy prawa lub umowy. **M**
- 9.3** Wynagrodzenia są wypłacane terminowo, regularnie i w pełnej wysokości. Pracownicy otrzymują pasek wypłaty lub jego odpowiednik zawierający pełną informację o wynagrodzeniu, świadczeniach i potrąceniach, która odzwierciedla otrzymane wynagrodzenie. Pracownicy otrzymują stosowne informacje dotyczące podstaw potrąceń z wynagrodzenia. Potrącenia z wynagrodzenia nie są stosowane jako środek dyscyplinarny. **M**

- 9.4** Ubezpieczenie obejmuje pracowników na wypadek wszelkich obrażeń, wypadków, chorób, inwalidztwa lub śmierci związanych z pracą, zgodnie z lokalnymi przepisami dotyczącymi odszkodowań dla pracowników. **M**

- 9.5** Wdrożono plan działania mający na celu wynagradzanie pracowników w sposób, który spełnia lub przekracza minimalne lokalne standardy oraz w kwocie wystarczającej do zapewnienia odpowiedniego standardu życia w danej społeczności, zgodnie z wiarygodnymi punktami odniesienia dotyczącymi płacy minimalnej (np. Global Living Wage Coalition).¹³ **GP**

Godziny pracy

- 9.6** Łączna liczba godzin, wraz z nadgodzinami, przepracowanych w dowolnym okresie 7 dni nie może przekroczyć 60, chyba że, w wyjątkowych okolicznościach, spełnione są wszystkie poniższe warunki: **M**

- jest to dozwolone przez prawo krajowe;
- jest to dozwolone przez układ zbiorowy swobodnie wynegocjowany z organizacją pracowniczą reprezentującą znaczną część siły roboczej;
- podejmowane są odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; oraz
- pracodawca może wykazać, że wystąpiły okoliczności wyjątkowe, takie jak nieoczekiwane szczyty produkcji, wypadki lub sytuacje awaryjne.

Nadgodziny

- 9.7** Praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana zgodnie z wymogami prawnymi i dobrowolnie. Jeżeli umowa o pracę dopuszcza możliwość pracy w godzinach nadliczbowych, to pracownicy wyraźnie się na to zgadzają. Nadgodziny są wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i opłacane według odpowiedniej stawki, zgodnie z wymogami prawnymi i/lub układami zbiorowymi pracy. **M**

Odpoczynek, przerwy i urlopy

- 9.8** Pracownicy otrzymują co najmniej 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku w każdym okresie 7 dni lub, jeśli zezwala na to prawo krajowe, dwa okresy 24-godzinne w każdym okresie 14 dni. **M**
- 9.9** Pracownicy otrzymują wszystkie wymagane prawem przerwy na posiłki i odpoczynek, a także płatny urlop. **M**



Ludzie.

10. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Ocena ryzyka i jego łagodzenie

- 10.1** Oceniane są zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz podejmowane są działania mające na celu ich ograniczenie. Należą do nich odpowiednie kontrole, procedury pracy, inspekcje miejsc pracy, plany awaryjne, szkolenia i dostarczanie środków ochrony osobistej (PPE).

Pierwsza pomoc i gaszenie pożarów

- 10.2** Dostępny jest sprawny sprzęt pierwszej pomocy i przeciwpożarowy. Pracownicy przeszkoleni w zakresie pierwszej pomocy i gaszenia pożarów są dostępni w godzinach pracy w liczbie odpowiedniej do ryzyka zawodowego.

Gotowość na wypadek sytuacji awaryjnej

- 10.3** Pracownicy są przygotowani na wypadek sytuacji awaryjnych, w tym poprzez przeprowadzanie ćwiczeń.

Niezależny alarm ewakuacyjny jest słyszalny i/lub widoczny dla wszystkich pracowników. Alarm można aktywować ręcznie, a przyciski alarmu są wyraźnie widoczne i oznaczone. Drogi i wyjścia ewakuacyjne zapewniają szybką i bezpieczną ewakuację w każdej chwili.

Zagrożenia bezpieczeństwa

- 10.4** Zagrożenia bezpieczeństwa są stale zgłaszane, analizowane, monitorowane i podejmowane są odpowiednie działania. Wszystkie incydenty związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są badane.

Bezpieczeństwo budynku

- 10.5** Budynek jest bezpieczny zgodnie z lokalnymi przepisami i użytkowany zgodnie z przeznaczeniem.

Warunki pracy

- 10.6** Środowisko pracy jest czyste, higieniczne i dobrze utrzymane, wyposażone w odpowiednie oświetlenie, wentylację, a w razie potrzeby także ogrzewanie lub wentylatory.
- 10.7** Toalety są bezpieczne, bezpłatne, higieniczne, dostępne w godzinach pracy, wyposażone w podstawowe środki czystości i w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników. Czysta woda pitna jest dostępna bezpłatnie i w rozsądnej odległości od miejsca pracy.

Mieszkania

- 10.8** W przypadku, gdy pracownikom zapewniane jest zakwaterowanie, należy postępować zgodnie z wytycznymi określonymi w dokumencie R115 MOP – Zalecenie dotyczące mieszkań pracowników¹⁴.

11. Prawa do ziemi

Prawa do ziemi

- 11.1** W stosownych przypadkach respektuje się prawa do ziemi oraz dobrowolną, uprzednią i świadomą zgodę społeczności lokalnych i ludności tubylczej.

Obrońcy praw człowieka i środowiska

- 11.2** W niektórych sytuacjach istnieją poważne zagrożenia dla obrońców środowiska i praw człowieka, w tym działaczy związkowych, ludności tubylczej i liderów społeczności. Groźby, przemoc i zastraszanie wobec obrońców praw człowieka i środowiska są niedozwolone.



12. Prawa dzieci

Praca dzieci

- 12.1** Praca dzieci jest zabroniona. Obejmuje to:
- Praca poniżej 15. roku życia lub minimalnego wieku wymaganego do podjęcia pracy lub ukończenia obowiązkowej nauki szkolnej określonego w przepisach lokalnych, w zależności od tego, która wartość jest wyższa.
 - Praca niebezpieczna lub nocna wykonywana przez dzieci.
 - Praca, która koliduje z nauką w szkole.

Zdajemy sobie sprawę, że nie każda praca wykonywana przez dzieci jest pracą dzieci, a w niektórych sytuacjach, gdzie zezwala na to prawo krajowe, zapewnienie godnej pracy osobom w wieku 15–17 lat (młodocianym pracownikom) może być korzystne.

Działania zaradcze

- 12.2** Tam, gdzie ryzyko pracy dzieci jest wysokie, jeśli zostanie stwierdzona praca dzieci, wdrażany jest plan naprawczy mający na celu podjęcie skutecznej reakcji w najlepszym interesie dziecka.

Planeta.

13. Zarządzanie środowiskowe

Zanieczyszczenie

13.1 Ocenia się rzeczywiste i potencjalne oddziaływania na zanieczyszczenie powietrza, wody lub gleby, a jeśli takie oddziaływania zostaną zidentyfikowane, wdraża się środki, które mają im zapobiegać, kontrolować je lub je minimalizować.

Gospodarka odpadami

13.2 Odpady są przechowywane, przeładowywane, transportowane i usuwane w sposób niezagrażający zdrowiu ani bezpieczeństwu ludzi i środowiska.

Zarządzanie chemikaliami

13.3 Chemikalia i inne materiały stwarzające zagrożenie dla ludzi lub środowiska są identyfikowane, oznaczane i zarządza się nimi w celu zapewnienia bezpiecznego obchodzenia się z nimi, przemieszczania, przechowywania, użytkowania, recyklingu lub ponownego ich użycia oraz utylizacji.

Informacje o efektywności środowiskowej

13.4 Efektywność środowiskowa jest monitorowana w odniesieniu do celów i planów poprawy. Na życzenie udostępniane są dane i informacje dotyczące efektywności środowiskowej.

14. Wpływ na klimat i przyrodę

Klimat

14.1 Dostawców, którzy na mocy lokalnych lub regionalnych przepisów są klasyfikowani jako małe lub średnie przedsiębiorstwa (MŚP), zachęcamy do pomiaru emisji gazów cieplarnianych (GHG) i rozważenia działań łagodzących.

W przypadku większych dostawców, którzy przekraczają ten próg, istnieje określone w czasie zobowiązanie i plan redukcji emisji gazów cieplarnianych obejmujące zakresy 1, 2 i 3 (tam, gdzie jest to istotne). Zobowiązanie i plan są zgodne z Porozumieniem paryskim i podejściem opartym na wynikach badań naukowych.

Różnorodność biologiczna i ekosystemy

14.2 Ocenia się rzeczywiste i potencjalne oddziaływania na różnorodność biologiczną i ekosystemy, a jeśli takie oddziaływania zostaną zidentyfikowane, wdraża się środki, które mają im zapobiegać, kontrolować je lub je minimalizować.

14.3 W przypadku dostawców produktów oraz materiałów rolnych i leśnych takie produkty nie mogą pochodzić z obszarów, na których po 31 grudnia 2020 r. prowadzone było wylesianie.

Woda

14.4 Ocenia się rzeczywiste i potencjalne oddziaływania na wodę, a jeśli takie oddziaływania zostaną zidentyfikowane, wdraża się środki, które mają im zapobiegać, kontrolować je lub je minimalizować.

15. Obieg zasobów

Zarządzanie surowcami

15.1 W przypadku dostawców surowców dla Tetra Pak podejmowane są kroki w celu zwiększenia identyfikowalności takich materiałów.

15.2 Podejmowane są działania mające na celu poprawę jakości informacji na temat zawartości surowców odnawialnych i pochodzących z recyklingu w produktach i materiałach, a także ich możliwości recyklingu.

Projektowanie z myślą o obiegu zamkniętym

15.3 Produkty i materiały są projektowane z myślą o obiegu zamkniętym.



Skontaktuj się z nami.

Informowanie nas o wpływie

Oczekujemy, że poinformujesz nas o wszelkich faktycznych poważnych skutkach dla ludzi lub środowiska naturalnego, które występują w Twojej działalności lub bezpośrednio wpływają na sprzedawane nam produkty lub usługi. Dotkliwość wpływu jest definiowana przez użytkownika na podstawie skali, zakresu lub nieodwracalnego charakteru takiego wpływu.

Zgłaszanie zastrzeżeń

Oprócz powyższego obowiązku, każdy (w tym także Ty, Twoi pracownicy, społeczności lub inne zainteresowane strony) może zgłosić spółce Tetra Pak obawy dotyczące faktycznych lub podejrzewanych naruszeń naszego Kodeksu postępowania biznesowego dla dostawców, korzystając z naszej infolinii dla sygnalistów (www.tetrapak.com/ethics).

Informacje można przekazywać w sposób poufny i anonimowy (o ile jest to dozwolone przez prawo). Zdecydowanie wspieramy kulturę zgłaszania nieprawidłowości bez obawy o działania odwetowe.

Zbadamy zgłoszone obawy i, w razie potrzeby, poprosimy o dalsze informacje oraz ustalimy środki zaradcze.

Linki.

Poniższe zasady, normy i wytyczne stanowią podstawę Kodeksu postępowania biznesowego dla dostawców Tetra Pak i oferują szerszy kontekst kryteriów określonych w Kodeksie.

¹ [Kodeks postępowania biznesowego Grupy Tetra Laval](#)

² [Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka](#)

³ [Międzynarodowa Karta Praw Człowieka](#)

⁴ [Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy](#)

⁵ [Deklaracja praw ludów tubylczych](#)

⁶ [Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej](#)

⁷ [Podstawowy kodeks Inicjatyw Etycznego Handlu](#)

⁸ [Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów objętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka](#)

⁹ [Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej / Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka](#)

¹⁰ [Ogólne zasady i wytyczne operacyjne Międzynarodowej Organizacji Pracy \(MOP\) dotyczące uczciwej rekrutacji oraz definicja opłat rekrutacyjnych i powiązanych kosztów](#)

¹¹ [Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka: Kryteria skuteczności pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg](#)

¹² [Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka](#)

¹³ [Global Living Wage Coalition \(pol. Globalna koalicja na rzecz wynagrodzeń wystarczających na godziwe życie\)](#)

¹⁴ [Wytyczne MOP dotyczące zakwaterowania pracowników](#)

