



Código de conducta comercial para proveedores de Tetra Pak

Marzo de 2025 / Versión 1.0

Emitido por: Gestión financiera y de proveedores
de Tetra Pak

Tabla de contenidos.

Introducción	3
Principios fundamentales	7
Integridad empresarial, debida diligencia y sistemas de gestión	8
Alimentos	9
Personas	10
Planeta	13
Contáctenos	14
Enlaces	15

Introducción.

Tetra Pak se compromete a llevar a cabo todos los aspectos de su negocio con integridad. Nuestra promesa es Protects What's Good: los alimentos, las personas y el planeta. Nuestros proveedores de la cadena de valor son fundamentales para hacer realidad esta misión y reconocemos que tenemos la importante obligación de colaborar con nuestros proveedores y otros socios para garantizar prácticas responsables.

Nuestro Código de Conducta Empresarial para Proveedores es una parte fundamental de nuestro enfoque en materia de derechos humanos y debida diligencia ambiental (HREDD) y define lo que esperamos de usted, como proveedor de Tetra Pak. Nuestra experiencia trabajando con nuestro Código nos ha demostrado que cuando tomamos medidas para proteger los alimentos, las personas y el planeta, los trabajadores son más productivos, los recursos se utilizan de manera más eficiente y las empresas prosperan.

¿Cómo está estructurado el Código?

El Código de Conducta Empresarial para Proveedores está estructurado en 15 Principios Fundamentales, cada uno de los cuales contiene un conjunto de criterios. Reconocemos que los Principios Fundamentales están cada vez más interconectados y son interdependientes y, por lo tanto, es necesario considerarlos juntos para cumplir con los criterios.

Los criterios se dividen en:

M Criterios Obligatorios (M - Must): Criterios que son vinculantes y que los proveedores deben cumplir para poder realizar negocios con Tetra Pak.

GP Criterios de Buenas Prácticas (GP - Good Practice): Criterios que no son vinculantes pero que esperamos que se trabaje para implementarlos. Si bien hoy consideramos que estos criterios son una buena práctica, prevemos que pueden volverse obligatorios con futuras versiones de este Código.

Tetra Pak establece estándares adicionales para el abastecimiento de materiales que presentan riesgos claros para las personas y el medio ambiente y tienen un impacto significativo en el negocio de Tetra Pak, por ejemplo, cartón para envases de líquidos y plásticos renovables. Para obtener más información, consulte el sitio web de Tetra Pak.

¿Quién está incluido en el ámbito de aplicación del Código?

Entre los proveedores dentro del alcance de este Código se incluye a cualquier tercero que proporcione bienes o servicios directamente a Tetra Pak, incluidos los casos en los que los bienes o servicios se proporcionan por una entidad matriz, subsidiaria o filial de la parte contratante.

Los criterios del Código se aplican a todos los trabajadores, incluidos sus empleados propios y cualquier trabajador eventual, a quienes contrate de manera directa o indirecta a través de subcontratistas o proveedores de mano de obra (por ejemplo, trabajadores contratados para fabricación, seguridad, catering, limpieza y otros servicios). En caso de mano de obra eventual, los Criterios Obligatorios se pueden aplicar al establecer requisitos de cadena de suministro equivalentes a los de este Código.

Se debe prestar especial atención a los derechos de las personas que pueden estar en mayor riesgo en contextos específicos, incluidos, entre otros, las mujeres, los migrantes y los trabajadores contratados.

¿Cuál es la base del Código?

Los criterios contenidos en este Código se basan en principios y estándares reconocidos internacionalmente, así como en el Código de Conducta Empresarial del Grupo Tetra Laval.¹

Tetra Pak se compromete a implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.² Como tal, respetamos todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, específicamente aquellos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos³ y los principios y estándares establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁴

En relación con el abastecimiento de nuestras materias primas, respetamos la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.⁵ También apoyamos las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable⁶ y nos alineamos con los estándares relevantes de la industria, como el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI).⁷

¿Qué esperamos de usted?

Al comprometerse a cumplir con nuestro Código de conducta empresarial para proveedores, usted acepta garantizar lo siguiente:

- **Responsabilidad:** Está **obligado a cumplir** en todo momento con las leyes aplicables, así como con todos los Criterios Obligatorios, que se basan en estándares internacionales. Al recibir este Código, esperamos que revise sus políticas, procedimientos y formas de trabajo actuales en relación con los Criterios Obligatorios para asegurarse de que cumple con ellos. Si bien no son vinculantes, también **se espera que trabaje para implementar** los criterios de buenas prácticas luego de aceptar este Código.

Si alguno de los Criterios Obligatorios contenidos en este Código *difiere de* las leyes o los reglamentos locales (p. ej., horas de trabajo), se aplicará el estándar más alto. En aquellos casos en los que las leyes que se aplican le *impidan* respetar los criterios (p. ej., libertad de asociación), se espera que, en la medida de sus posibilidades, encuentre formas alternativas de respetar el espíritu de los criterios y nos informe en consecuencia.

- **Franqueza:** Sea honesto acerca de las áreas que requieren mejoras y comuníquese abiertamente con Tetra Pak en caso de identificar un impacto adverso significativo en sus operaciones o cadena de suministro. Consulte la sección *Informarnos en caso de un impacto* para obtener más detalles.
- **Mejora continua:** Reconocemos el tiempo y el esfuerzo necesarios para implementar nuestros criterios y lo alentamos a adoptar una mentalidad de mejora continua, para fortalecer el desempeño e ir más allá del cumplimiento mínimo.

¿Qué puede esperar de nosotros?

Nos esforzamos por adoptar un enfoque justo y abierto en la forma en que trabajamos con usted.

- **Diálogo:** Mantenemos líneas abiertas de comunicación con todos nuestros proveedores y agradecemos cualquier comentario que pueda hacernos en relación con nuestro desempeño o conducta.
- **Apoyo:** Cuando sea necesario y razonable, nos esforzaremos por ayudarlo a implementar los criterios y colaboraremos con sus iniciativas de debida diligencia en materia medioambiental y de derechos humanos.
- **Justicia:** Nos relacionaremos con usted de manera transparente, cumpliremos nuestros compromisos y tomaremos medidas para garantizar que nuestras prácticas de compra sean responsables.

¿Cómo supervisamos el cumplimiento?

Como parte de nuestro enfoque de los derechos humanos y la debida diligencia en materia medioambiental, supervisamos el cumplimiento a través de diferentes métodos, incluido el diálogo con usted, ya sea a través de reuniones periódicas de alto nivel o la participación directa en temas de sostenibilidad. También nos reservamos el derecho de verificar que los proveedores cumplan con este Código a través de evaluaciones y/o auditorías, incluidas evaluaciones de impacto en la voz de los trabajadores y en los derechos humanos. Se podrán utilizar terceros para realizar estas actividades. Se espera que ayude a facilitar dichas actividades y se abstenga de tomar represalias relacionadas con los hallazgos. Se espera que cualquier área identificada de incumplimiento del Código se corrija de manera oportuna. Cuando tengamos conocimiento de acusaciones y problemas, nos comunicaremos con usted para investigarlos y resolverlos de manera

constructiva. Se espera que colabore con nosotros y nos brinde asistencia razonable en la medida necesaria para que Tetra Pak cumpla con sus obligaciones de debida diligencia e informes legales.

Estamos dispuestos a colaborar con aquellos proveedores que quieran avanzar en su respeto por los alimentos, las personas y el planeta, y que reconozcan sus impactos y busquen abordarlos razonablemente. Sin embargo, cuando los proveedores muestran una falta constante o significativa de compromiso con el cumplimiento de los Criterios Obligatorios establecidos en este Código, nos reservamos el derecho de finalizar la relación y rescindir los acuerdos pertinentes.

¿Cómo garantizamos la confidencialidad?

La cooperación, la confianza mutua y el respeto entre Tetra Pak y los proveedores son la base de la implementación exitosa del Código de conducta para proveedores. Toda comunicación recibida de usted y/o compartida a través de plataformas de terceros es tratada de forma confidencial por Tetra Pak.

Utilidad

Tenga en cuenta que es posible que se considere que algunos criterios no se aplican según su configuración o los productos o servicios que le brinda a Tetra Pak. Por ejemplo, en los casos en los que no se proporcionan materiales o piezas destinadas a utilizarse en contacto con alimentos (criterio 4.1) o no se proporciona alojamiento a los trabajadores (criterio 10.7).

Traducciones

El idioma oficial del Código de conducta comercial para proveedores es el inglés. Las traducciones del Código se proporcionan únicamente con fines informativos y no pueden considerarse documentación contractual. La versión en inglés es el único documento contractual y prevalece en caso de ambigüedades o discrepancias.

Actualizaciones

Reconocemos que nuestros proveedores operan dentro de diversos marcos y entornos legales y que existe la necesidad de monitorear y mejorar continuamente nuestro enfoque hacia el abastecimiento responsable. Como tal, este Código se revisará periódicamente y cuando sea necesario (por ejemplo, de acuerdo con la regulación).

Principios fundamentales.

Integridad empresarial, debida diligencia y sistemas de gestión

1. Integridad empresarial y cumplimiento legal



2. Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente



3. Sistemas de gestión eficaces



Alimentos

4. Cumplimiento de la seguridad alimentaria



Personas

5. El trabajo se pacta libremente



6. Libertad de asociación



7. Libre de discriminación y acoso



8. Canales de presentación de quejas y soluciones



9. Salarios y horas de trabajo



10. Salud y seguridad ocupacional (SSO)



11. Derechos sobre la tierra



12. Derechos de los niños



Planeta

13. Gestión ambiental



14. Impactos en el clima y la naturaleza



15. Trazabilidad y circularidad de los recursos



Integridad empresarial, debida diligencia y sistemas de gestión.

1. Integridad comercial y cumplimiento legal

Cumplimiento de las leyes aplicables

- 1.1** Se cumplen todas las leyes y regulaciones aplicables y se obtienen los permisos necesarios.

Contra el soborno y la corrupción

- 1.2** Todas las formas de corrupción están prohibidas y deben evitarse.

Conflictos de intereses

- 1.3** Todas las transacciones comerciales están libres de conflictos de intereses. Toda propiedad material o interés beneficioso en su empresa por parte de un funcionario público, representante de un partido político, empleado de Tetra Pak o sus familiares se debe declarar a Tetra Pak.

Protección de la información

- 1.4** La información confidencial y los secretos comerciales se protegen. Por esta razón, se implementan medidas para proteger los datos sensibles frente al acceso no autorizado.

Suministro y fabricación de productos (minerales en conflicto)

- 1.5** Cuando corresponde, se han establecido acciones para identificar, evaluar y mitigar el riesgo de que los minerales provengan de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo, de acuerdo con la Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo.⁸

2. Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente

Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente

- 2.1** La debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente se realiza con el objetivo de identificar, prevenir, mitigar y contabilizar los posibles impactos adversos sobre las personas y el medioambiente en sus propias operaciones y en su cadena de suministro. Esto es proporcional al tamaño de la empresa y la gravedad de los impactos sobre los derechos humanos y el medioambiente. Esto está en consonancia con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.⁹

3. Sistemas de gestión eficaces

Gestión de documentos

- 3.1** Se crean y conservan registros para garantizar el cumplimiento de los reglamentos y la conformidad con los criterios presentes en este Código. También se mantienen registros relacionados con el uso de subcontratistas en el lugar.

Adquisición sostenible

- 3.2** Se espera que los proveedores o subcontratistas que utiliza para brindar bienes y servicios a Tetra Pak cumplan con los requisitos equivalentes a los Criterios Obligatorios presentes en este Código.



Políticas y procedimientos

- 3.3** Cuando sea necesario, existen políticas y procedimientos para respaldar el cumplimiento de este Código.

Supervisión del reglamento

- 3.4** Existe un sistema para mantenerse actualizado con la regulación pertinente y adoptar medidas para garantizar su cumplimiento.

Desarrollo de competencias

- 3.5** Cuando sea necesario, se brinda capacitación a los trabajadores para garantizar que comprendan sus derechos como trabajadores, el funcionamiento y la accesibilidad a los canales de presentación de quejas. Además, el objetivo es ayudarlos tanto a ellos, como a otros integrantes del personal y a los equipos gerenciales en el cumplimiento de los criterios presentes en este Código.

Alimentos.



4. Cumplimiento de la seguridad alimentaria

Cumplimiento de la seguridad alimentaria

- 4.1 Se requiere que los proveedores de materiales y piezas destinadas a utilizarse en contacto con alimentos en los equipos Tetra Pak o equipos integrados de terceros cumplan con la legislación que se aplica sobre contacto con alimentos.

Se implementan medidas para mantenerse actualizados en relación con cualquier cambio en la legislación. Además, Tetra Pak está informado de cualquier cambio en la medida que pueda tener un impacto en los materiales y las piezas vendidas.

Personas.

5. El trabajo se pacta libremente

Trabajo forzoso

5.1 No existe trata de personas, trabajo por contrato o servidumbre, trabajo penitenciario ni ninguna otra forma de trabajo que involucre coerción mental o física.

Libertad de movimiento

5.2 Los trabajadores tienen libertad de movimiento y no están confinados en las instalaciones, incluidos los dormitorios o las viviendas proporcionadas.

5.3 No se permite el uso de la vigilancia con fines de intimidación o control de los trabajadores.

Reclutamiento y empleo responsables

5.4 No se cobrarán tarifas ni costos relacionados con los procesos de contratación, empleo o despido (según la definición de la OIT¹⁰) a los trabajadores. En caso de que los trabajadores hayan pagado tarifas o costos de contratación, se les deberá reembolsar los gastos

5.5 Los empleadores no cobran depósitos, no retienen ni retrasan pagos ni implementan ningún esquema financiero que limite la capacidad del trabajador de dejar el empleo con libertad. Los trabajadores no están obligados a entregar documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo como condición de empleo.

5.6 Los trabajadores firman un contrato de trabajo escrito o equivalente antes de comenzar a trabajar o a recibir formación introductoria. Los trabajadores reciben una copia del contrato, en un idioma que entienden, antes de la firma. Los cambios significativos en las condiciones de empleo se acuerdan por escrito con el trabajador.

5.7 Existe una política disciplinaria justa y se comunica a todos los trabajadores.

5.8 Las relaciones laborales son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo. Los trabajadores pueden renunciar al final de su contrato o en cualquier momento, sin pago de penalización.

6. Libertad de asociación

Libertad de asociación

6.1 Los trabajadores tienen libertad de ejercer su derecho a formar o participar en asociaciones relacionadas con el trabajo, incluidos sindicatos, organizaciones profesionales y otros grupos pertinentes. Los trabajadores tienen libertad de participar en negociaciones colectivas, buscar representación y/o unirse a consejos de trabajadores. Estos derechos se ejercen sin temor a la discriminación, la violencia o el acoso, ya sea físico o psicológico.

7. Libertad frente a la discriminación y el acoso

Contra la discriminación

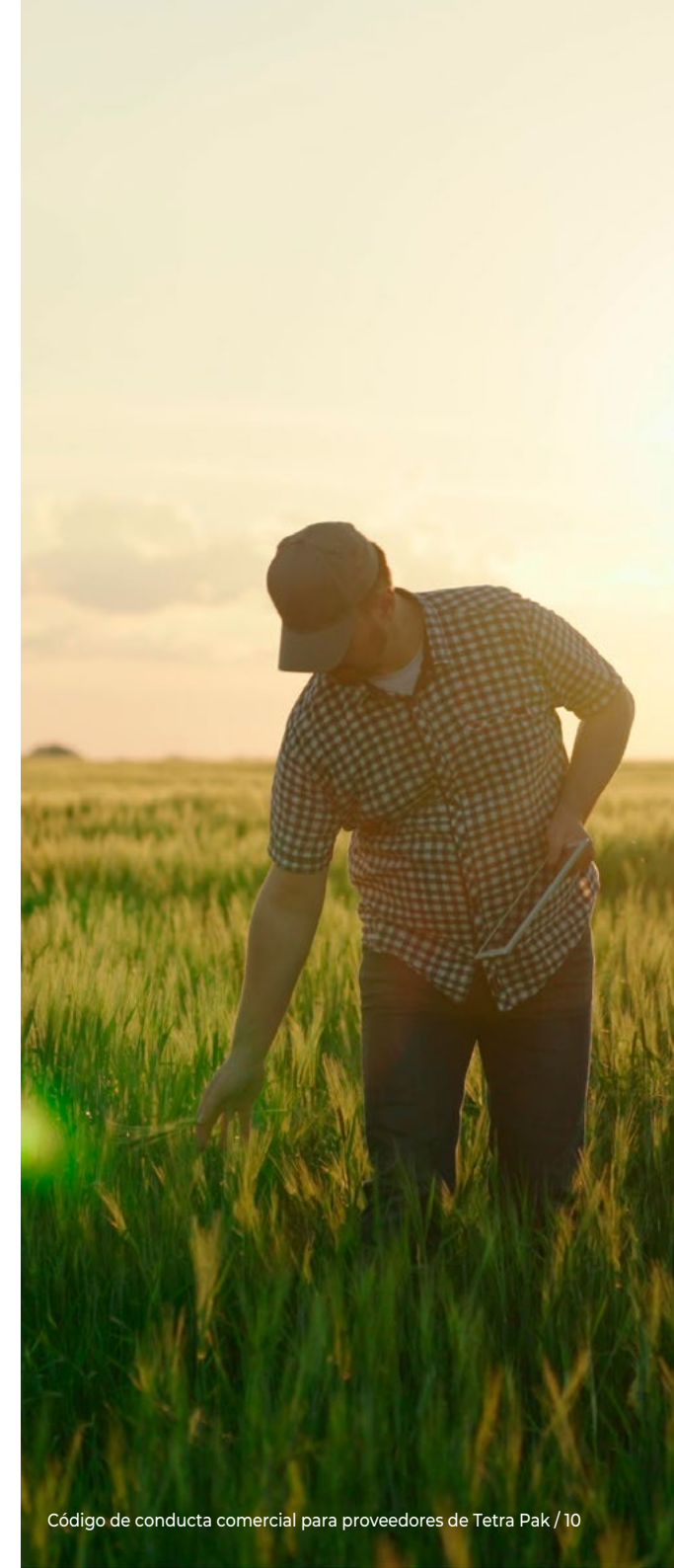
7.1 No existe discriminación en la contratación, remuneración, acceso a capacitación, ascenso, despido o jubilación basado en características protegidas.

Contra el acoso

7.2 Los trabajadores no están sujetos a amenazas, multas, coerción, fuerza física, violencia, tratamiento severo o inhumano ni cacheos.

Diversidad, igualdad e inclusión

7.3 Se han adoptado medidas específicas para aumentar la diversidad, la igualdad y la inclusión en el lugar de trabajo.



Personas.

8. Canales de presentación de quejas y soluciones

Canales de presentación de quejas

- 8.1** Los trabajadores tienen acceso a los canales de presentación de quejas para exponer sus inquietudes acerca de posibles malas conductas. **M**
- 8.2** Los trabajadores pueden comunicarse abiertamente y compartirle inquietudes en relación con las condiciones laborales y las prácticas de gestión sin temor a sufrir discriminación, intimidación o represalias. **M**
- 8.3** Los canales de quejas están alineados con los “criterios de eficacia” para los mecanismos de quejas operativos, tal como se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.¹¹ **GP**

Solución

- 8.4** Cuando haya causado o contribuido a un impacto negativo sobre los derechos humanos o el medio ambiente, se espera que proporcione o coopere para brindar una solución a las partes interesadas afectadas, de acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.¹² **M**

9. Salarios y horas de trabajo

Salarios, beneficios y seguros

- 9.1** Los salarios y beneficios pagados por una semana laboral estándar cumplen, como mínimo, con los estándares legales nacionales o estándares de referencia de la industria, lo que sea mayor. **M**
- 9.2** Los trabajadores reciben los seguros y beneficios, incluidos los derechos de licencia, a los que tienen derecho legal o contractualmente. **M**
- 9.3** Los salarios se pagan de manera puntual, periódica y en su totalidad. Los trabajadores reciben una nómina o equivalente con información completa sobre remuneración, beneficios y deducciones, en la que se refleja la remuneración recibida. A los trabajadores se les proporciona información pertinente sobre los motivos de las deducciones salariales. Las deducciones salariales no se utilizan como medida disciplinaria. **M**

- 9.4** El seguro cubre a los trabajadores en caso de lesiones, accidentes, enfermedades, incapacidad o muerte relacionados con el trabajo, de acuerdo con las leyes locales de compensación laboral. **M**

- 9.5** Existe una hoja de ruta para compensar a los trabajadores de una manera que cumpla o supere los estándares locales mínimos. A su vez, se estima un monto que sea suficiente para proporcionar un nivel de vida adecuado en la comunidad correspondiente, en línea con parámetros de referencia creíbles de salario digno (p. ej., Coalición Mundial por un Salario Digno).¹³ **GP**

Horas de trabajo

- 9.6** El total de horas trabajadas en cualquier periodo de siete días, incluidas las horas extraordinarias, no debe exceder las 60 horas, salvo en circunstancias excepcionales en las que se cumplan todos los siguientes aspectos: **M**
- Está permitido por la ley nacional.
 - Está permitido por un convenio colectivo negociado libremente con la organización de un trabajador que representa una porción significativa de la fuerza laboral.
 - Se toman medidas de protección adecuadas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.
 - El empleador puede demostrar que se dan circunstancias excepcionales, como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.

Horas extraordinarias

- 9.7** Las horas extraordinarias se realizan de acuerdo con los requisitos legales y todas ellas son voluntarias. Si el contrato de trabajo permite la realización de horas extraordinarias, los trabajadores lo aceptan expresamente. Las horas extraordinarias se utilizan de manera responsable y se pagan con la tarifa de mejor calidad adecuada según los requisitos legales o los convenios colectivos. **M**

Descanso, pausas y licencia

- 9.8** Los trabajadores reciben al menos 24 horas de descanso consecutivo por cada periodo de siete días o, cuando lo permita la ley nacional, dos periodos de 24 horas cada 14 días. **M**
- 9.9** Los trabajadores reciben todas las pausas para comida y descanso requeridas por la ley, así como la licencia paga. **M**



Personas.

10. Salud y seguridad en el trabajo (SST)

Evaluación y mitigación de riesgos

- 10.1** Se evalúan los riesgos de salud y seguridad en el trabajo y se toman medidas para mitigarlos. Estos incluyen controles apropiados, procedimientos de trabajo, inspecciones del lugar de trabajo, planes de emergencia, capacitación y el suministro de equipo de protección personal (EPP).

Primeros auxilios y extinción de incendios

- 10.2** Hay equipos de primeros auxilios y de extinción de incendios disponibles y en funcionamiento. Durante el horario de trabajo se encuentran disponibles trabajadores con formación en primeros auxilios y extinción de incendios en número suficiente a fin de cubrir los riesgos laborales.

Preparación para emergencias

- 10.3** Los trabajadores están preparados en caso de emergencia, incluso mediante la ejecución de simulacros de emergencia.

Hay una alarma independiente de evacuación sonora y visible para todos los trabajadores. Es posible activar manualmente la alarma y los botones de alarma están claramente visibles y marcados. Las rutas y salidas de evacuación de emergencia garantizan una evacuación rápida y segura en todo momento.

Peligros para la seguridad

- 10.4** Los peligros para la seguridad se informan, se analizan, se siguen y se abordan de manera continua. Se investigan todos los incidentes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Seguridad de los edificios

- 10.5** Los edificios son seguros de acuerdo con las leyes locales y se utilizan para el fin previsto.

Condiciones de trabajo

- 10.6** El entorno de trabajo está limpio, higiénico y bien mantenido y dispone de luz y ventilación adecuadas y, cuando sea necesario, calefacción o ventiladores.
- 10.7** Los baños son seguros, gratuitos, higiénicos, accesibles durante el horario laboral, equipados con suministros básicos y proporcionales al número de trabajadores. El agua potable está disponible de forma gratuita y a una distancia razonable del área de trabajo.

Carcasa

- 10.8** Cuando se proporciona vivienda a los trabajadores, se está en consonancia con las directrices establecidas en la Recomendación R115 de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores.¹⁴

11. Derechos sobre la tierra

Derechos sobre la tierra

- 11.1** Cuando sea pertinente, se respetarán los derechos sobre la tierra y el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades locales y los pueblos indígenas.

Defensores de los derechos humanos y del medio ambiente

- 11.2** En algunos contextos, existen riesgos importantes para los defensores del medio ambiente y de los derechos humanos, incluidos sindicalistas, pueblos indígenas y líderes comunitarios. No se permiten amenazas, violencia ni intimidación hacia los defensores de derechos humanos y del medio ambiente.



12. Derechos de los niños

Trabajo infantil

- 12.1** No se permite el trabajo infantil. Esto incluye:
- Trabajo con menos de 15 años o la edad mínima legal para trabajar, o bien la edad mínima para completar la escolaridad obligatoria, según lo especificado en las leyes locales, lo que sea mayor.
 - Trabajos peligrosos o nocturnos realizados por niños.
 - Trabajo que interfiere con la escolaridad.

Reconocemos que no todo el trabajo llevado a cabo por niños es trabajo infantil y, en determinadas situaciones en las que la legislación nacional lo permite, proporcionar trabajo decente a jóvenes de 15 a 17 años (trabajadores jóvenes) puede resultar beneficioso.

Remediación

- 12.2** Cuando el riesgo de trabajo infantil es alto, existe un plan de remediación para responder de manera eficaz y en el mejor interés del niño, en caso de que se identifique trabajo infantil.

Planeta.

13. Gestión medioambiental

Contaminación

13.1 Se evalúan los impactos reales y potenciales relacionados con la contaminación del aire, el agua o el suelo y, cuando se identifican, se implementan medidas para prevenirlos, gestionarlos o minimizarlos.

Gestión de residuos

13.2 Los desechos se almacenan, manipulan, transportan y eliminan de manera que se proteja la salud y seguridad de las personas y el medio ambiente.

Gestión de químicos

13.3 Los químicos y otros materiales peligrosos para las personas o el medio ambiente se identifican, etiquetan y gestionan con el fin de garantizar un manejo, traslado, almacenamiento, uso, reciclaje, reutilización y eliminación seguros.

Información sobre el desempeño ambiental

13.4 Se monitorea el desempeño ambiental, con referencia a objetivos y planes de mejora. A solicitud, se comparten datos e información relacionados con el desempeño ambiental.

14. Impactos en el clima y la naturaleza

Clima

14.1 A los proveedores definidos como pequeñas o medianas empresas (PyME) según los reglamentos locales o regionales, los alentamos a medir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y evaluar medidas de mitigación.

Para los proveedores más grandes que superen este umbral, existe un compromiso y un plan con plazos determinados para reducir las emisiones de GEI, que cubren los alcances 1, 2 y 3 (cuando sea material). El compromiso y el plan están en consonancia con un enfoque basado en la ciencia y alineado con el Acuerdo de París.

Biodiversidad y ecosistemas

14.2 Se evalúan los impactos reales y potenciales relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas y, cuando se identifican, se implementan medidas para prevenirlos, gestionarlos o minimizarlos.

14.3 Para los proveedores de productos y materiales agrícolas y forestales, dichos productos no proceden de zonas en las que se haya producido deforestación después del 31 de diciembre de 2020.

Agua

14.4 Se evalúan los impactos reales y potenciales relacionados con el agua y, cuando se identifican, se implementan medidas para prevenirlos, gestionarlos o reducirlos al mínimo.

15. Circularidad de los recursos

Gestión de materias primas

15.1 Para los proveedores de materia prima de Tetra Pak, se toman medidas para mejorar la trazabilidad de dichos materiales.

15.2 Se toman medidas para mejorar la calidad de la información del contenido renovable y reciclado de los productos y materiales, así como su reciclabilidad.

Diseño para la circularidad

15.3 Los productos y materiales se diseñan teniendo en cuenta la circularidad.



Contáctenos

Informarnos en caso de impacto

Esperamos que nos informe sobre cualquier impacto grave real sobre las personas o el medio ambiente que ocurra en sus operaciones o que afecte directamente los productos o servicios que nos vende.

La gravedad del impacto la define usted en función de la escala, el alcance o el carácter irremediable del impacto.

Plantear una inquietud

Además de la obligación anterior, cualquier persona (incluido usted, sus trabajadores, comunidades y otras partes interesadas) puede plantear una inquietud con respecto a infracciones reales o presuntas de nuestro Código de conducta empresarial para proveedores de Tetra Pak. Para hacerlo, deben dirigirse a nuestra línea de denuncia de irregularidades (www.tetrapak.com/ethics).

La información puede enviarse de forma confidencial y anónima (cuando lo permita la ley). Apoyamos firmemente una cultura de diálogo sin temor a las represalias contra aquellas personas que planteen una inquietud.

Investigaremos la inquietud planteada y, de ser necesario, solicitaremos más información y brindaremos una solución.

Enlaces.

Los siguientes principios, normas y directrices sirven como base para el Código de Conducta Empresarial para Proveedores de Tetra Pak y proporcionan mayor contexto a los criterios establecidos en el Código.

- ¹ [Código de conducta empresarial del Grupo Tetra Laval](#)
- ² [Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos](#)
- ³ [Carta Internacional de Derechos Humanos](#)
- ⁴ [Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- ⁵ [Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas](#)
- ⁶ [Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable](#)
- ⁷ [Código base de la Iniciativa de Comercio Ético](#)
- ⁸ [Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo](#)
- ⁹ [Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable / Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#)
- ¹⁰ [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT](#)
- ¹¹ [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación no judiciales](#)
- ¹² [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)
- ¹³ [Coalición mundial por un salario vital](#)
- ¹⁴ [Recomendaciones de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores](#)

