



Código de Conduta Empresarial da Tetra Pak para Fornecedores

Março de 2025 / Versão 1.0

Emitido por: Tetra Pak Finanças e Gestão
de Fornecedores

Índice.

Introdução	3
Princípios Fundamentais	7
Integridade dos negócios, due diligence (devida diligência) e sistemas de gerenciamento	8
Alimentos	9
Pessoas	10
Planeta	13
Entre em contato conosco	14
Links	15

Introdução.

A Tetra Pak está comprometida em conduzir todos os aspectos de seus negócios com integridade. Nossa promessa é Protects What's Good (Protege o que é bom): alimentos, pessoas e o planeta. Nossos fornecedores da cadeia de valor são fundamentais para concretizar esta missão, e reconhecemos que temos uma importante obrigação de nos envolvermos de forma colaborativa com nossos fornecedores e outros parceiros para garantir práticas responsáveis.

Nosso Código de Conduta Empresarial para Fornecedores é parte fundamental da nossa abordagem da due diligence (devida diligência) ambiental e nos direitos humanos (HREDD). Além disso, ele define o que esperamos de você como fornecedor da Tetra Pak. Nossa experiência trabalhando com nosso Código nos mostrou que quando agimos para proteger os alimentos, as pessoas e o planeta, os trabalhadores são mais produtivos, os recursos são utilizados de maneira mais eficiente e os negócios prosperam.

Como o Código é estruturado?

O Código de Conduta Empresarial para Fornecedores é estruturado em 15 Princípios Fundamentais, cada um contendo um conjunto de critérios. Reconhecemos que os Princípios Fundamentais estão cada vez mais interconectados e interdependentes e, portanto, você precisa considerá-los em conjunto para atender aos critérios.

Os critérios são divididos em:

- M Critérios obrigatórios (M - Must):** Critérios que são vinculativos e que os fornecedores precisam cumprir para fazer negócios com a Tetra Pak.
- GP Critérios de Boas Práticas (GP - Good Practice):** Critérios que não são vinculativos, mas que esperamos que você trabalhe para implementar. Embora hoje consideremos esses critérios como boas práticas, prevemos que eles possam se tornar obrigatórios em versões futuras deste Código.

A Tetra Pak estabelece padrões adicionais para o fornecimento de materiais que representam um risco claro para as pessoas e o meio ambiente e causam um impacto significativo nos negócios da Tetra Pak, por exemplo, embalagens para bebidas e polímeros renováveis. Para mais informações, consulte o site da Tetra Pak.

Quem está incluído no escopo do Código?

Os Fornecedores incluídos no escopo deste Código incluem todos os terceiros que fornecem bens ou serviços diretamente à Tetra Pak, inclusive onde os bens ou serviços são fornecidos por um entidade principal, subsidiária ou afiliada à parte contratante.

Os critérios no Código se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo os seus próprios funcionários e todos os trabalhadores temporários, que você contrata direta ou indiretamente por meio de subcontratantes ou fornecedores de mão de obra (por exemplo, trabalhadores contratados para fabricação, segurança, buffet, zeladoria e outros serviços). No caso de força de trabalho temporária, os critérios Obrigatórios podem ser aplicados por meio da definição de requisitos de cadeia de suprimentos equivalentes aos deste Código.

Preste atenção especialmente nos direitos dos indivíduos que podem estar em maior risco em contextos específicos, incluindo, sem limitação, mulheres, migrantes e trabalhadores contratados.

Qual é a base do Código?

Os critérios contidos neste Código são baseados em padrões e princípios reconhecidos internacionalmente, bem como no Código de Conduta Empresarial do Tetra Laval Group.¹

A Tetra Pak tem o compromisso de implementar os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.² Como tal, respeitamos todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, especificamente aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos,³ e os princípios e padrões estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.⁴

Em relação ao nosso fornecimento de matéria-prima, defendemos a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas.⁵ Também apoiamos as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável⁶ e nos alinhamos com os padrões relevantes da indústria, como o Código Base da Iniciativa de Comércio Ético (ETI).⁷

O que esperamos de você?

Ao se comprometer em atender ao nosso Código de Conduta Empresarial para Fornecedores, você concorda em proteger o seguinte:

- **Responsabilidade:** Você é **obrigado a cumprir** sempre as leis aplicáveis, bem como todos os critérios Obrigatórios, que são baseados em padrões internacionais. Após o recebimento deste Código, esperamos que você revise suas políticas, procedimentos e formas de trabalhar atuais em relação aos critérios Obrigatórios para garantir que esteja em conformidade. Embora não seja vinculativo, **espera-se também que você trabalhe para implementar** os critérios de boas práticas após a aceitação deste Código.

Caso um dos critérios Obrigatórios contidos neste Código *seja diferente das* leis ou regulamentos locais (por exemplo, horário de trabalho), aplica-se o padrão mais alto. Em casos em que as leis aplicáveis *impedem* que você cumpra os critérios (por exemplo, liberdade de associação), espera-se que você, da melhor forma que puder, encontre maneiras alternativas de respeitar os critérios e nos informar.

- **Abertura:** Você é honesto sobre áreas que exigem melhorias e se comunica abertamente com a Tetra Pak caso identifique um impacto adverso significativo em suas operações ou cadeia de suprimentos – consulte *Informando-nos em caso de impacto* para mais detalhes.
- **Melhoria contínua:** Reconhecemos o tempo e o esforço necessários para implementar nossos critérios e incentivamos você a adotar uma mentalidade de melhoria contínua para fortalecer o desempenho e ir além da conformidade mínima.

O que você pode esperar de nós?

Nós nos esforçamos para adotar uma abordagem justa e aberta na maneira como trabalhamos com você.

- **Diálogo:** Mantemos linhas de comunicação abertas com todos os nossos fornecedores e agradecemos qualquer feedback que você possa ter sobre nosso desempenho ou comportamento.
- **Suporte:** Quando necessário e razoável, nós nos esforçamos para apoiá-lo na implementação dos critérios e auxiliá-lo em seus esforços de due diligence em direitos humanos e meio ambiente.
- **Justiça:** Nós nos envolveremos com você de forma transparente, honraremos nossos compromissos e tomaremos medidas para garantir que nossas práticas de compra sejam responsáveis.

Como monitoramos a conformidade?

Como parte da nossa abordagem da due diligence (devida diligência) ambiental e nos direitos humanos, monitoramos a conformidade usando diversos métodos, incluindo o diálogo com você, seja por meio de reuniões normais ou de interações diretas sobre tópicos de sustentabilidade. Também nos reservamos o direito de verificar se os fornecedores estão em conformidade com este Código por meio de avaliações e/ou auditorias, incluindo avaliações de impacto sobre a participação dos trabalhadores e os direitos humanos. Terceiros podem ser usados para conduzir essas atividades. Espera-se que você facilite tais atividades e se abstenha de retaliações em conexão com ou como resultado de quaisquer constatações. Espera-se que quaisquer áreas identificadas de não conformidade com o Código sejam corrigidas em tempo hábil.

Onde tomamos conhecimento de alegações e problemas, entraremos em contato com você para investigar e/ou corrigi-los de maneira construtiva. Espera-se que você colabore conosco e nos preste assistência razoável dentro dos limites necessários para que a Tetra Pak cumpra suas obrigações de due diligence (devida diligência) e prestações de contas.

Queremos colaborar com esses fornecedores que querem melhorar seu respeito pelos alimentos, as pessoas e o planeta, reconhecem seus impactos e buscam resolvê-los de maneira razoável. Entretanto, quando os fornecedores demonstram uma falta consistente ou significativa de comprometimento com a conformidade com os critérios Obrigatórios definidos neste Código, reservamo-nos o direito de encerrar o relacionamento e rescindir os contratos relevantes.

Como garantimos a confidencialidade?

Cooperação, confiança mútua e respeito entre a Tetra Pak e os fornecedores são a base para uma implementação bem-sucedida do Código de Conduta Empresarial para Fornecedores. Todas as comunicações recebidas de você e/ou compartilhadas por meio de plataformas de terceiros são tratadas confidencialmente pela Tetra Pak.

Aplicabilidade

Observe que alguns critérios podem ser considerados não aplicáveis com base na sua configuração ou nos produtos ou serviços que você entrega à Tetra Pak. Por exemplo, quando você não fornece materiais ou peças destinadas ao uso em contato com alimentos (critério 4.1) ou nenhuma moradia é fornecida aos trabalhadores (critério 10.7).

Atualizações

Reconhecemos que nossos fornecedores operam em estruturas jurídicas e ambientes diversificados, e há a necessidade de monitorar e melhorar continuamente nossa abordagem do fornecimento responsável. Como tal, este Código será analisado regularmente e quando necessário (por exemplo, de acordo com os regulamentos).

Princípios Fundamentais.

Integridade empresarial, due diligence e sistemas de gestão

1. Integridade empresarial e conformidade legal



2. Direitos humanos e diligência ambiental



3. Sistemas de gestão eficazes



Alimentos

4. Conformidade com a segurança alimentar



Pessoas

5. O trabalho é livremente acordado



6. Liberdade de associação



7. Proibição da discriminação e do assédio



8. Canais de reclamação e solução



9. Salários e horas de trabalho



10. Saúde e segurança ocupacional (SSO)



11. Direitos à terra



12. Direitos das crianças



Planeta

13. Gestão ambiental



14. Impactos climáticos e na natureza



15. Rastreabilidade e circularidade de recursos



Integridade dos negócios, due diligence (devida diligência) e sistemas de gerenciamento.

1. Integridade empresarial e conformidade legal

Conformidade com as leis aplicáveis

- 1.1 Todas as leis e regulamentos aplicáveis são cumpridos e as licenças necessárias são obtidas.

M

Antissuborno e corrupção

- 1.2 Todas as formas de corrupção são proibidas e prevenidas.

M

Conflitos de interesse

- 1.3 Todas as transações comerciais são livres de conflitos de interesse. Qualquer propriedade material ou interesse benéfico em sua empresa por um funcionário público, representante de um partido político, funcionário da Tetra Pak ou seus parentes é declarado à Tetra Pak.

M

Proteção de informações

- 1.4 Informações confidenciais e segredos corporativos são protegidos, e medidas para proteger dados confidenciais contra acessos não autorizados são implementadas.

M

Fabricação e fornecimento de produtos (minerais de conflito)

- 1.5 Quando aplicável, estão em vigor ações para identificar, avaliar e mitigar o risco de minerais provenientes de áreas afetadas por conflitos ou de alto risco, em conformidade com o Guia de Due Diligence da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco.⁸

M

2. Due diligence (devida diligência) ambiental e nos direitos humanos

Due diligence (devida diligência) ambiental e nos direitos humanos

- 2.1 A due diligence (devida diligência) ambiental e nos direitos humanos é realizada para identificar, prevenir, reduzir e contabilizar potenciais impactos adversos nas pessoas e o meio ambiente em suas próprias operações e em sua cadeia de suprimentos, proporcionalmente ao tamanho do negócio e à gravidade dos impactos ambientais e nos direitos humanos. Isto está em conformidade com as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.⁹

M

3. Sistemas de gestão eficazes

Gestão de documentação

- 3.1 Registros são criados e mantidos para garantir a conformidade regulatória e a conformidade com os critérios deste Código. Registros relacionados ao uso de subcontratados no local também são mantidos.

M

Compras sustentáveis

- 3.2 Espera-se que os fornecedores ou subcontratantes que você usa para fornecer bens ou serviços à Tetra Pak atendam aos requisitos equivalentes aos critérios Obrigatórios deste Código.

M



Políticas e procedimentos

- 3.3 Onde necessário, há políticas e procedimentos para dar suporte à conformidade com este Código.

GP

Monitoramento de regulamentação

- 3.4 Existe um sistema para manter-se atualizado com as regulamentações relevantes e adotar medidas para garantir a conformidade.

GP

Desenvolvimento de competências

- 3.5 Quando necessário, é fornecido treinamento aos trabalhadores para garantir que eles entendam seus direitos como trabalhadores, o funcionamento e a acessibilidade dos canais de reclamação disponíveis e para apoiá-los, outros membros da equipe e equipes de gestão no cumprimento dos critérios contidos neste Código.

GP

Alimentos.



4. Conformidade com a segurança alimentar

Conformidade com a segurança alimentar

4.1 Fornecedores de materiais e peças destinados ao uso em contato com alimentos em equipamentos Tetra Pak ou equipamentos integrados de terceiros são obrigados a cumprir a legislação aplicável sobre contato com alimentos.

Há medidas em vigor para manter o Código atualizado em relação a quaisquer alterações na legislação, e a Tetra Pak é informada sobre quaisquer alterações até onde elas podem causar impacto nos materiais e peças vendidas.

Pessoas.

5. O trabalho é livremente acordado

Trabalho forçado

5.1 Não há trabalho traficado, forçado ou escravo nem trabalho prisional ou qualquer outra forma de trabalho envolvendo coerção mental e/ou física.

Liberdade de movimento

5.2 Os trabalhadores têm liberdade de movimento e não ficam confinados nas instalações, incluindo dormitórios ou habitações fornecidas.

5.3 Não é permitido o uso de vigilância para fins de intimidação ou controle dos trabalhadores.

Emprego e recrutamento responsável

5.4 Honorários e custos relacionados a processos de recrutamento, emprego ou rescisão (conforme definição da OIT¹⁰) não são cobrados dos trabalhadores. Quando os trabalhadores pagarem taxas ou tiverem gastos com o recrutamento, eles deverão ser reembolsados

5.5 Os empregadores não cobram depósitos, não retêm ou atrasam pagamentos nem implementam qualquer esquema financeiro que limite a capacidade do trabalhador de deixar o emprego livremente. Os trabalhadores não são obrigados a entregar documentos de identidade, passaportes ou autorizações de trabalho como condição de emprego.

5.6 Os trabalhadores assinam um contrato de trabalho por escrito ou equivalente antes de começarem o trabalho ou o treinamento introdutório. Os trabalhadores recebem uma cópia do contrato, em um idioma que entendem, antes da assinatura. Alterações significativas nos termos de emprego são acordadas pelo trabalhador por escrito.

5.7 Uma política disciplinar justa está em vigor e é comunicada a todos os trabalhadores.

5.8 As relações de emprego são voluntárias e baseadas no consentimento mútuo. Os trabalhadores podem pedir demissão no final do contrato ou a qualquer momento, sem pagamento de multa.

6. Liberdade de associação

Liberdade de associação

6.1 Os trabalhadores são livres para exercer seu direito de formar ou participar de associações relacionadas ao trabalho, incluindo sindicatos, organizações profissionais e outros grupos relevantes. Os trabalhadores são livres para participar de negociações coletivas, buscar representação e/ou ingressar em conselhos de trabalhadores. Esses direitos são exercidos sem medo de discriminação, violência ou assédio, seja físico ou psicológico.

7. Proibição da discriminação e do assédio

Não discriminação

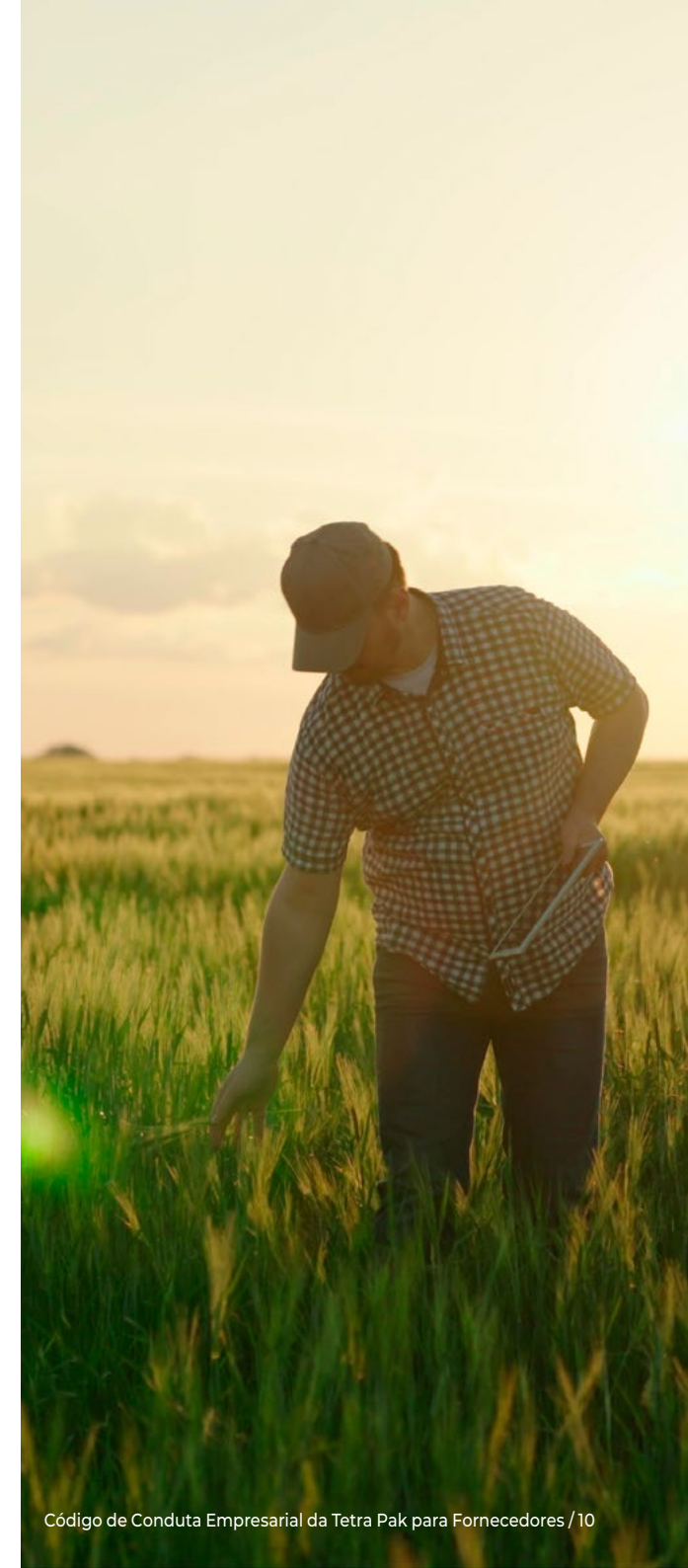
7.1 Não há discriminação na contratação, compensação, acesso a treinamentos, promoção, rescisão ou aposentadoria com base em características protegidas.

Antiassédio

7.2 Os trabalhadores não estão sujeitos a ameaças, penalidades, coerção, força física, violência, tratamento severo ou desumano, ou revistas corporais.

Diversidade, igualdade e inclusão

7.3 Medidas específicas estão em vigor para aumentar a diversidade, a igualdade e a inclusão no local de trabalho.



Pessoas.

8. Canais de reclamação e solução

Canais de reclamação

- 8.1** Os trabalhadores têm acesso a canais de reclamação para expressar suas preocupações com possíveis condutas indevidas. **M**
- 8.2** Os trabalhadores podem comunicar e falar abertamente sobre preocupações com as condições de trabalho e práticas de gestão sem medo de discriminação, intimidação ou retaliação. **M**
- 8.3** Os canais de reclamação estão alinhados com os “critérios de eficácia” para mecanismos operacionais de reclamação, conforme estabelecido nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.¹¹ **GP**

Reparação

- 8.4** Se você causou ou contribuiu para um impacto negativo nos direitos humanos ou no meio ambiente, espera-se que forneça ou coopere no fornecimento de reparação aos stakeholders afetados, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.¹² **M**

9. Salários e horas de trabalho

Salários, benefícios e seguros

- 9.1** Os salários e benefícios pagos por uma semana de trabalho padrão atendem, no mínimo, aos padrões legais nacionais ou aos padrões de referência do setor, o que for maior. **M**
- 9.2** Os trabalhadores recebem os seguros e benefícios, incluindo férias a que eles têm direito legalmente ou por força de contrato. **M**
- 9.3** Os salários são pagos pontualmente, regularmente e integralmente. Os trabalhadores recebem um holerite ou equivalente com informações completas sobre pagamento, benefícios e descontos que refletem o pagamento recebido. Os trabalhadores recebem informações relevantes sobre os motivos das deduções salariais. Deduções salariais não são usadas como medida disciplinar. **M**

- 9.4** O seguro cobre os trabalhadores em caso de lesões, acidentes, doenças, invalidez ou morte relacionados ao trabalho, de acordo com as leis locais de compensação de trabalhadores. **M**
- 9.5** Há um plano para compensar os trabalhadores de uma forma que cumpra ou exceda os padrões locais mínimos e num montante que seja suficiente para proporcionar um padrão de vida adequado na comunidade em questão, em conformidade com referências de salários dignos confiáveis (por exemplo, Global Living Wage Coalition).¹³ **GP**

Horas de trabalho

- 9.6** O total de horas trabalhadas em qualquer período de 7 dias, incluindo horas extras, não excedem 60 horas, exceto em circunstâncias excepcionais em que todos os seguintes critérios são atendidos: **M**
- isso é permitido por lei federal;
 - isso é permitido por um acordo coletivo livremente negociado com uma organização de trabalhadores que representa uma parte significativa da força de trabalho;
 - as proteções adequadas são implementadas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; e
 - o empregador pode demonstrar que as circunstâncias são excepcionais, como picos de produção inesperados, acidentes ou emergências.

Horas extras

- 9.7** As horas extras estão de acordo com os requisitos legais e são todas praticadas de maneira voluntária. Se o contrato de trabalho permitir horas extras contratuais, os trabalhadores concordam expressamente com isso. As horas extras são usadas com responsabilidade e pagas com a taxa de prêmio apropriada, de acordo com os requisitos legais e/ou acordos de negociação coletiva. **M**

Descanso, pausas e licenças

- 9.8** Os trabalhadores recebem pelo menos 24 horas de descanso consecutivas a cada período de 7 dias ou, quando permitido pela lei nacional, dois períodos de 24 horas a cada 14 dias. **M**
- 9.9** Os trabalhadores recebem todos os intervalos para refeição e descanso exigidos por lei, bem como licença remunerada. **M**



Pessoas.

10. Saúde e segurança ocupacional (SSO)

Avaliação e mitigação de riscos

- 10.1** Os riscos à saúde e segurança ocupacional são avaliados e ações são tomadas para mitigá-los. Isso inclui controles apropriados, procedimentos de trabalho, inspeções no local de trabalho, planos de emergência, treinamento e fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI).

Primeiros socorros e combate a incêndios

- 10.2** Há equipamentos de primeiros socorros e de combate a incêndios disponíveis e em funcionamento. Trabalhadores treinados em primeiros socorros e combate a incêndio estão disponíveis durante o horário de funcionamento em número suficiente para atender aos riscos ocupacionais.

Preparação para emergências

- 10.3** Os trabalhadores estão preparados em caso de emergência, inclusive por meio da realização de simulações de emergência.

Um alarme de evacuação independente pode ser ouvido e/ou visto por todos os trabalhadores. É possível ativar manualmente o alarme e os botões de alarme são claramente visíveis e marcados. Rotas e saídas de evacuação de emergência garantem uma evacuação rápida e segura em todos os momentos.

Riscos de segurança

- 10.4** Os riscos à segurança são continuamente reportados, analisados, acompanhados e resolvidos. Todos os incidentes relacionados à OHS são investigados.

Segurança do prédio

- 10.5** Os edifícios são seguros de acordo com as leis locais e utilizados para a finalidade pretendida.

Condições de trabalho

- 10.6** O ambiente de trabalho é limpo, higiênico e bem conservado, contando com iluminação e ventilação adequadas e, quando necessário, aquecimento ou ventiladores.
- 10.7** Os banheiros são seguros, gratuitos, higiênicos, acessíveis durante o horário de trabalho, equipados com suprimentos básicos e proporcionais ao número de trabalhadores. Há água potável disponível gratuitamente e a uma distância razoável da área de trabalho.

Habitação

- 10.8** Quando a habitação é fornecida aos trabalhadores, ela está em conformidade com as orientações estabelecidas na OIT R115 – Recomendação sobre a Habitação dos Trabalhadores.¹⁴

11. Direitos à terra

Direitos à terra

- 11.1** Quando relevante, os direitos à terra e o consentimento livre, prévio e informado das comunidades locais e dos povos indígenas são respeitados.

Defensores dos direitos humanos e do meio ambiente

- 11.2** Em alguns contextos, há riscos significativos para defensores ambientais e de direitos humanos, incluindo sindicalistas, povos indígenas e líderes comunitários. Ameaças, violência ou intimidação contra defensores dos direitos humanos e do meio ambiente não são permitidas.



12. Direitos das crianças

Trabalho infantil

- 12.1** O trabalho infantil não é permitido. Isso inclui:
- Trabalhos realizados por menores de 15 anos ou pessoas abaixo da idade legal mínima ou da idade mínima para concluir os estudos obrigatórios conforme especificado pelas leis locais, o que for maior.
 - Trabalho perigoso ou noturno realizado por crianças.
 - Trabalho que interfere nos estudos.

Reconhecemos que nem todos os trabalhos desempenhados por crianças são adequados para elas e que, em determinadas situações, onde as leis nacionais permitirem, a provisão de trabalhos decentes para pessoas de 15 a 17 anos (trabalhadores jovens) pode ser benéfica.

Remediação

- 12.2** Quando o risco de trabalho infantil for alto, haverá um plano de remediação em vigor para responder de forma eficaz e no melhor interesse da criança, caso o trabalho infantil seja identificado.

Planeta.

13. Gestão ambiental

Poluição

13.1 Os impactos reais e potenciais relacionados à poluição do ar, da água ou do solo são avaliados e, quando identificados, medidas são colocadas em prática para preveni-los, gerenciá-los ou minimizá-los.

Gerenciamento de resíduos

13.2 Os resíduos são armazenados, manuseados, transportados e descartados de forma a proteger a saúde e a segurança das pessoas e do meio ambiente.

Gestão química

13.3 Produtos químicos e outros materiais que representam riscos às pessoas ou ao meio ambiente são identificados, rotulados e gerenciados para garantir seu manuseio, movimentação, armazenamento, uso, reciclagem ou reutilização e descarte seguros.

Informações sobre desempenho ambiental

13.4 O desempenho ambiental é monitorado, com referência a metas e planos de melhoria. Mediante solicitação, dados e informações relacionadas ao desempenho ambiental são compartilhados.

14. Impactos climáticos e na natureza

Clima

14.1 Para fornecedores definidos por regulamentos locais ou regionais, como uma pequena ou média empresa (PME), é recomendável medir suas emissões de gases do efeito estufa (GHG) e considerar ações de mitigação.

Para fornecedores maiores que excedem esse limite, há um plano e um compromisso com prazo determinado para reduzir as emissões de gases do efeito estufa, abrangendo os Escopos 1, 2 e 3 (onde há materialidade). O compromisso e o plano estão de acordo com uma abordagem baseada na ciência e alinhada ao Acordo de Paris.

Biodiversidade e ecossistemas

14.2 Os impactos reais e potenciais relacionados à biodiversidade e aos ecossistemas são avaliados e, quando identificados, medidas são colocadas em prática para preveni-los, gerenciá-los ou minimizá-los.

14.3 Para fornecedores de produtos e materiais agrícolas e florestais, tais produtos não são originários de áreas onde houve desmatamento após 31 de dezembro de 2020.

Água

14.4 Os impactos reais e potenciais relacionados à água são avaliados e, quando identificados, medidas são colocadas em prática para preveni-los, gerenciá-los ou minimizá-los.

15. Circularidade dos recursos

Gestão de matéria-prima

15.1 Para fornecedores de matérias-primas da Tetra Pak, são tomadas medidas para melhorar a rastreabilidade desses materiais.

15.2 São tomadas medidas para melhorar a qualidade das informações sobre o conteúdo renovável e reciclado de produtos e materiais, bem como sua reciclabilidade.

Design para circularidade

15.3 Produtos e materiais são projetados tendo a circularidade em mente.



Entre em contato conosco.

Informando-nos em caso de impacto

Esperamos que você nos informe sobre quaisquer impactos graves reais nas pessoas ou no meio ambiente que ocorrerem nas suas operações ou que afetem diretamente os produtos ou serviços vendidos para nós.

A gravidade do impacto é definida por você com base na escala, no escopo ou no caráter irremediável dele.

Como suscitar uma preocupação

Além da obrigação acima, qualquer pessoa (incluindo você, seus trabalhadores, comunidades e/ou outros stakeholders) pode suscitar uma preocupação sobre violações reais ou suspeitas do nosso Código de Conduta Empresarial para Fornecedores da Tetra Pak usando nossa linha de denúncias (www.tetrapak.com/ethics).

As informações podem ser enviadas de maneira confidencial e anônima (onde for permitido por lei). Apoiamos as manifestações sem medo de retaliação contra aqueles que suscitam uma preocupação.

Investigaremos a preocupação e, quando necessário, solicitaremos mais informações para solucionar a questão.

Links.

Os seguintes princípios, padrões e diretrizes servem como base para o Código de Conduta Empresarial para Fornecedores da Tetra Pak e fornecem mais contexto aos critérios definidos no Código.

- ¹ [Código de Conduta Empresarial do Grupo Tetra Laval](#)
- ² [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#)
- ³ [Carta Internacional dos Direitos Humanos](#)
- ⁴ [Declara o da Organiza o Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho](#)
- ⁵ [Declara o das Na es Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas](#)
- ⁶ [Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável](#)
- ⁷ [Código Base da Iniciativa de Comércio  tico](#)
- ⁸ [Orienta o de Due Diligence da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais de áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco](#)
- ⁹ [Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável / Princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos](#)
- ¹⁰ [Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais da OIT para Recrutamento Justo e Defini o de Taxas de Recrutamento e Custos Relacionados](#)
- ¹¹ [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos: Critérios de eficácia para mecanismos de reclama o não judiciais](#)
- ¹² [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#)
- ¹³ [Global Living Wage Coalition](#)
- ¹⁴ [Orienta es da OIT sobre habita o para trabalhadores](#)

