



Codul Tetra Pak de conduită în afaceri pentru furnizori

Martie 2025 / Versiunea 1.0

Elaborat de: Departamentul financiar și de gestionare
a furnizorilor Tetra Pak

Cuprins.

Introducere	3
Principii fundamentale	7
<u>Integritatea în afaceri, diligență necesară și sistemele de management</u>	8
Hrană	9
Oameni	10
Planetă	13
Modalități de a ne contacta	14
Legături	15

Introducere.

Tetra Pak și-a luat angajamentul de a-și desfășura cu integritate fiecare aspect al activităților sale de afaceri. Promisiunea noastră este Protects What's Good: alimentele, oamenii și planeta. Furnizorii noștri din lanțul de aprovizionare sunt esențiali pentru îndeplinirea acestei misiuni și recunoaștem că avem o obligație majoră de a colabora cu furnizorii noștri și alți parteneri pentru a asigura folosirea unor practici responsabile.

Codul nostru de conduită în afaceri pentru furnizori este o parte fundamentală a abordării noastre privind diligența necesară în domeniul drepturilor omului și al mediului (Human rights and environmental due diligence – HREDD) și definește așteptările noastre în ceea ce vă privește pe dumneavoastră, în calitate de furnizor Tetra Pak. Experiența noastră de lucru cu acest Cod ne-a arătat că atunci când luăm măsuri pentru a proteja hrana, oamenii și planeta, lucrătorii sunt mai productivi, resursele sunt utilizate mai eficient și afacerile prosperă.

Cum este structurat Codul?

Codul de conduită în afaceri pentru furnizori este structurat în 15 Principii fundamentale, care conțin fiecare un set de criterii. Recunoaștem că principiile fundamentale sunt din ce în ce mai interconectate și interdependente și, prin urmare, trebuie să le luăm în considerare împreună pentru a îndeplini criteriile.

Criteriile sunt împărțite în:

- M Criterii obligatorii (M - Must):** Criterii care sunt obligatorii și pe care furnizorii trebuie să le respecte pentru a desfășura afaceri cu Tetra Pak.
- GP Criterii de bună practică (GP - Good Practice):** Criterii care nu sunt obligatorii din punct de vedere contractual, însă pe care ne așteptăm să vă străduiți să le puneți în practică. Deși, astăzi, considerăm aceste criterii ca fiind bune practici, anticipăm că acestea pot deveni obligatorii cu versiunile viitoare ale acestui Cod.

Tetra Pak stabilește standarde suplimentare pentru obținerea de materiale care prezintă riscuri evidente pentru oameni și mediu și care au un impact semnificativ asupra afacerilor Tetra Pak, de exemplu, a cartonului pentru ambalarea lichidelor și a polimerilor regenerabili. Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați site-ul web Tetra Pak.

Cine este inclus în domeniul de aplicare al Codului?

Furnizorii care intră sub incidența acestui Cod includ orice terță parte care furnizează bunuri sau servicii direct către Tetra Pak, inclusiv în cazul în care bunurile sau serviciile sunt furnizate de o entitate-mamă, subsidiară sau afiliată părții contractante.

Criteriile din Cod se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv propriilor dumneavoastră angajați și oricăror lucrători contingent, pe care îi angajați direct sau indirect prin subcontractanți sau furnizori de forță de muncă (de exemplu, lucrători contractuali pentru producție, securitate, catering, servicii de îngrijire și alte servicii). În cazul forței de muncă contingente, criteriile Must pot fi aplicate prin stabilirea unor cerințe echivalente pentru lanțul de aprovizionare cu cele din prezentul Cod.

O atenție deosebită ar trebui acordată drepturilor persoanelor care pot fi expuse unui risc crescut în contexte specifice, inclusiv, dar fără a se limita la femei, migranți și lucrători contractuali.

Care este baza Codului?

Criteriile incluse în prezentul Cod se bazează pe standarde și principii recunoscute la nivel internațional, precum și pe Codul de conduită în afaceri al Tetra Laval Group.¹

Tetra Pak se angajează să pună în practică Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului.² În acest sens, respectăm toate drepturile omului recunoscute la nivel internațional, în special pe cele exprimate în Declarația universală a drepturilor omului³ și principiile și standardele stabilite în Declarația privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii a Organizației Internaționale a Muncii.⁴

În ceea ce privește aprovizionarea cu materii prime, susținem Declarația Națiunilor Unite privind drepturile popoarelor indigene.⁵ Susținem, de asemenea, Orientările OCDE pentru companiile multinaționale privind conduita responsabilă în afaceri⁶ și ne aliniem la standardele relevante din industrie, precum Codul de bază al Inițiativei pentru un Comerț Etic (Ethical Trade Initiative – ETI).⁷

Ce așteptăm de la tine?

Luându-vă angajamentul de a respecta Codul nostru de conduită în afaceri pentru furnizori, vă declarați de acord să garantați următoarele:

- **Responsabilitate:** Sunteți **obligați să respectați** întotdeauna legislația în vigoare, precum și toate criteriile obligatorii (M), care se bazează pe standarde internaționale. La primirea acestui Cod, ne așteptăm să vă revizuiți politicile, procedurile și modalitățile de lucru actuale în raport cu criteriile obligatorii (M), pentru a vă asigura conformitatea cu acestea. Deși nu este obligatoriu din punct de vedere legal, ne așteptăm, de asemenea, **să vă străduiți să puneți în practică** criteriile de Bune practici ca urmare a acceptării acestui Cod.

Dacă unul dintre criteriile obligatorii (M) incluse în acest Cod *prezintă diferențe față de* legile sau reglementările locale (de exemplu, programul de lucru), se aplică standardul cel mai ridicat. În cazurile în care legislația în vigoare vă *împiedică* să respectați criteriile (de exemplu, libertatea de asociere), ne așteptăm ca, pe măsura posibilităților, să găsiți moduri alternative de a respecta spiritul criteriilor și de a ne informa în consecință.

- **Deschidere:** Să fiți onești cu privire la aspectele care necesită îmbunătățiri și să comunicați deschis cu Tetra Pak în cazul în care identificați un impact negativ semnificativ asupra operațiunilor sau lanțului dumneavoastră de aprovizionare – consultați *Informarea noastră în cazul unui incident* pentru detalii suplimentare.
- **Îmbunătățirea continuă:** Recunoaștem timpul și efortul necesar pentru a implementa criteriile noastre și vă încurajăm să adoptați o mentalitate de îmbunătățire continuă, pentru a consolida performanța și a depăși cerințele minime de conformitate.

La ce vă puteți aștepta din partea noastră?

Ne străduim să adoptăm o abordare echitabilă și deschisă în modul în care lucrăm cu dvs.

- **Dialog:** Menținem deschise liniile de comunicare cu toți furnizorii noștri și ne bucurăm să primim orice feedback pe care l-ați putea avea în legătură cu activitatea sau comportamentul nostru.
- **Sprijin:** În măsura în care acest lucru este necesar și rezonabil, ne străduim să vă susținem în implementarea criteriilor și să vă oferim asistență în eforturile dumneavoastră privind respectarea obligației de diligență (diligență necesară) legată de drepturile omului și mediu.
- **Corectitudine:** Vom interacționa cu dumneavoastră transparent, ne vom respecta angajamentele și vom lua măsuri pentru a ne asigura că practicile noastre de achiziții sunt responsabile.

Cum monitorizăm conformitatea?

Ca parte a abordării noastre privind diligența necesară în materie de drepturi ale omului și mediu, monitorizăm conformitatea prin diverse metode, inclusiv prin dialog cu dumneavoastră, fie prin întâlniri periodice la nivel înalt, fie prin implicare directă în subiecte legate de sustenabilitate. De asemenea, ne rezervăm dreptul de a verifica conformitatea furnizorilor cu acest Cod prin evaluări și/sau audituri, inclusiv prin sondaje privind opinia lucrătorilor și evaluări ale impactului asupra drepturilor omului. Aceste activități pot fi desfășurate de terțe părți. Se așteaptă ca dumneavoastră să facilitați astfel de activități și să vă abțineți de la orice represalii legate de sau rezultate în urma constatărilor. Orice aspecte de neconformitate identificate în raport cu Codul trebuie corectate într-un timp rezonabil. În cazul în care vom lua la cunoștință despre existența unor acuzații și

probleme, vom interacționa cu dumneavoastră pentru a le investiga și/ sau remedia într-o manieră constructivă. Se așteaptă să colaborați cu noi și să ne oferiți asistență rezonabilă în măsura necesară pentru ca Tetra Pak să-și îndeplinească obligațiile de diligență și raportare legală.

Suntem dispuși să colaborăm cu furnizorii care doresc să evolueze în privința respectului față de hrană, oameni și planetă și care sunt conștienți de efectele activităților lor și caută să le rezolve în mod rezonabil. Cu toate acestea, în cazul în care furnizorii arată o lipsă consecventă sau semnificativă de angajament față de respectarea criteriilor Must stabilite în prezentul Cod, ne rezervăm dreptul de a încheia relația și de a rezilia acordurile relevante.

Cum asigurăm confidențialitatea?

Cooperarea, încrederea reciprocă și respectul dintre Tetra Pak și furnizori reprezintă fundamentul implementării cu succes a Codului de conduită în afaceri pentru furnizori. Toate comunicările primite de la dumneavoastră și/sau partajate prin intermediul platformelor terțe sunt tratate confidențial de către Tetra Pak.

Aplicabilitate

Rețineți că unele criterii pot fi considerate neaplicabile în funcție de configurația dvs. sau de produsele sau serviciile pe care le livrați către Tetra Pak. De exemplu, în cazul în care nu furnizați materiale sau componente de utilizat în contact cu hrană (criteriul 4.1) sau dacă lucrătorilor nu li se asigură cazarea (criteriul 10.7).

Traduceri

Limba oficială a Codului de conduită în afaceri pentru furnizori este engleza. Traducerile Codului sunt furnizate doar în scop informativ și nu pot fi invocate ca documentație contractuală. Versiunea în limba engleză este unicul document contractual și prevalează în cazul unor ambiguități sau discrepanțe.

Actualizări

Suntem conștienți de faptul că furnizorii noștri operează în diverse medii și cadre legale și că este necesar să ne monitorizăm și să ne îmbunătățim încontinuu abordarea privind aprovizionarea responsabilă. În acest sens, prezentul Cod va fi revizuit periodic și ori de câte ori este necesar (de exemplu, pentru alinierea la reglementări).

Principii fundamentale.

Integritatea în afaceri, diligență necesară și sistemele de management

1. Integritatea în afaceri și respectarea legii



2. Diligență necesară legată de drepturile omului și mediu



3. Sisteme de management eficiente



Alimentele

4. Conformitatea cu siguranța alimentară



Oamenii

5. Munca este liber agreată



6. Libertatea de asociere



7. Dreptul de a nu fi discriminat sau hărțuit



8. Canale de reclamații și despăgubiri



9. Remunerarea și programul de lucru



10. Sănătatea și securitatea în muncă (SSO)



11. Drepturile asupra terenurilor



12. Drepturile copiilor



Planeta

13. Managementul mediului



14. Impactul asupra climei și naturii



15. Trasabilitatea și circularitatea resurselor



Integritatea în afaceri, diligență necesară și sistemele de management.

1. Integritatea în afaceri și respectarea legii

Respectarea legilor aplicabile

- 1.1** Toate legile și reglementările aplicabile sunt respectate și se obțin permisele necesare.

Anti-mita și corupție

- 1.2** Toate formele de corupție sunt interzise și prevenite.

Conflicte de interese

- 1.3** Toate tranzacțiile comerciale sunt lipsite de conflicte de interese. Orice proprietate materială sau interes benefic pe care un funcționar public, un reprezentant al unui partid politic, un angajat Tetra Pak sau rudele acestora îl au în compania dumneavoastră, se declară către Tetra Pak.

Protejarea informațiilor

- 1.4** Informațiile confidențiale și secretele comerciale sunt protejate și sunt implementate măsuri de protecție a datelor sensibile împotriva accesului neautorizat.

Aprovizionarea cu produse și fabricarea (minereurile din conflicte)

- 1.5** Acolo unde este cazul, există măsuri pentru a identifica, evalua și atenua riscul prezenței mineralelor provenind din zone afectate de conflict sau cu risc ridicat, în conformitate cu Ghidul OCDE privind analiza de tip diligență necesară referitoare la lanțurile de aprovizionare responsabilă cu minerale din zone cu risc ridicat și afectate de conflicte.⁸

2. Diligență necesară legată de drepturile omului și mediu

Diligență necesară legată de drepturile omului și mediu

- 2.1** Diligență necesară legată de drepturile omului și mediu este efectuată pentru a identifica, preveni, atenua și urmări potențialele impacturi negative asupra oamenilor și mediului în propriile operațiuni și în lanțul dumneavoastră de aprovizionare, proporțional cu dimensiunea afacerii și severitatea impactului asupra drepturilor omului și mediului. Acest lucru este în conformitate cu Orientările OCDE pentru întreprinderi multinaționale și cu principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului.⁹

3. Sisteme de management eficiente

Managementul documentației

- 3.1** Înregistrările sunt create și menținute pentru a asigura conformitatea cu reglementările și conformitatea cu criteriile din acest Cod. Înregistrările referitoare la utilizarea subcontractanților la fața locului sunt, de asemenea, păstrate.

Achiziții durabile

- 3.2** Furnizorii sau subcontractanții pe care îi folosiți pentru a furniza bunuri sau servicii către Tetra Pak trebuie să îndeplinească cerințe echivalente cu criteriile Must din acest Cod.



Politici și proceduri

- 3.3** Acolo unde este necesar, sunt puse în practică politici și proceduri pentru a demonstra respectarea acestui Cod.

Monitorizarea respectării reglementărilor

- 3.4** Este implementat un sistem de menținere la zi a informațiilor asupra reglementărilor și de adoptare a măsurilor necesare asigurării respectării conformității.

Dezvoltarea competențelor

- 3.5** Acolo unde este necesar, lucrătorilor li se oferă instruire pentru a se asigura că înțeleg drepturile lor în calitate de lucrători, funcționarea și accesibilitatea canalelor de reclamații disponibile și pentru a-i sprijini pe aceștia, pe alți membri ai personalului și echipele de conducere în îndeplinirea criteriilor cuprinse în prezentul Cod.

Hrana.



4. Conformitatea cu siguranța alimentară

Conformitatea cu siguranța alimentară

4.1 Furnizorii de materiale și piese destinate utilizării în contact cu hrană în echipamentele Tetra Pak sau echipamentele terțe integrate sunt obligați să respecte legislația aplicabilă privind contactul cu hrană.

Sunt implementate măsuri de menținere la zi a informațiilor privind modificările legislative, iar Tetra Pak este informată în legătură cu toate modificările, în măsura în care acestea ar putea avea impact asupra materialelor și componentelor vândute.

Oameni.

5. Munca este liber agreată

Munca forțată

- 5.1** Nu există muncă traficată, cu termen impus sau în contul datoriilor și nici muncă forțată în cadrul penitenciarelor sau orice altă formă de muncă ce implică coerciția mentală și/ sau fizică.

Libertatea de mișcare

- 5.2** Lucrătorii au libertatea de mișcare și nu sunt captivi în sedii, inclusiv în cămine sau în unitățile de cazare puse la dispoziție.
- 5.3** Utilizarea supravegherii în scopul intimidării sau controlului lucrătorilor nu este permisă.

Recrutare și angajare responsabilă

- 5.4** Taxele și costurile legate de procesele de recrutare, angajare sau reziliere (conform definiției ILO¹⁰) nu sunt în sarcina lucrătorilor. În cazul în care lucrătorii au plătit taxe sau costuri de recrutare, aceste costuri trebuie să le fie rambursate
- 5.5** Angajatorii nu percep depozite, nu rețin sau nu amână plățile și nu implementează nicio schemă financiară care limitează capacitatea lucrătorului de a părăsi liber angajarea. Lucrătorii nu sunt obligați să renunțe la actele de identitate, pașapoarte sau permise de muncă ca o condiție de angajare.
- 5.6** Lucrătorii semnează un contract de muncă scris sau echivalent înainte de a începe munca sau formarea introductivă. Lucrătorii primesc o copie a contractului, într-o limbă pe care o înțeleg, înainte de semnare. Modificările semnificative ale condițiilor de angajare sunt convenite în scris cu lucrătorul.
- 5.7** O politică disciplinară corectă este în vigoare și este comunicată tuturor lucrătorilor.
- 5.8** Relațiile de muncă sunt voluntare și se bazează pe consimțământul reciproc. Lucrătorilor li se permite să demisioneze la sfârșitul contractului sau în orice moment, fără plata unei penalități.

6. Libertatea de asociere

Libertatea de asociere

- 6.1** Lucrătorii sunt liberi să își exercite dreptul de a forma sau de a face parte din asociații legate de muncă, inclusiv din sindicate, organizații profesionale și alte grupuri relevante. Lucrătorii sunt liberi să se angajeze în negocieri colective, să caute reprezentare și/sau să se alăture consiliilor muncitorilor. Aceste drepturi sunt exercitate fără teama de discriminare, violență sau hărțuire, fizică sau psihologică.

7. Dreptul de a nu fi discriminat sau hărțuit

Nediscriminare

- 7.1** Nu există discriminare în angajare, compensare, acces la formare, promovare, reziliere sau pensionare pe baza caracteristicilor protejate.

Anti-hărțuire

- 7.2** Lucrătorii nu sunt supuși amenințărilor, pedepselor, constrângerii, forței fizice, violenței, tratamentelor dure sau inumane sau perchezițiilor corporale.

Diversitate, egalitate și incluziune

- 7.3** Sunt în vigoare măsuri specifice pentru a crește diversitatea, egalitatea și incluziunea la locul de muncă.



Oameni.

8. Canale de reclamații și despăgubiri

Canale de reclamații

- 8.1** **M** Lucrătorii au acces la canale de reclamații pentru a-și exprima îngrijorările cu privire la posibilele abateri.
- 8.2** **M** Lucrătorii vă pot comunica în mod deschis și vă pot împărtăși preocupările cu privire la condițiile de muncă și practicile de management fără teama de discriminare, intimidare sau represalii.
- 8.3** **GP** Canalele de reclamații sunt aliniate cu „criteriile de eficacitate” pentru mecanismele operaționale de reclamații stabilite de Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului.¹¹

Despăgubiri

- 8.4** **M** În cazul în care ați cauzat sau ați contribuit la un impact negativ asupra drepturilor omului sau asupra mediului, ne așteptăm să oferiți sau să cooperați pentru a oferi despăgubiri părților interesate afectate, în conformitate cu Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului.¹²

9. Salariile și programul de lucru

Salarii, beneficii și asigurări

- 9.1** **M** Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână de lucru standard îndeplinesc, cel puțin, standardele legale naționale sau standardele de referință din industrie, oricare dintre acestea este mai mare.
- 9.2** **M** Lucrătorii primesc asigurările și beneficiile, inclusiv drepturile la concedii, la care au dreptul conform legislației sau contractului.
- 9.3** **M** Salariile sunt plătite, la timp, în mod regulat și integral. Lucrătorii primesc un fluturaș de salariu sau un document echivalent cu informații complete despre salariu, beneficii și deduceri, care reflectă remunerația primită. Lucrătorilor li se furnizează informații relevante cu privire la motivele deducerilor salariale. Deducerile salariale nu sunt folosite ca măsură disciplinară.

- 9.4** **M** Asigurarea acoperă lucrătorii în cazul oricărui accidente de muncă, accidente, boală, invaliditate sau deces, în conformitate cu legile locale de compensare a lucrătorilor.

- 9.5** **GP** Există o foaie de parcurs pentru a compensa lucrătorii într-un mod care respectă sau depășește standardele locale minime și într-o sumă care este suficientă pentru a oferi un nivel de trai adecvat în comunitatea aplicabilă, în conformitate cu criteriile de referință credibile ale salariului de trai (de exemplu, Global Living Wage Coalition).¹³

Programul de lucru

- 9.6** **M** Totalul orelor lucrate în orice perioadă de 7 zile, inclusiv orele suplimentare, nu depășește 60 de ore, cu excepția situațiilor excepționale în care sunt îndeplinite toate condițiile de mai jos:

- acest lucru este permis de legislația națională;
- acest lucru este permis printr-un contract colectiv negociat liber cu o organizație a lucrătorilor care reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă;
- sunt luate măsurile adecvate pentru a se proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor; și
- angajatorul poate demonstra că se aplică circumstanțe excepționale, cum ar fi vârfuri de producție neașteptate, accidente sau urgențe.

Ore suplimentare

- 9.7** **M** Orele suplimentare sunt efectuate în conformitate cu cerințele legale și toate orele suplimentare sunt pe bază voluntară. În cazul în care contractul de muncă prevede ore suplimentare contractuale, lucrătorii trebuie să își exprime acordul în mod expres în acest sens. Orele suplimentare sunt utilizate în mod responsabil și sunt plătite la un tarif majorat, conform cerințelor legale și/sau contractelor colective.

Odihna, pauzele și concediile

- 9.8** **M** Lucrătorii beneficiază de cel puțin 24 de ore de repaus consecutiv în fiecare perioadă de 7 zile sau, acolo unde este permis de legislația națională, două perioade de 24 de ore la fiecare 14 zile.
- 9.9** **M** Lucrătorii beneficiază de toate pauzele de masă și de odihnă impuse de lege, precum și concediu plătit.



Oamenii.

10. Sănătatea și securitatea în muncă (SSM)

Evaluarea și atenuarea riscurilor

10.1 Riscurile pentru sănătatea și securitatea în muncă sunt evaluate și sunt luate măsuri pentru a le atenua. Acestea includ controale, proceduri de lucru, inspecții la locul de muncă, planuri de urgență, instruire și furnizarea de echipamente de protecție individuală (EPI) adecvate.

Primul ajutor și stingerea incendiilor

10.2 Echipamente de prim ajutor și de stingere a incendiilor sunt disponibile și în stare de funcționare. În timpul programului de lucru, sunt disponibili lucrători instruiți în domeniul primului ajutor și stingerea incendiilor, în număr suficient pentru a face față riscurilor profesionale.

Pregătirea pentru situații de urgență

10.3 Lucrătorii sunt pregătiți în caz de urgență, inclusiv prin efectuarea de exerciții de urgență.

O alarmă de evacuare independentă este audibilă și/sau vizibilă pentru toți lucrătorii. Alarma poate fi activată manual, iar butoanele alarmei sunt vizibile și marcate clar. Căile și ieșirile de evacuare de urgență asigură o evacuare rapidă și sigură în orice moment.

Pericole la adresa siguranței

10.4 Pericolele la adresa siguranței sunt raportate, analizate, verificate și adresate. Toate incidentele legate de SSM sunt investigate.

Siguranța clădirii

10.5 Clădirile sunt sigure în conformitate cu legile locale și sunt utilizate în scopul propus.

Condiții de muncă

10.6 Mediul de lucru este curat, igienic și bine întreținut și are lumină, ventilație și, atunci când este necesar, încălzire sau ventilatoare adecvate.

10.7 Toaletele sunt sigure, gratuite, igienice, accesibile în timpul programului de lucru, dotate cu rechizite de bază și proporționale cu numărul de lucrători. Apa potabilă curată este disponibilă gratuit și la o distanță rezonabilă de zona de lucru.

Locuințe

10.8 În cazul în care se oferă cazare pentru lucrători, aceasta este în conformitate cu orientările prezentate în ILO R115 – Recomandare privind cazarea pentru lucrători.¹⁴

11. Drepturile funciare

Drepturile funciare

11.1 Acolo unde este cazul, sunt respectate drepturile asupra terenurilor și consimțământul liber, prealabil și informat al comunităților locale și al popoarelor indigene.

Drepturile omului și apărătorii mediului

11.2 În unele contexte, există riscuri semnificative la adresa apărătorilor mediului și drepturilor omului, inclusiv a membrilor de sindicat, a populațiilor indigene și a liderilor comunităților. Amenințările, violența sau intimidarea adresate apărătorilor drepturilor omului și ai mediului nu sunt permise.



12. Drepturile copiilor

Munca copiilor

- 12.1** Munca copiilor nu este permisă. Aceasta include:
- munca sub vârsta de 15 ani sau limita legală de vârstă pentru muncă sau limita de vârstă pentru finalizarea anilor de învățământ obligatorii conform specificațiilor din legislația locală, oricare dintre acestea este mai mare;
 - munca periculoasă sau munca pe timp de noapte efectuată de copii;
 - munca ce afectează educația școlară.

Suntem conștienți că nu orice muncă efectuată de copii reprezintă o exploatare prin muncă a copiilor și, în anumite situații permise de legislația locală, oferirea posibilității de a munci tinerilor de 15 – 17 ani (lucrători tineri) poate fi benefică.

Remediere

- 12.2** Dacă riscul de exploatare prin muncă a copiilor este ridicat, există un plan de remediere prin care se poate răspunde eficient și în interesul copilului în cazul în care este identificată exploatarea prin muncă a copiilor.

Planeta.

13. Managementul mediului

Poluare

13.1 Impacturile reale și potențiale legate de poluarea aerului, apei sau solului sunt evaluate și, acolo unde sunt identificate, sunt luate măsuri pentru a le preveni, gestiona sau minimiza.

Gestionarea deșeurilor

13.2 Deșeurile sunt depozitate, manipulate, transportate și eliminate într-un mod care protejează sănătatea și siguranța oamenilor și a mediului.

Managementul chimic

13.3 Substanțele chimice și alte materiale care prezintă riscuri pentru oameni sau mediu sunt identificate, etichetate și gestionate în așa fel încât să se asigure manipularea, transportarea, depozitarea, utilizarea, reciclarea și reutilizarea, precum și eliminarea lor în siguranță.

Informații privind performanțele de mediu

13.4 Performanța de mediu este monitorizată, cu referire la ținte și planuri de îmbunătățire. La cerere, sunt partajate date și informații legate de performanța de mediu.

14. Impactul asupra climei și naturii

Clima

14.1 Pentru furnizorii care sunt definiți de reglementările locale sau regionale ca fiind o întreprindere mică sau mijlocie (IMM), vă încurajăm să vă măsurați emisiile de gaze cu efect de seră (GES) și să luați în considerare măsuri de atenuare.

Pentru furnizorii de mai mari dimensiuni care depășesc acest prag, există un angajament și un plan, pe termen definit, pentru reducerea emisiilor de GES, care acoperă domeniile 1, 2 și 3 (acolo unde este cazul). Angajamentul și planul sunt în conformitate cu o abordare bazată pe știință, care este aliniată cu Acordul de la Paris.

Biodiversitate și ecosisteme

14.2 Impacturile reale și potențiale legate de biodiversitate și ecosisteme sunt evaluate și, acolo unde sunt identificate, sunt puse în aplicare măsuri pentru a le preveni, gestiona sau minimiza.

14.3 Pentru furnizorii de produse și materiale agricole și silvice, produsele respective nu provin din zone în care s-au efectuat despăduriri după data de 31 decembrie 2020.

Apa

14.4 Impacturile reale și potențiale legate de apă sunt evaluate și, acolo unde sunt identificate, sunt luate măsuri pentru a le preveni, gestiona sau reduce la minimum.

15. Circularitatea resurselor

Managementul materiei prime

15.1 Pentru furnizorii de materii prime ai Tetra Pak, sunt luate măsuri pentru a spori trasabilitatea acestor materiale.

15.2 Sunt luate măsuri pentru îmbunătățirea calității informațiilor cu privire la conținutul regenerabil și reciclat al produselor și materialelor, precum și despre reciclabilitatea acestora.

Design pentru circularitate

15.3 Produsele și materialele sunt proiectate având în vedere circularitatea.



Modalități de a ne contacta.

Informarea în cazul unui impact

Ne așteptăm să ne informați cu privire la orice impact grav real asupra oamenilor sau asupra mediului care are loc în cadrul operațiunilor dumneavoastră sau care afectează direct produsele sau serviciile vândute către noi. Severitatea impactului este definită de dumneavoastră pe baza unei scale, a unui domeniu de aplicare sau a caracterului iremediabil al impactului.

Raportarea unei îngrijorări

Pe lângă obligația de mai sus, oricine (inclusiv dumneavoastră, lucrătorii dumneavoastră, comunitățile și/sau alte părți interesate) își poate exprima îngrijorarea cu privire la încălcările efective sau suspectate ale Codului nostru de conduită în afaceri pentru furnizori, folosind linia noastră de raportare anonimă (www.tetrapak.com/ethics).

Informațiile pot fi transmise în mod confidențial și anonim (acolo unde este permis de lege). Susținem cu tărie o cultură de a vorbi fără teamă de represalii împotriva celor care ridică o îngrijorare.

Noi vom investiga problema ridicată și, dacă este necesar, vom solicita mai multe informații și ne vom pune de acord în legătură cu soluția.

Legături.

Următoarele principii, standarde și orientări servesc drept bază pentru Codul Tetra Pak de conduită în afaceri pentru furnizori și oferă un context suplimentar pentru criteriile stabilite în Cod.

¹ [Codul de conduită în afaceri al Grupului Tetra Laval](#)

² [Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului](#)

³ [Carta internațională a drepturilor omului](#)

⁴ [Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă](#)

⁵ [Declarația ONU privind drepturile popoarelor indigene](#)

⁶ [Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale privind conduita responsabilă în afaceri](#)

⁷ [Codul de bază al Inițiativei pentru Comerț Etic](#)

⁸ [Ghidul OCDE privind analiza de tip diligență necesară referitoare la lanțurile de aprovizionare responsabilă cu minerale din zone cu risc ridicat și afectate de conflicte](#)

⁹ [Orientările OCDE pentru întreprinderi multinaționale privind conduita responsabilă în afaceri / Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului](#)

¹⁰ [Principiile generale și orientările operaționale pentru recrutare echitabilă și definirea taxelor și costurilor asociate recrutării](#)

¹¹ [Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului: Criterii de eficacitate pentru mecanismele de plângere nejudiciare](#)

¹² [Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului](#)

¹³ [Global Living Wage Coalition](#)

¹⁴ [Orientările ILO privind cazarea lucrătorilor](#)

