



# Кодекс ділової поведінки для постачальників Tetra Pak

Березень 2025 / Версія 1.0

Видано: Керівництво фінансами і постачальниками Tetra Pak



# Зміст.

<b>Вступ</b>	<b>3</b>
<b>Зasadничі принципи</b>	<b>7</b>
<b>Корпоративна етика, ділова доброчесність та системи управління</b>	<b>8</b>
<b>Харчування</b>	<b>9</b>
<b>Люди</b>	<b>10</b>
<b>Планета</b>	<b>13</b>
<b>Контакти</b>	<b>14</b>
<b>Посилання</b>	<b>15</b>



# Вступ.

Tetra Pak® Україна, як і вся група компаній, віддана своїй місії “Дбає про корисне”, зосереджуючись на захисті їжі, людей та планети. Наша обіцянка: Protects What’s Good – захищати харчові продукти, людей і планету. Ми вважаємо, що спільне встановлення вказівок та практик разом з нашими постачальниками є невід’ємною частиною ведення етичного і відповідального бізнесу.

Наш Кодекс ділової поведінки для постачальників є основоположною частиною нашого підходу до прав людини та екологічної експертизи (HREDD) і визначає, чого ми очікуємо від вас як постачальника Tetra Pak. Наш досвід роботи з Кодексом показав, що, коли ми слідуємо місії і дбаємо про їжу, людей і планету, це позитивно впливає на різні аспекти: продуктивність росте, ресурси використовуються ефективніше і компанія процвітає.

## Яка структура кодексу?

Кодекс ділової поведінки для постачальників складається з 15 Зasadничих принципів, кожен з яких містить набір критеріїв. Ми визнаємо, що Зasadничі принципи все більше взаємопов'язані та взаємозалежні. Тому вам потрібно розглядати їх разом, щоб відповідати критеріям.

### Критерії поділяються на:

- M** **Необхідні (M - Must) критерії:** Критерії, які є обов'язковими для виконання та яким постачальники повинні відповідати, щоб вести бізнес із Tetra Pak.
- GP** **Критерії кращих практик (GP – Good Practice):** Критерії, які не є обов'язковими, але якими ми рекомендуємо вам послуговуватися. Хоча сьогодні ми розглядаємо ці критерії як кращі практики, вони можуть стати обов'язковими в наступних версіях цього Кодексу.

Tetra Pak встановлює додаткові стандарти для постачання матеріалів, які мають явний ризик для людей і навколишнього середовища та мають значний вплив на бізнес Tetra Pak, наприклад, картон для Упаковки рідин і відновлювані полімери. Виможете знайти додаткову інформацію на сайті Tetra Pak.

## На кого розповсюджується сфера застосування Кодексу?

Постачальники, на яких поширюється цей Кодекс, включають будь-яку третю сторону, яка надає товари або послуги безпосередньо компанії Tetra Pak, зокрема тоді, коли товари або послуги надаються довірній стороні материнською, дочірньою або афілійованою компанією.

Критерії Кодексу застосовуються до всіх працівників, включаючи ваших власних співробітників і будь-яких тимчасових працівників, яких ви безпосередньо або опосередковано наймаєте через субпідрядників або постачальників робочої сили (наприклад, контрактних працівників для виробництва, охорони, кейтерингу, прибирання та інших послуг). У випадку тимчасової робочої сили критерії “Обов'язкові” можуть бути застосовані шляхом встановлення еквівалентних вимог до ланцюга постачання, які містяться в цьому Кодексі.

Особливу увагу слід приділяти правам осіб, які можуть бути особливо вразливими в конкретних ситуаціях, включаючи, але не обмежуючись, жінками, мігрантами та контрактними працівниками.

## На чому ґрунтується Кодекс?

Критерії, що містяться в цьому Кодексі, базуються на міжнародно визнаних стандартах і принципах, а також на Кодексі ділової поведінки Групи Tetra Laval.<sup>1</sup>

Компанія Tetra Pak прагне впроваджувати Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини.<sup>2</sup> Таким чином, ми поважаємо всі міжнародно визнані права людини, зокрема ті, що викладені в Міжнародній декларації про права людини<sup>3</sup> та принципи і стандарти, викладені в Декларації Міжнародної організації праці про основні принципи та права у сфері праці.<sup>4</sup>

Стосовно постачання нами сировини ми дотримуємося Декларації ООН про права корінних народів.<sup>5</sup> Ми також підтримуємо Рекомендації ОЕСР для багатонаціональних компаній щодо відповідальної ділової поведінки<sup>6</sup> і дотримуємося відповідних галузевих стандартів, таких як Основний кодекс ініціативи етичної торгівлі (ETI).<sup>7</sup>

## Чого ми очікуємо від вас?

Зобов'язуючись дотримуватися нашого Кодексу ділової поведінки для постачальників, ви погоджуєтесь забезпечити наступне:

- **Відповідальність:** Ви зобов'язані завжди дотримуватися чинних законів, а також усіх обов'язкових критеріїв, які базуються на міжнародних стандартах. Після отримання цього Кодексу ми очікуємо, що ви переглянете свої поточні політики, процедури та способи роботи відповідно до Обов'язкових критеріїв, щоб забезпечити їх відповідність. Хоча вони не є обов'язковими, ми також очікуємо, що ви будете працювати над впровадженням критеріїв Кращих Практик після підписання цього Кодексу.

Якщо один із необхідних критеріїв, що містяться у цьому Кодексі, *відрізняється від* місцевих законів або норм (наприклад, робочий час), застосовується вищий стандарт. У випадках, коли чинне законодавство *заважає* дотримуватися критеріїв (наприклад, свободи об'єднання), від вас очікується, що ви знайдете альтернативні способи дотримання сутності критеріїв та проінформуєте нас відповідно.

- **Відкритість:** Ви чесно визначаєте сфери, які потребують покращення, і відкрито комунікуєте з компанією Tetra Pak у разі виявлення значного несприятливого впливу на вашу діяльність або ланцюжок постачання (додаткову інформацію див. у розділі «Інформування у разі впливу»).
- **Постійне вдосконалення:** Ми усвідомлюємо час і зусилля, необхідні для впровадження наших критеріїв, і заохочуємо вас дотримуватися мислення постійного вдосконалення, покращувати ефективність і виходити за рамки мінімальної відповідності.

## Що ви можете очікувати від нас?

Ми прагнемо використовувати справедливий і відкритий підхід у роботі з вами.

- **Діалог:** Ми підтримуємо відкриту комунікацію з усіма нашими постачальниками та раді будь-яким вашим відгукам щодо нашої діяльності чи поведінки.
- **Підтримка.** У разі потреби та доцільності ми докладаємо зусиль, щоб підтримати вас у дотриманні критеріїв і сприяти вашим зусиллям у сфері захисту прав людини й екологічної відповідальності.
- **Справедливість:** Ми будемо взаємодіяти з вами прозоро, дотримуватися наших зобов'язань і вживати заходів для забезпечення відповідальності наших закупівельних практик.

## Як ми контролюємо відповідність вимогам?

У рамках нашого підходу до дотримання прав людини та екологічної відповідальності ми контролюємо відповідність різними способами, включаючи діалог з вами, як через регулярні зустрічі на високому рівні, так і через пряме залучення до питань сталого розвитку. Ми також залишаємо за собою право перевіряти чи постачальники дотримуються цього Кодексу через оцінки та/або аудити, включаючи оцінки впливу на права людини. Для проведення цих заходів можуть бути залучені треті сторони. Ви повинні допомагати у проведенні таких заходів і утримуватися від репресій у зв'язку з або в результаті будь-яких виявлених порушень. Будь-які виявлені області невідповідності Кодексу повинні бути своєчасно виправлені.

Якщо нам буде відомо про звинувачення та проблеми, ми будемо взаємодіяти з вами, щоб конструктивно розслідувати та/або вирішити їх. Очікується, що ви будете співпрацювати з нами та надавати нам розумну допомогу в обсязі, необхідному для виконання компанією Tetra Pak зобов'язань щодо комплексної перевірки та правових зобов'язань стосовно звітування.

Ми готові співпрацювати з тими постачальниками, які прагнуть підвищити свою повагу до їжі, людей і планети, визнають свої впливи та прагнуть розумно їх вирішувати. Однак, якщо постачальники демонструють постійну або значну відсутність зобов'язань щодо дотримання обов'язкових критеріїв, викладених у цьому Кодексі, ми залишаємо за собою право припинити відносини та розірвати відповідні угоди.

### **Як ми забезпечуємо конфіденційність?**

Співпраця, взаємна довіра та повага між Tetra Pak і постачальниками є основою успішного впровадження Кодексу ділової поведінки для постачальників. Вся отримана від вас інформація та/або передана через сторонні платформи розглядається Tetra Pak конфіденційно.

### **Застосовність**

Зверніть увагу, що деякі критерії можуть бути визнані непридатними залежно від вашої організації або продуктів чи послуг, які ви надаєте Tetra Pak. Наприклад, якщо ви не надаєте матеріали або частини, призначені для використання в контакті з їжею (критерій 4.1) або не надаєте житло для працівників (критерій 10.7).

### **Переклади**

Офіційною мовою Кодексу ділової поведінки для постачальників є англійська. Переклади Кодексу надаються лише в інформаційних цілях, і на них не можна покладатися як на договірну документацію. Англійська версія є єдиним договірним документом і має перевагу в разі неоднозначності або розбіжностей.

### **Оновлення**

Ми визнаємо, що наші постачальники працюють у різних правових рамках та середовищах, і необхідно постійно моніторити та вдосконалювати наш підхід до відповідального постачання. Таким чином, цей Кодекс буде регулярно переглядатися та, за необхідності, оновлюватися (наприклад, відповідно до нормативних актів).

# Основні принципи.

## Ділова етика, комплексна перевірка та системи управління

**1.** Ділова етика та дотримання правових вимог



**2.** Права людини й екологічна експертиза



**3.** Ефективні системи управління



## Харчові продукти

**4.** Дотримання вимог безпеки харчових продуктів



## Люди

**5.** Добровільна згода на роботу



**6.** Свобода об'єднання



**7.** Свобода від дискримінації та домагань



**8.** Канали подання скарг та засоби правового захисту



**9.** Заробітна плата та робочий час



**10.** Охорона праці та техніка безпеки (OHS)



**11.** Права на землю



**12.** Права дітей



## Планета

**13.** Екологічний менеджмент



**14.** Вплив на клімат і природу



**15.** Відстеження ресурсів і циклічність



# Корпоративна етика, ділова доброчесність та системи управління

## 1. Ділова етика та дотримання правових вимог

### Дотримання чинного законодавства

**1.1** Усі чинні закони та нормативні акти дотримуються, необхідні дозволи отримані.

### Боротьба з хабарництвом і корупцією

**1.2** Усі форми корупції заборонені та не допускаються.

### Конфлікти інтересів

**1.3** Жодні ділові операції не пов'язані з конфліктами інтересів. Про будь-яке матеріальне володіння або бенефіціарний інтерес у вашій компанії державного службовця, представника політичної партії, працівника Tetra Pak або їхніх родичів слід повідомити компанії Tetra Pak.

### Захист інформації

**1.4** Конфіденційна інформація та комерційна таємниця захищені, а також вживаються заходи для захисту конфіденційних даних від несанкціонованого доступу.

### Постачання продукції і виробництво (корисні копалини, що видобуваються в зонах конфліктів)

**1.5** Коли це застосовно, передбачено заходи для виявлення, оцінки та пом'якшення ризику корисних копалин, що надходять із постраждалих від конфлікту зон чи зон високого ризику, відповідно до Рекомендацій ОЕСР з комплексної перевірки для відповідальних ланцюжків постачання корисних копалин із постраждалих від конфлікту зон та зон високого ризику.<sup>8</sup>

## 2. Права людини та екологічна експертиза

### Права людини й екологічна експертиза

**2.1** Перевірка дотримання прав людини й екологічна експертиза проводиться для виявлення, запобігання, пом'якшення та обліку потенційних несприятливих впливів на людей і навколишнє середовище під час вашої діяльності та реалізації ланцюжка постачання пропорційно обсягу діяльності та суворості прав людини та впливу на навколишнє середовище. Це відповідає Рекомендаціям ОЕСР для багатонаціональних підприємств і Керівним принципам ООН щодо бізнесу та прав людини.<sup>9</sup>

## 3. Ефективні системи управління

### Управління документацією

**3.1** Записи створюються та зберігаються для забезпечення дотримання нормативних вимог і відповідності критеріям цього Кодексу. Також зберігаються записи стосовно залучення субпідрядників на місці.

### Стала закупівля

**3.2** Очікується, що постачальники або субпідрядники, яких ви використовуєте для надання товарів або послуг компанії Tetra Pak, відповідатимуть еквівалентним вимогам Обов'язкових критеріїв у цьому Кодексі.



### Політики та процедури

**3.3** У разі потреби існують політики та процедури для підтримки дотримання цього Кодексу.

### Контроль регулювання

**3.4** Впроваджено систему, щоб підтримувати актуальність відповідних нормативних актів і вживати заходів для забезпечення дотримання.

### Розвиток компетентності

**3.5** У разі необхідності для працівників проводиться навчання, щоб допомогти їм зрозуміти свої права як працівників, функціонування та доступність шляхів подання скарг, а також сприяти дотриманню ними, іншими працівниками і групами керівництва критеріїв, які містяться в цьому Кодексі.



# харчування.



## 4. Дотримання вимог безпеки харчових продуктів

### Дотримання вимог безпеки харчових продуктів

**4.1** Постачальники матеріалів і частин, призначених для використання в контакті з харчовими продуктами в обладнанні Tetra Pak або інтегрованому обладнанні третіх сторін, повинні дотримуватися чинного законодавства щодо контакту з харчовими продуктами.

Вживаються заходи для підтримки актуальності щодо будь-яких змін у законодавстві, і Tetra Pak інформується про будь-які зміни в тій мірі, в якій вони можуть вплинути на матеріали та частини, що продаються.

# Люди.

## 5. Робота за вільним погодженням

### Примусова праця

- 5.1** Відсутня торгівля людьми, контрактна або примусова праця, а також праця ув'язнених чи будь-яка інша форма праці, що передбачає психічний та/або фізичний примус.

### Свобода пересування

- 5.2** Працівники мають свободу пересування і не обмежуються приміщеннями, зокрема спальними приміщеннями, або наданим житлом.

- 5.3** Використання стеження з метою залякування або контролю над працівниками не допускається.

### Відповідальний найм і працевлаштування

- 5.4** Плата та витрати, пов'язані з процесами найму, працевлаштування або звільнення (відповідно до визначення МОП), не стягуються з працівників. Якщо працівники сплатили збори або витрати на найм, вони повинні бути відшкодовані.

- 5.5** Роботодавці не стягують депозитів, не утримують або не затримують виплат і не впроваджують жодних фінансових схем, які обмежують можливість працівника за власним бажанням звільнитися з роботи. Працівники не зобов'язані віддавати документи, що засвідчують особу, паспорти або дозволи на роботу як умову працевлаштування.

- 5.6** Працівники підписують письмовий трудовий договір або еквівалентний документ до початку роботи або ознайомчої практики. Працівники отримують копію контракту зрозумілою для них мовою до підписання. Істотні зміни умов найму погоджуються працівником у письмовій формі.

- 5.7** Існує справедлива дисциплінарна політика, яка доводиться до відома всіх працівників.

- 5.8** Трудові відносини є добровільними і ґрунтуються на взаємній згоді. Працівники мають право звільнитися після закінчення контракту або в будь-який час без сплати штрафу.

## 6. Свобода об'єднань

### Свобода об'єднання

- 6.1** Працівники можуть вільно використовувати своє право створювати асоціації, пов'язані з роботою, або брати участь у них, включаючи профспілки, професійні організації та інші відповідні групи. Працівники можуть вільно брати участь у колективних переговорах, шукати представництва та/або приєднуватися до рад працівників. Ці права реалізуються без ризику дискримінації, насильства або домагань, фізичних чи психологічних.

## 7. Свобода від дискримінації та переслідувань

### Недопущення дискримінації

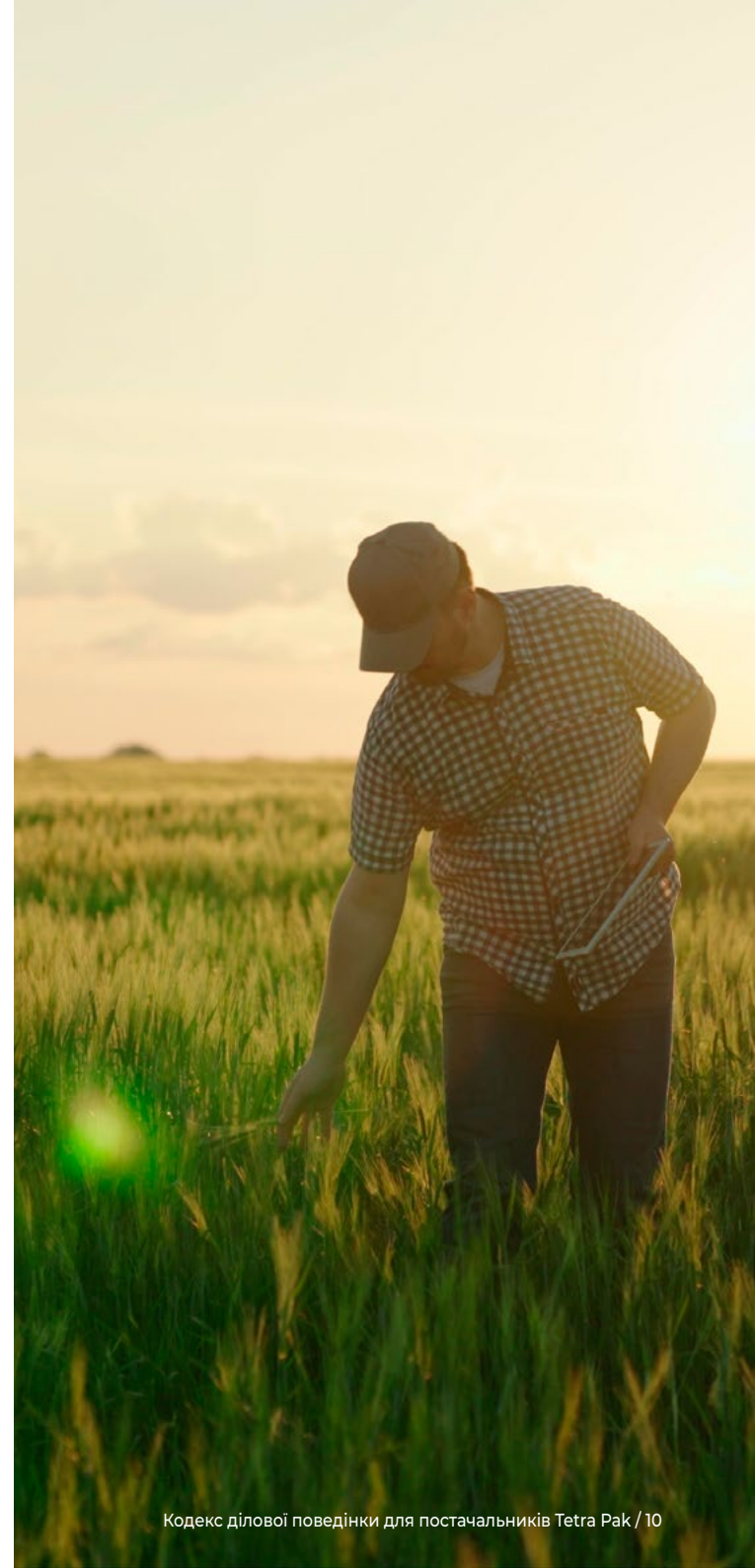
- 7.1** Немає дискримінації при прийомі на роботу, винагороді, доступі до навчання, просуванні по службі, звільненні або виході на пенсію на основі захищених характеристик.

### Протидія домаганням

- 7.2** Працівники не піддаються погрозам, стягненням, примусу, фізичній силі, насильству, жорстокому чи нелюдському поведінню, тілесним обшукам.

### Різноманітність, рівність та залучення

- 7.3** Вживаються конкретні заходи для підвищення різноманітності, рівності та інклюзії на робочому місці.





# Люди.

## 8. Канали подання скарг та засоби правового захисту

### Способи подання скарг

- 8.1** M Працівники мають доступ до способів надання скарг, щоб висловлювати свої невдоволення щодо трудових питань.
- 8.2** M Працівники можуть відкрито повідомляти та висловлювати свої занепокоєння стосовно умов праці та методів управління, не боячись дискримінації, залякування чи відповідних дій.
- 8.3** GP Способи подання скарг узгоджено з «критеріями ефективності» для оперативних механізмів подання скарг, як викладено в Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини.<sup>11</sup>

### Засоби правового захисту

- 8.4** M Якщо ви спричинили негативний вплив на права людини чи навколишнє середовище чи посприяли цьому, очікується, що ви надасте або співпрацюватимете в забезпеченні відшкодування для постраждалих зацікавлених сторін відповідно до Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини.<sup>12</sup>

## 9. Заробітна плата та робочий час

### Заробітна плата, пільги та страхування

- 9.1** M Заробітна плата та винагороди, що виплачуються за стандартний робочий тиждень, відповідають прийнятним національним правовим стандартам або галузевим еталонним стандартам, залежно від того, що з цього має переважну силу.
- 9.2** M Працівники отримують страхування та виплати, включно з правом на відпустку, на які вони мають право за законом або за договором.
- 9.3** M Заробітна плата виплачується своєчасно, регулярно та в повному обсязі. Працівники отримують відомість про заробітну плату або еквівалентний документ із повною інформацією про сплату, додаткові виплати та відрахування, яка відображає отриману заробітну плату. Працівникам надається відповідна інформація щодо підстав утримання із заробітної плати. Утримання із заробітної плати не застосовуються як міра дисциплінарного стягнення.

- 9.4** M Страхування поширюється на працівників у разі будь-яких пов'язаних з роботою травм, нещасних випадків, хвороб, інвалідності або смерті відповідно до місцевого законодавства про компенсацію працівникам.

- 9.5** GP Існує стратегічний план для компенсації працівникам у спосіб, який відповідає мінімальним місцевим стандартам або перевищує їх, і в розмірі, достатньому для забезпечення належного рівня життя у відповідній громаді, згідно з надійними орієнтирами прожиткового мінімуму (наприклад, Глобальне об'єднання з питань прожиткового мінімуму).<sup>13</sup>

### Робочий час

- 9.6** M Загальна кількість відпрацьованих годин протягом будь-якого 7-денного періоду, включаючи понаднормову роботу, не перевищує 60 годин, за винятком виняткових обставин, коли виконуються всі наступні умови:

- це дозволено національним законодавством;
- це дозволяється колективним договором, укладеним вільно з організацією працівників, що представляє значну частину робочої сили;
- вживаються відповідні заходи для захисту здоров'я та безпеки працівників; і
- роботодавець може продемонструвати наявність виняткових обставин, таких як несподівані піки виробництва, нещасні випадки або надзвичайні ситуації.

### Понаднормова робота

- 9.7** M Понаднормова робота виконується відповідно до вимог законодавства і є добровільною. Якщо трудовий договір передбачає понаднормову роботу за контрактом, то працівники однозначно погоджуються на це. Понаднормова робота використовується відповідально та оплачується відповідно до вимог законодавства та/або колективних договорів.

### Відпочинок, перерви та відпустка

- 9.8** M Працівники мають принаймні 24 години поспіль на відпочинок кожні 7 днів або, якщо це дозволено національним законодавством, два періоди по 24 години на кожні 14 днів.
- 9.9** M Працівники отримують усі передбачені законодавством перерви на обід і відпочинок, а також оплачувану відпустку.





# Люди.

## 10. Охорона праці та техніка безпеки (OHS)

### Оцінка та зменшення ризиків

**10.1** Оцінюються ризики охорони праці та техніки безпеки та вживаються заходи щодо їх зменшення. Це включає належний контроль, робочі процедури, перевірки робочих місць, плани на випадок надзвичайних ситуацій, навчання та забезпечення засобами індивідуального захисту (ЗІЗ).

### Перша допомога та пожежогасіння

**10.2** Засоби надання першої медичної допомоги та пожежне обладнання є в наявності та в робочому стані. Працівники, навчені надавати першу допомогу та боротися з пожежами, доступні протягом робочого часу в достатній кількості, щоб відповідати професійним ризикам.

### Готовність до надзвичайних ситуацій

**10.3** Працівники готові до надзвичайних ситуацій, у тому числі завдяки проведенню навчально-тренувальних занять.

Незалежну сигналізацію про евакуацію можна чути та/або бачити всім працівникам. Можна вручну активувати сигналізацію, а кнопки тривоги чітко видно та позначені. Шляхи аварійної евакуації та виходи забезпечують швидку та безпечну евакуацію в будь-який час.

### Загрози безпеці

**10.4** Загрози безпеці постійно доводяться до відома, аналізуються, перевіряються, і вживаються відповідні заходи. Усі інциденти, пов'язані з охороною праці, розслідуються.

### Безпека будівництва

**10.5** Будівлі безпечні відповідно до місцевих законів і використовуються за призначенням.

### Умови праці

**10.6** Робоче середовище є чистим, гігієнічним і доглянутим, має достатнє освітлення, вентиляцію та, за необхідності, опалення або вентилятори.

**10.7** Туалети є безпечними, безкоштовними, гігієнічними, доступними в робочий час, оснащеними основними речами та пропорційними кількості працівників. Чиста питна вода доступна безкоштовно та на розумній відстані від робочої зони.

### Корпус

**10.8** Якщо працівникам надається житло, воно відповідає вказівкам, викладеним у ILO R115 «Рекомендація щодо житла працівників».<sup>14</sup>

## 11. Права на землю

### Права на землю

**11.1** У відповідних випадках поважаються права на землю та вільна, попередня та інформована згода місцевих громад і корінних народів.

### Правозахисники та захисники навколишнього середовища

**11.2** У деяких контекстах існують значні ризики для захисників навколишнього середовища та правозахисників, зокрема профспілок, корінних народів та громадських лідерів. Погрози, насильство чи залякування правозахисників і захисників навколишнього середовища неприпустимі.



## 12. Права дітей

### Дитяча праця

- 12.1** Дитяча праця не допускається. Це включає:
- Робота для осіб молодше 15 років або мінімального віку для праці, або мінімального віку для завершення обов'язкової освіти, встановленого місцевим законодавством, залежно від того, який вік є переважним.
  - Небезпечна або нічна робота, що виконується дітьми.
  - Робота, що заважає шкільному навчанню.

Ми визнаємо, що не вся робота, яку виконують діти, є дитячою працею, і в певних ситуаціях, коли це дозволяє національне законодавство, надання гідної роботи 15-17-річним (молоді працівники) може бути корисним.

### Заходи з виправлення

**12.2** Якщо ризик використання дитячої праці є високим, у разі виявлення дитячої праці передбачено план заходів з виправлення з метою ефективного реагування та в найкращих інтересах дитини.

# Планета.

## 13. Екологічний менеджмент

### Забруднення

**13.1** Оцінюються фактичні та потенційні впливи, пов'язані із забрудненням повітря, води чи ґрунту, і, якщо їх виявлено, вживаються заходи для їх запобігання, управління або мінімізації.

### Поводження з відходами

**13.2** Відходи зберігаються, обробляються, транспортуються та утилізуються таким чином, щоб захистити здоров'я та безпеку людей і навколишнє середовище.

### Поводження з хімічними речовинами

**13.3** Хімікати та інші матеріали, що становлять небезпеку для людей або навколишнього середовища, ідентифікуються, маркуються та управляються для забезпечення безпечного поводження, переміщення, зберігання, використання, переробки або повторного використання та утилізації.

### Інформація про екологічну ефективність

**13.4** Екологічні показники контролюються з посиланням на цілі та плани покращення. За запитом надаються дані та інформація, пов'язані з екологічними показниками.

## 14. Вплив на клімат і природу

### Клімат

**14.1** Для постачальників, які визначені місцевими або регіональними нормативними актами як малі або середні підприємства (МСП), ми заохочуємо вимірювати свої викиди парникових газів (ПГ) і розглянути заходи щодо зменшення.

Для великих постачальників, які перевищують цей поріг, передбачено зобов'язання зі встановленими термінами та план скорочення викидів парникових газів, що охоплює Сфери 1, 2 і 3 (якщо це істотно). Зобов'язання та план відповідають науково обґрунтованому підходу, який узгоджується з Паризькою угодою.

### Біорізноманіття та екосистеми

**14.2** Оцінюються фактичні та потенційні впливи, пов'язані з біорізноманіттям та екосистемами, і, якщо вони виявлені, вживаються заходи для їх запобігання, управління або мінімізації.

**14.3** Для постачальників сільськогосподарської та лісової продукції та матеріалів така продукція не походить із територій, де було вирубано ліси після 31 грудня 2020 року.

### Вода

**14.4** Оцінюються фактичні та потенційні впливи, пов'язані з водою, і, якщо їх виявлено, вживаються заходи для їх запобігання, управління або мінімізації.

## 15. Циклічне використання ресурсів

### Управління сировиною

**15.1** Для постачальників сировинних матеріалів для компанії Tetra Pak вживаються заходи для покращення відстеження таких матеріалів.

**15.2** Вживаються заходи для покращення якості інформації про вміст відновлюваних і перероблених продуктів і матеріалів, а також можливість їх переробки.

### План циклічного використання

**15.3** Продукти та матеріали розроблено з урахуванням циклічного використання.





# ЗВ'ЯЗАТИСЯ З НАМИ.

## Повідомлення у випадку виявлення впливу

Ми очікуємо, що ви повідомите нас про будь-які фактичні серйозні впливи на людей або навколишнє середовище, що виникають у вашій діяльності або безпосередньо впливають на продукти чи послуги, що продаються нам.

## Висловлення занепокоєння

Окрім зобов'язань, наведених вище, будь-хто (включно з вами, вашими працівниками, громадами та/або іншими зацікавленими сторонами) може висловити занепокоєння щодо фактичних або підозрюваних порушень нашого Кодексу ділової поведінки для постачальників Tetra Pak, використовуючи нашу лінію для сповіщення про порушення ([www.tetrapak.com/ethics](http://www.tetrapak.com/ethics)).

Інформацію можна надавати конфіденційно та анонімно (коли це дозволено законодавством). Ми рішуче підтримуємо культуру висловлювання без страху перед відповідними діями через висловлення занепокоєння.

Ми будемо розслідувати підняте питання і, за необхідності, запитувати додаткову інформацію та узгоджувати заходи щодо усунення порушень.



# Посилання.

Наведені нижче принципи, стандарти та вказівки слугують основою для Кодексу ділової поведінки для постачальників Tetra Pak і надають додатковий контекст критеріям, викладеним у Кодексі.

<sup>1</sup> [Кодекс ділової поведінки групи Tetra Laval](#)

<sup>2</sup> [Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини](#)

<sup>3</sup> [Міжнародний білль про права людини](#)

<sup>4</sup> [Декларація Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці](#)

<sup>5</sup> [Декларація ООН про права корінних народів](#)

<sup>6</sup> [Рекомендації ОЕСР для транснаціональних корпорацій щодо відповідальної ділової поведінки](#)

<sup>7</sup> [Базовий кодекс Ініціативи етичної торгівлі](#)

<sup>8</sup> [Рекомендації ОЕСР з комплексної перевірки для відповідальних ланцюжків постачання корисних копалин із постраждалих від конфлікту зон та зон високого ризику](#)

<sup>9</sup> [Рекомендації ОЕСР для багатонаціональних компаній щодо відповідальної ділової поведінки / Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини](#)

<sup>10</sup> [Загальні принципи та оперативні вказівки ILO \(МОП\) щодо справедливого найму та визначення плати за набір персоналу та пов'язаних з цим витрат](#)

<sup>11</sup> [Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини: Критерії ефективності несудових механізмів розгляду скарг](#)

<sup>12</sup> [Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини](#)

<sup>13</sup> [Глобальне об'єднання з питань прожиткового мінімуму](#)

<sup>14</sup> [Рекомендації МОП щодо житла працівників](#)

