



Tetra Pak uppförandekod för leverantörer

Mars 2025 / Version 1.0

Utgiven av: Tetra Pak ekonomi- och leverantörshantering

Innehåll.

Introduktion	3
Grundläggande principer	7
Affärsintegritet, due diligence och ledningssystem	8
Livsmedel	9
Människor	10
Planeten	13
Kontakta oss	14
Länkar	15

Introduktion.

Tetra Pak strävar efter att alltid bedriva sin verksamhet med stor integritet. Vi bevarar det goda – Protects What's Good – det vill säga skyddar livsmedel, människor och planeten. Leverantörerna i vår värdekedja spelar en avgörande roll för att vi ska kunna uppnå våra mål och vi är medvetna om att vi har ett stort ansvar för att tillsammans med våra leverantörer och andra partner upprätthålla ansvarsfulla metoder.

Vår uppförandekod för leverantörer är en central del i vårt arbete för mänskliga rättigheter och miljömässig due diligence (HREDD) och definierar vad vi förväntar oss av dig som leverantör till Tetra Pak. Våra erfarenheter av arbetet med uppförandekoden har visat att när vi vidtar åtgärder för att skydda livsmedel, människor och planeten blir medarbetare mer produktiva, samtidigt som resurser används mer effektivt och företag blomstrar.

Hur är uppförandekoden utformad?

Vår uppförandekod för leverantörer är uppbyggd kring 15 grundläggande principer, som var och en innehåller en uppsättning krav. Vi är medvetna om att de grundläggande principerna blir alltmer sammanflätade och ömsesidigt beroende av varandra. Därför behöver du hantera dem som en helhet för att uppfylla kraven.

Kraven är indelade i:

- M Bindande krav (M - Must):** Obligatoriska krav som leverantörer måste uppfylla för att få göra affärer med Tetra Pak.
- GP Krav enligt god praxis (GP - Good Practice):** Krav som inte är bindande, men som vi förväntar oss att du arbetar för att införa. Även om vi i nuläget betraktar kraven som god praxis förutser vi att de kan bli obligatoriska i kommande versioner av uppförandekoden.

Tetra Pak tillämpar även ytterligare standarder för anskaffning av material som medför tydliga risker för människa och miljö och som har betydande påverkan på verksamheten inom Tetra Pak, till exempel vätskeförpackningspapp och förnybara polymerer. För ytterligare information, se Tetra Paks webbplats.

Vem omfattas av uppförandekoden?

Till de leverantörer som omfattas av uppförandekoden räknas även tredje part som levererar varor eller tjänster direkt till Tetra Pak, inklusive fall då varor eller tjänster tillhandahålls av ett moderbolag, dotterbolag eller närstående företag till vår avtalspart.

Kraven i uppförandekoden gäller samtliga medarbetare, såväl företagets egna anställda som tillfälliga medarbetare som är anställda direkt eller indirekt genom underleverantörer eller bemanningsföretag (till exempel timanställda inom tillverkning, säkerhet, catering, underhåll och andra tjänster). Beträffande tillfälliga medarbetare kan de bindande kraven tillämpas genom att ställa krav på distributionskedjan som motsvarar dem i uppförandekoden.

Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt rättigheterna för individer som kan vara i förhöjd risk i specifika sammanhang, inklusive men inte begränsat till kvinnor, migranter och kontraktsanställda.

Vilken är grunden för uppförandekoden?

Kraven i uppförandekoden är baserade på internationellt erkända standarder och principer samt Tetra Pak Laval Groups egen uppförandekod.¹

Tetra Pak har förbundit sig att respektera FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.² Det innebär att vi respekterar alla internationellt erkända, mänskliga rättigheter, i synnerhet dem som formuleras i den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter³ och de principer och standarder som formuleras i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetet.⁴

Vid anskaffning av råmaterial följer vi FN:s deklaration om ursprungsfolks rättigheter.⁵ Vi stöder också OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande⁶ och anpassar våra krav efter relevanta branschstandarder som ETI:s Base Code (Ethical Trade Initiative).⁷

Vad förväntar vi oss av dig?

Genom att åta dig att följa vår uppförandekod för leverantörer samtycker du till att säkerställa följande:

- **Ansvar:** Du är **ålagd att alltid följa** alla tillämpliga lagar och föreskrifter och alla bindande krav, vilka är baserade på internationella standarder. När du har tagit del av uppförandekoden förväntar vi oss att du ser över dina nuvarande policyer, procedurer och metoder för att uppfylla de bindande kraven och se till att de efterlevs. Även om kraven på god praxis inte är bindande **förväntas du arbeta för att införa** dem när du har godkänt uppförandekoden.

Om något av de bindande kraven skiljer sig från lokala lagar eller föreskrifter (t.ex. beträffande arbetstid) ska det strängaste kravet tillämpas. I de fall där tillämpliga lagar *förhindrar* dig från att upprätthålla kriterierna (t.ex. föreningsfrihet), förväntas du, efter bästa förmåga, hitta alternativa sätt att respektera kriteriernas anda och att informera oss om detta.

- **Öppenhet:** Du är uppriktig om områden som behöver förbättras och kommunicerar öppet med Tetra Pak om du upptäcker betydande negativa effekter i din verksamhet eller distributionskedja. För mer information se *Informera oss om påverkan*.
- **Kontinuerlig förbättring:** Vi vet att du behöver lägga både tid och resurser på att införa våra krav och uppmuntrar dig därför att arbeta kontinuerligt med förbättringar för att uppnå bättre resultat som överträffar de lägsta efterlevnadskraven.

Vad kan du förvänta dig av oss?

Vi har som målsättning att vårt samarbete med dig ska vara rättvist och transparent.

- **Dialog:** Vi har öppna kommunikationsvägar till alla våra leverantörer och välkomnar eventuella synpunkter du har på vår verksamhet och vårt uppförande.
- **Stöd:** I situationer där så är nödvändigt och rimligt strävar vi efter att hjälpa dig att införa kraven och att stödja dig i ditt arbete med mänskliga rättigheter och due diligence-åtgärder på miljöområdet.
- **Rättvisa:** Vi är transparenta i vårt engagemang, håller vad vi lovar och vidtar åtgärder för att se till att våra anskaffningsmetoder är ansvarsfulla.

Hur övervakar vi efterlevnaden?

Som ett led i vårt arbete för mänskliga rättigheter och miljömässig due diligence övervakar vi efterlevnad med olika metoder, bland annat i dialog med dig. Det sker antingen genom regelbundna möten på ledningsnivå eller genom direkta kontakter i hållbarhetsfrågor. Vi förbehåller oss också rätten att kontrollera att leverantörer följer uppförandekoden genom att göra granskningar och/eller revisioner. Vi utvärderar då bland annat arbetstgares rätt till medbestämmande och mänskliga rättigheter. Tredje parter kan användas för att utföra dessa aktiviteter. Vi förväntar oss att du hjälper oss att genomföra sådana aktiviteter och avstår från vedergällning i samband med eller till följd av att vi presenterar våra resultat. Om vi upptäcker att någon del av uppförandekoden inte följs förväntar vi oss att detta åtgärdas så snart som möjligt.

Om vi får kännedom om anklagelser eller problem kontaktar vi dig för att undersöka och/eller åtgärda dem på ett konstruktivt sätt. Du förväntas samarbeta med oss och erbjuda rimlig hjälp i den omfattning som krävs för att Tetra Pak ska kunna uppfylla våra åtaganden gällande due diligence-kontroller och lagstadgad rapportering.

Vi är beredda att samarbeta med leverantörer som vill visa större hänsyn till livsmedel, människor och planeten och som är medvetna om sin påverkan och vill vidta rimliga åtgärder för att minska den. I de fall då leverantörer visar konsekvent eller betydande brist på intresse för att uppfylla de bindande kraven i uppförandekoden förbehåller vi oss rätten att avbryta samarbetet och säga upp relevanta avtal.

Hur värnar vi om konfidentialiteten?

Samarbete, ömsesidigt förtroende och respekt mellan Tetra Pak och leverantörer är grunden för ett framgångsrikt genomförande av uppförandekoden för leverantörer. All kommunikation som tas emot från dig och/eller delas via tredjepartsplattformar behandlas konfidentiellt av Tetra Pak.

Tillämplighet

Observera att vissa krav kanske inte kan tillämpas på din verksamhet eller de produkter eller tjänster som du levererar till Tetra Pak. Till exempel när du inte tillhandahåller material eller delar som är avsedda att användas i kontakt med livsmedel (kriterium 4.1) eller ingen bostad tillhandahålls till arbetare (kriterium 10.7).

Översättningar

Det officiella språket i vår uppförandekod för leverantörer är engelska. Översättningar av koden tillhandahålls endast i informationssyfte och kan inte användas som avtalsunderlag. Den engelska versionen är det enda avtalsrelaterade dokumentet och äger tolkningsföreträde i händelse av tvetydigheter eller skillnader.

Uppdateringar

Vi är medvetna om att våra leverantörer verkar i olika jurisdiktioner och miljöer och att vi behöver övervaka och kontinuerligt förbättra våra metoder för att upprätthålla ansvarsfull anskaffning. Det innebär att uppförandekoden ses över med jämna mellanrum och när så behövs (till exempel i samband med förändrade regelverk).

Grundläggande principer.

Affärsintegritet, due diligence och ledningssystem

1. Affärsintegritet och regelefterlevnad



2. Mänskliga rättigheter och miljömässig due diligence



3. Effektiva ledningssystem



Livsmedel

4. Efterlevnad av livsmedelssäkerhet



Människor

5. Frivilligt arbete



6. Föreningsfrihet



7. Frihet från diskriminering och trakasserier



8. Mekanismer för klagomål och åtgärder



9. Löner och arbetstider



10. Arbetsmiljö



11. Markrättigheter



12. Barns rättigheter



Planeten

13. Miljöledning



14. Klimat- och naturpåverkan



15. Spårbar och cirkulär resursanvändning



Affärsintegritet, due diligence och ledningssystem.

1. Affärsintegritet och regelefterlevnad

Efterlevnad av tillämpliga lagar

- 1.1** Alla tillämpliga lagar och förordningar följs och erforderliga tillstånd erhålls.

Arbete mot mutor och korruption

- 1.2** Alla former av korruption är förbjudna och förhindras.

Intressekonflikter

- 1.3** Alla affärstransaktioner är fria från intressekonflikter. I händelse av myndighetspersoner, politiska representanter, anställda på Tetra Pak eller deras närstående har en betydande ägarandel eller ett ekonomiskt intresse i ditt företag underrättat du Tetra Pak om förhållandena.

Informationskydd

- 1.4** Konfidentiell information och affärshemligheter skyddas och åtgärder för att skydda känsliga uppgifter från obehörig åtkomst genomförs.

Anskaffning och tillverkning av produkter (konfliktmineraler)

- 1.5** I tillämpliga fall har åtgärder vidtagits för att identifiera, bedöma och motverka risken för att mineraler köps in från konfliktdrabbade områden eller högriskområden i linje med OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfulla leveranskedjor för mineraler från konfliktdrabbade områden och högriskområden.⁸

2. Mänskliga rättigheter och miljömässig due diligence

Mänskliga rättigheter och miljömässig due diligence

- 2.1** Vi genomför due diligence-kontroller inom mänskliga rättigheter och miljö för att identifiera, förebygga, motverka och redovisa negativa effekter på människa och miljö i din egen verksamhet och i din distributionskedja. De står i proportion till företagets storlek och omfattningen av effekterna på mänskliga rättigheter och miljö. Detta är i linje med OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.⁹

3. Effektiva ledningssystem

Dokumentationshantering

- 3.1** Register skapas och underhålls för att säkerställa regelefterlevnad och överensstämmelse med kriterierna i denna kod. Företaget dokumenterar också användningen av underleverantörer på anläggningar.

Hållbar upphandling

- 3.2** Leverantörer eller underleverantörer som du använder för att tillhandahålla varor eller tjänster till Tetra Pak förväntas uppfylla motsvarande krav som måste-kriterierna i denna kod.



Policyer och rutiner

- 3.3** Om så behövs har vi infört policyer och procedurer för att se till att uppförandekoden efterlevs.

Regelövervakning

- 3.4** Ett system har införts för att hålla verksamheten uppdaterad med relevanta regelverk och vidta åtgärder för att säkerställa efterlevnad.

Kompetensutveckling

- 3.5** Om så behövs erbjuds utbildning till medarbetare för att se till att de känner till sina rättigheter som anställda, tillgången till mekanismer för att göra en anmälan eller be om stöd och hur de fungerar samt vilka andra medarbetare och ledningsteam som är tillgängliga för att uppfylla kraven i uppförandekoden.

Livsmedel.



4. Efterlevnad av livsmedelssäkerhet

Efterlevnad av livsmedelssäkerhet

- 4.1 **M** Leverantörer av material och delar avsedda att komma i kontakt med livsmedel i utrustning från Tetra Pak eller inbyggd utrustning från tredje part ska uppfylla gällande lagar beträffande livsmedelskontakt.

Åtgärder vidtas för att hålla sig uppdaterade om eventuella ändringar i lagstiftningen och Tetra Pak informeras om eventuella förändringar i den mån dessa kan ha en inverkan på de material och delar som säljs.

Människor.

5. Arbetet avtalas fritt

Tvångsarbete

5.1 Det förekommer inga former av modernt slaveri som människohandel, kontrakts- eller skuldslaveri och inte heller fängelsearbete eller någon annan form av arbete som inbegriper psykiskt och/eller fysiskt tvångsarbete.

Rörelsefrihet

5.2 Arbetstagare har rörelsefrihet och är inte begränsade till lokalerna, inklusive sovsalar, eller tillhandahållna bostäder.

5.3 Användning av övervakning i syfte att skrämja eller kontrollera arbetare är inte tillåten.

Ansvarsfull rekrytering och anställning

5.4 Avgifter och kostnader kopplade till rekryterings-, anställnings- och uppsägningsprocesser (enligt ILO:s definition¹⁰) läggs inte på medarbetare. I händelse att medarbetare har betalat rekryteringsavgifter eller rekryteringskostnader ska en återbetalning göras.

5.5 Arbetsgivare kräver inte depositioner, håller inne eller fördröjer utbetalningar eller inför ekonomiska system som begränsar medarbetares möjligheter att avsluta sin anställning. Arbetstagare är inte skyldiga att ge upp identitetshandlingar, pass eller arbetstillstånd som ett villkor för anställning.

5.6 Medarbetare skriver på ett skriftligt anställningsavtal eller motsvarande innan de påbörjar sin tjänst eller introduktion-utbildning. Medarbetare får en kopia av avtalet, på ett språk de förstår, innan de skriver under det. Väsentliga förändringar i anställningsvillkoren avtalas skriftligen av arbetstagaren.

5.7 Det finns en rättvis disciplineringspolicy på plats, som alla medarbetare är informerade om.

5.8 Anställningsförhållanden är frivilliga och bygger på ömsesidigt samtycke. Anställda har rätt att säga upp sig när deras avtal löper ut eller när som helst, utan kostnad eller straff.

6. Föreningsfrihet

Föreningsfrihet

6.1 Det står anställda fritt att utöva sin rätt att bilda eller delta i arbetsrelaterade föreningar som fackföreningar, yrkesorganisationer och andra relevanta grupper. Medarbetare har rätt att förhandla om kollektivavtal, be om facklig hjälp och/eller delta i medarbetarråd. Rättigheterna kan utövas utan rädsla för diskriminering, våld eller trakasserier, såväl fysiska som psykiska.

7. Frihet från diskriminering och trakasserier

Icke-diskriminering

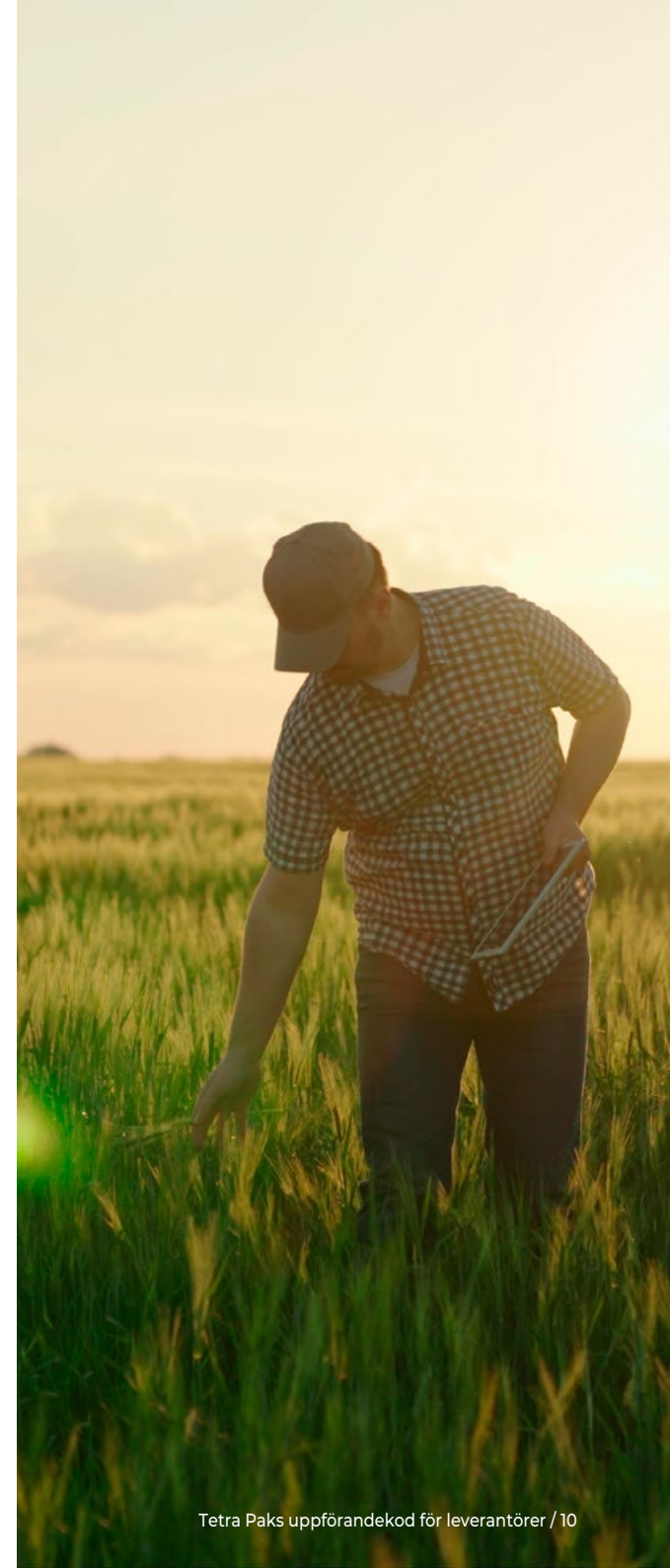
7.1 Det förekommer ingen diskriminering i samband med rekryteringar, ersättningar, tillgång till utbildning, befordringar, uppsägningar eller pensionering på grundval av skyddade egenskaper eller diskrimineringsgrunder.

Insatser mot trakasserier

7.2 Anställda utsätts inte för hot, bestraffning, tvång, fysiskt våld, sträng eller omänsklig behandling eller kroppsvisitationer.

Mångfald, jämställdhet och inkludering

7.3 Särskilda åtgärder vidtas för att öka mångfald, jämställdhet och inkludering på arbetsplatsen.



Människor.

8. Mekanismer för klagomål och åtgärder

Klagomålskanaler

8.1 Anställda har tillgång till mekanismer för klagomål där de kan uttrycka sin oro över potentiella missförhållanden.

M

8.2 Anställda kan öppet uttrycka och förmedla sin oro till dig beträffande arbetsförhållanden och ledningsmetoder utan risk för diskriminering, hot eller hämndåtgärder.

M

8.3 Mekanismer för klagomål är i linje med "effektivitetskraven" för klagomålsmekanismer rörande verksamheten enligt beskrivningen i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.¹¹

GP

Åtgärder

8.4 Om du har orsakat eller bidragit till negativa effekter för mänskliga rättigheter eller miljön förväntas du vidta eller samarbeta för att vidta åtgärder som kompenserar berörda intressenter i linje med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.¹²

M

9. Löner och arbetstider

Löner, förmåner och försäkringar

9.1 Löner och förmåner som betalas ut för en standardarbetsvecka uppfyller, som ett minimum, nationella rättsliga standarder eller industristandarder, beroende på vilket som är högre.

M

9.2 Arbetstagare får de försäkringar och förmåner, inklusive semesterrättigheter, som de enligt lag eller avtal har rätt till.

M

9.3 Lönerna betalas ut i tid, regelbundet och i sin helhet. Arbetstagare får en lönebesked eller motsvarande med fullständig lön, förmåner och avdragsinformation som återspeglar den erhållna lönen. Arbetstagarna får relevant information om grunderna för löneavdrag. Löneavdrag används inte som en disciplinär åtgärd.

M

9.4 Försäkringen täcker arbetare vid eventuella arbetsrelaterade skador, olyckor, sjukdomar, invaliditet eller dödsfall, i enlighet med lokala lagar om arbetsskadeersättning.

M

9.5 Ett lönesystem har införts som betalar anställda på ett sätt som uppfyller eller överträffar den lokala minimivån och på en nivå som är tillräcklig för att bekosta en adekvat levnadsstandard i det aktuella samhället i linje med tillförlitliga jämförelsevärden för löner som går att leva på (t.ex. Global Living Wage Coalition).¹³

GP

Arbetstider

9.6 Den totala arbetstiden under varje enskild sjudagarsperiod, inklusive övertid, överskrider inte 60 timmar utom i undantagsfall och då samtliga av följande kriterier är uppfyllda:

M

- Det är tillåtet enligt gällande lag
- detta är tillåtet genom ett kollektivavtal som fritt förhandlas fram med en arbetstagarorganisation som representerar en betydande del av arbetsstyrkan;
- lämpliga skyddsåtgärder vidtas för att skydda arbetarnas hälsa och säkerhet; och
- arbetsgivaren kan visa att exceptionella omständigheter gäller såsom oväntade produktionstoppar, olyckor eller nödsituationer.

Övertid

9.7 Övertid utförs i enlighet med lagkrav och all övertid är på frivillig basis. Om anställningsavtalet tillåter avtalsenlig övertid, accepterar arbetstagarna det uttryckligen. Övertid används ansvarsfullt och betalas till lämplig premie enligt lagkrav och/eller kollektivavtal.

M

Raster, vila och ledighet

9.8 Arbetstagare får minst 24 timmars sammanhängande vila under varje 7-dagarsperiod eller, där det är tillåtet enligt nationell lagstiftning, två 24-timmarsperioder var 14:e dag.

M

9.9 Arbetare får alla lagstadgade måltids- och vilopauser samt betald ledighet.

M



Människor.

10. Arbetsmiljö och säkerhet (OHS)

Bedömning och hantering av risker

10.1 Risker kopplade till hälsa och säkerhet på arbetsplatsen bedöms och åtgärder vidtas för att förebygga dem. I detta ingår lämpliga kontroller, arbetsprocedurer, skyddsronder, handlingsplaner för nödsituationer, utbildning och tillgång till personlig skyddsutrustning (PPE).

Första hjälpen och brandbekämpning

10.2 Första hjälpen- och brandbekämpningsutrustning är tillgänglig och i fungerande skick. Medarbetare utbildade i första hjälpen och brandbekämpning är tillgängliga när verksamheten bedrivs i ett tillräckligt antal för att hantera alla risker i arbetsmiljön.

Beredskap inför nödsituationer

10.3 Medarbetare har förberetts på eventuella nödsituationer, bland annat genom att delta i övningar.

Ett oberoende evakueringslarm är hörbart och/eller synligt för alla arbetare. Det är möjligt att manuellt aktivera larmet och larmknapparna är väl synliga och markerade. Det finns tydligt utmärkta räddningsvägar och nödutgångar för att säkerställa snabb och säker utrymning i alla situationer.

Säkerhetsrisker

10.4 Säkerhetsrisker rapporteras kontinuerligt, analyseras, följs upp och åtgärdas. Alla arbetsmiljörelaterade incidenter utreds.

Säkra byggnader

10.5 Alla fastigheter är säkra i enlighet med lokala byggnormer och används för avsett ändamål.

Arbetsvillkor

10.6 Arbetsmiljön är ren, hygienisk och välskött och har lämplig belysning, ventilation och, om så behövs, uppvärmning eller fläktsystem.

10.7 Toaletterna är säkra, kostnadsfria, hygieniska, tillgängliga under arbetstid, utrustade med grundläggande förbrukningsmaterial och anpassade efter antalet anställda. Rent dricksvatten erbjuds utan kostnad och på rimligt avstånd från arbetsplatsen.

Hus

10.8 Om medarbetare erbjuds bostäder uppfyller de kraven i riktlinjerna ILO R115 – Rekommendationer för personalbostäder.¹⁴

11. Markrättigheter

Markrättigheter

11.1 I tillämpliga fall respekteras landrättigheter och du inhämtar fritt, föregående och informerat samtycke från lokalsamhällen och ursprungsbefolkningar.

Försvare av mänskliga rättigheter och miljön

11.2 I vissa sammanhang förekommer betydande risker för personer som försvarar mänskliga rättigheter och miljön. Det gäller exempelvis fackligt aktiva, ursprungsbefolkningar och ledargestalter i lokalsamhällen. Hot, våld eller skrämstaktik mot försvarare av mänskliga rättigheter och miljön är inte tillåtet.



12. Barns rättigheter

Barnarbete

12.1 Barnarbete är inte tillåtet. Detta inkluderar:

- Anställda under 15 år eller yngre än den lagstadgade minimiåldern för anställning eller inom åldersintervallet för obligatorisk skolgång enligt lokala lagar (tillämpa regeln med högst ålder).
- Farligt arbete eller nattarbete utfört av barn.
- Arbete som stör skolgången.

Vi är medvetna om att inte allt arbete som utförs av barn är barnarbete och i vissa fall där nationella lagar tillåter det kan det vara positivt att erbjuda schyssta arbetstillfällen till ungdomar mellan 15 och 17 år (ungdomsanställningar).

Åtgärder

12.2 På platser där risken för barnarbete är stor har en åtgärdsplan införts för att effektivt reagera och agera för barnets bästa i händelse att barnarbete upptäcks.

Planeten.

13. Miljöledning

Föroreningar

- 13.1** Faktiska och potentiella negativa effekter av luft-, vatten- och markföroreningar bedöms och om sådana upptäcks vidtas åtgärder för att förebygga, hantera eller minimera dem.

Avfallshantering

- 13.2** Avfall lagras, hanteras, transporteras och bortskaffas på ett sätt som skyddar människors och miljöns hälsa och säkerhet.

Kemikaliehantering

- 13.3** Kemikalier och andra material som utgör en fara för människor eller miljön identifieras, märks och hanteras för att säkerställa säker hantering, förflyttning, lagring, användning, återvinning eller återanvändning och kassering.

Information om miljöprestanda

- 13.4** Miljöprestanda övervakas och stäms av mot uppställda mål och förbättringsplaner. På begäran delar du med dig av data och information relaterade till miljöprestanda.

14. Klimat- och miljöpåverkan

Klimatet

- 14.1** Leverantörer som enligt lokala eller regionala bestämmelser definieras som små eller medelstora företag uppmanas att mäta sina växthusgasutsläpp och överväga åtgärder för att minska dem.

Större leverantörer som når över den här tröskeln har infört tidsangivna åtaganden och en plan för att minska sina växthusgasutsläpp i enlighet med scope 1, 2 och 3 (om de är betydande). Engagemanget och planen är i enlighet med ett vetenskapsbaserat tillvägagångssätt som är anpassat till Parisavtalet.

Biologisk mångfald och ekosystem

- 14.2** Faktiska och potentiella effekter relaterade till biologisk mångfald och ekosystem utvärderas och där de identifieras vidtas åtgärder för att förebygga, hantera eller minimera dem.

- 14.3** För leverantörer av jordbruks- och skogsprodukter och material kommer sådana produkter inte från områden där det har skett avskogning efter den 31 december 2020.

Vatten

- 14.4** Faktiska och potentiella konsekvenser relaterade till vatten utvärderas och där de identifieras vidtas åtgärder för att förebygga, hantera eller minimera dem.

15. Resurscirkularitet

Råmaterialhantering

- 15.1** För leverantörer av råvaror till Tetra Pak vidtas åtgärder för att förbättra spårbarheten av sådana material.

- 15.2** Du vidtar steg för att höja kvaliteten på information om förnybart och återvunnet innehåll i produkter och material samt möjligheterna att återvinna dem.

Design för cirkularitet

- 15.3** Produkter och material designas med cirkularitet i åtanke.



Kontakta oss.

Informera oss vid en påverkan

Vi förväntar oss att du informerar oss om faktiska fall av allvarlig påverkan på människa eller miljö som inträffar i din verksamhet eller som direkt påverkar de produkter eller tjänster du säljer till oss. Hur allvarlig påverkan är definieras av dig baserat på effekternas omfattning, skala eller oåterkalleliga karaktär.

Anmäla problem

Utöver skyldigheterna ovan kan alla (bland annat du, dina medarbetare, lokalsamhällen och/eller andra intressenter) göra en anmälan om faktiska eller misstänkta brott mot vår uppförandekod för leverantörer till Tetra Pak via vår visselblåsarlinje (www.tetrapak.com/ethics).

Informationen kan lämnas konfidentiellt och anonymt (där lagen så tillåter). Vi uppmuntrar dig varmt att främja en arbetskultur där medarbetare kan säga ifrån utan rädsla för påföljder för dem som påtalar problem.

Vi undersöker alla anmälningar och begär in ytterligare information om så behövs innan vi kommer överens om lämpliga åtgärder.

Länkar.

Följande principer, standarder och riktlinjer utgör grunden för Tetra Pak uppförandekod för leverantörer och sätter in kodens krav i ett större sammanhang.

- ¹ [Tetra Laval Groups uppförandekod](#)
- ² [FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter](#)
- ³ [FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna](#)
- ⁴ [International Labour Organisations \(ILO\) deklARATION om grundläggande principer och rättigheter på arbetet](#)
- ⁵ [FN:s deklARATION om ursprungsfolkens rättigheter](#)
- ⁶ [OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande](#)
- ⁷ [Ethical Trade Initiatives \(ETI\) Base Code](#)
- ⁸ [OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfulla leveranskedjor för mineraler från konflikttrabbade områden och högriskområden](#)
- ⁹ [OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande/FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter](#)
- ¹⁰ [ILO:s allmänna principer och operativa riktlinjer för rättvis rekrytering och definition av rekryteringsavgifter och relaterade kostnader](#)
- ¹¹ [FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: Effektivitetskriterier för icke-rättsliga klagomålsmekanismer](#)
- ¹² [FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter](#)
- ¹³ [Global Living Wage Coalition](#)
- ¹⁴ [ILO:s vägledning om arbetarbostäder](#)

