

# Código de Conduta

03-09-2019

Aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo Nefab em Junho de 2019

## Código de Conduta

*A reputação e a marca de confiança da Nefab têm de ser sempre protegidas. Como uma empresa responsável, o padrão mínimo é obedecer às leis e regulamentos locais.*

*Esforçamo-nos pela melhoria contínua de todas as áreas abrangidas por este Código de Conduta.*

*Todas as empresas e colaboradores da Nefab devem cumprir o Código de Conduta.*

*A Nefab desafia os seus Fornecedores a cumprir o Código de Conduta ou normas equivalentes que podem solicitar padrões mais elevados do que o exigido pela legislação aplicável.*

*Mensagem do Presidente & Director Executivo do Grupo Nefa Staffan Pehron*

### DIREITOS HUMANOS

Apoiamos e respeitamos a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente e garantimos que a empresa não compactua com situações de abuso dos direitos humanos.

### NORMAS DE TRABALHO

#### Liberdade de associação

Conforme permitido pelas leis locais ou relevantes, todos os colaboradores são livres de formar, aderir ou não aderir a sindicatos, e têm o direito a negociação coletiva. Os trabalhadores e/ou os seus representantes poderão comunicar abertamente e partilhar ideias e preocupações com a direção relativamente às condições de trabalho e às práticas de gestão, sem receio de discriminação, represálias, intimidação ou assédio.

#### Trabalho forçado e obrigatório

Nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório é tolerada e todos os colaboradores têm o direito de deixar o seu emprego conforme estabelecido pelos contratos ou leis locais. Os colaboradores não devem ser obrigados a deixar depósitos de dinheiro ou documentos de identidade com o seu empregador. Quando são utilizados subcontratantes, agentes ou recrutadores de trabalho, garantimos que os mesmos não retêm, destroem, ocultam, confiscam ou negam o acesso dos colaboradores aos respetivos documentos de identidade ou de imigração. Garantimos também que os trabalhadores não são obrigados a pagar qualquer tipo de taxas pelo seu emprego.

#### Jovens trabalhadores

O trabalho infantil não pode ser utilizado em nenhuma fase das operações da Nefab. O termo “infantil” refere-se a uma pessoa com idade inferior a 15 anos, ou com idade inferior à idade necessária para concluir a escolaridade mínima obrigatória, ou com idade inferior à idade mínima para poder trabalhar no país, a que for maior. É apoiada a utilização de programas de aprendizagem legítimos no local de trabalho, que cumpram todas as leis e regulamentos. Os trabalhadores com idade inferior a 18 anos (jovens trabalhadores) não devem realizar trabalhos que possam comprometer a sua saúde ou segurança, incluindo turnos noturnos e horas extraordinárias.

Caso sejam empregues trabalhadores estudantes, garantimos uma gestão correta dos seus registos e direitos de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

## Código de Conduta da Nefab

### Condições de emprego justas

Os colaboradores terão um acordo de trabalho escrito na sua língua local e serão capazes de compreender os termos e condições do seu emprego. Os salários e as condições devem ser justos e razoáveis e cumprir, no mínimo, as leis aplicáveis. As horas extraordinárias serão pagas a um valor superior ao das horas normais. Todos os extratos salariais devem ser claros e compreensíveis para que os colaboradores compreendam a sua remuneração.

As semanas de trabalho não devem exceder o máximo estipulado pela legislação local. Além disso, uma semana de trabalho não deve exceder as 60 horas, incluindo horas extraordinárias, exceto em situações urgentes ou excepcionais.

Os colaboradores deverão ter pelo menos um dia de folga de sete em sete dias. Um dia de folga significa pelo menos 24 horas consecutivas.

Não serão permitidas deduções salariais como medida disciplinar.

Os trabalhadores podem fazer as pausas estipuladas por lei, tirar as férias e os dias de férias a que têm legalmente direito, incluindo ausentar-se por motivos de doença ou de licença de maternidade.

Todo o recurso a mão-de-obra temporária, de empresas terceirizantes e subcontratada será feito dentro dos limites da legislação local.

### Não discriminação

A diversidade entre os nossos colaboradores é um atributo positivo e nenhuma pessoa, independentemente da raça, cor, sexo, orientação sexual, nacionalidade, estado parental, estado civil, gestação, religião, opinião política, origem étnica, origem social, estado social, idade, filiação sindical ou deficiência deve ser discriminada, e nenhum destes atributos será utilizado em quaisquer práticas de emprego, como promoções, recompensas ou outras semelhantes. O assédio sob a forma de abuso físico ou psicológico, incluindo assédio sexual e castigo físico, é completamente proibido, do mesmo modo que qualquer tipo de intimidação ou outras ameaças.

Os colaboradores com as mesmas qualificações, experiência e desempenho devem receber uma remuneração igual para trabalho igual.

Deverá ser dado aos trabalhadores alojamento razoável para as práticas religiosas. Além disso, os trabalhadores ou potenciais trabalhadores não devem ser submetidos a testes médicos ou exames físicos que possam ser utilizados de uma forma discriminatória.

## SAÚDE E SEGURANÇA

Proporcionamos um ambiente de trabalho saudável, seguro e em conformidade com as normas internacionais e as leis locais para todos os colaboradores.

### Segurança no trabalho

A exposição dos trabalhadores a potenciais perigos para a segurança deve ser controlada através de controlos adequados de conceção, engenharia e administração, procedimentos de manutenção preventiva e trabalho seguro e formação contínua em matéria de segurança. Quando os perigos não podem ser devidamente controlados por estes meios, deve ser dado aos trabalhadores equipamento de proteção individual apropriado e em bom estado de manutenção, bem como materiais educacionais sobre os riscos associados a estes perigos. Os trabalhadores devem ser incentivados a manifestar as suas preocupações de segurança.

## Código de Conduta da Nefab

### Preparação para situações de emergência

Os potenciais acontecimentos e situações de emergência devem ser identificados e avaliados, sendo o seu impacto minimizado através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta incluindo: relatórios de emergência, procedimentos de notificação e evacuação dos colaboradores, formação dos trabalhadores e simulacros, equipamento apropriado de deteção e supressão de incêndios, facilidades de saída e planos de recuperação adequados. Esses planos e procedimentos devem concentrar-se em minimizar os danos para a vida, o ambiente e os bens.

### Lesões e doenças no trabalho

Devem existir procedimentos e sistemas para prevenir, gerir, acompanhar e comunicar lesões e doenças no trabalho, incluindo disposições para: incentivar os relatos dos trabalhadores; classificar e registar casos de lesões e doenças; providenciar o tratamento médico necessário; investigar casos e implementar medidas corretivas para eliminar as suas causas; e facilitar o regresso dos trabalhadores ao trabalho.

### Higiene industrial

A exposição dos trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos deverá ser identificada, avaliada e controlada. Devem ser utilizados controlos técnicos ou administrativos para controlar a sobre-exposição. Quando os perigos não puderem ser devidamente controlados por esses meios, a saúde dos trabalhadores deverá ser protegida por programas envolvendo equipamento de proteção individual apropriados.

### Trabalho fisicamente exigente

A exposição dos trabalhadores aos perigos de tarefas fisicamente exigentes, incluindo movimentação manual de materiais e levantamentos pesados ou repetitivos, estar de pé durante períodos prolongados e tarefas de montagem altamente repetitivas ou violentas, deve ser identificada, avaliada e controlada.

### Proteções das máquinas

As máquinas de produção e outras devem ser avaliadas quanto aos perigos para a segurança. Devem ser instaladas proteções físicas, interbloqueios e barreiras, com a devida manutenção, nos casos em que as máquinas representem um risco de lesão para os trabalhadores.

### Saneamento, alimentação e habitação

Deve ser dado aos trabalhadores acesso rápido a instalações sanitárias limpas, água potável e instalações salubres para preparação e armazenamento de alimentos e para alimentação. Os dormitórios dos trabalhadores devem estar sempre limpos e seguros, e dispor de saídas de emergência apropriadas, água quente para os chuveiros, aquecimento e ventilação adequados e um espaço pessoal razoável juntamente com privilégios de entrada e saída razoáveis.

### Comunicação de saúde e segurança

Os colaboradores devem receber a formação apropriada em saúde e segurança no local de trabalho na sua língua principal. As informações relacionadas com saúde e segurança devem ser claramente afixadas nas instalações.

### AMBIENTE

#### Licenças e relatórios

Devem ser obtidas e mantidas todas as licenças ambientais necessárias, devendo ser seguidos os seus requisitos em matéria de funcionamento e informação.

#### Abordagem preventiva e gestão pró-ativa

O desenvolvimento sustentável é um conceito essencial e os recursos finitos são evitados sempre que possível. Temos também uma abordagem preventiva quanto aos desafios ambientais, pelo que os materiais perigosos são evitados quando existem alternativas ambientais disponíveis mais adequadas.

Iremos trabalhar ativamente e fornecer informações e documentação relativamente a:

- Gestão de produtos químicos e materiais perigosos
- Gestão de resíduos
- Gestão de águas pluviais
- Emissões para o ar, água e solo
- Gestão energética

#### Responsabilidade ambiental

Esforçamo-nos para melhorar o desempenho ambiental nas nossas próprias operações e para promover a responsabilidade ambiental dentro da nossa esfera de influência. Apoiamos os desenvolvimentos inovadores nos produtos e serviços que oferecem benefícios ambientais e sociais, bem como maior responsabilidade ambiental.

### ÉTICA

#### Anticorrupção

##### Generalidades

Praticamos uma tolerância zero em relação à corrupção e apoiamos o 10.º princípio do Pacto Global: *"As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno."*

A definição de corrupção da Transparência Internacional é "o abuso do poder confiado para ganhos privados". Tal pode significar não só ganhos financeiros mas também vantagens não financeiras.

Os colaboradores tomam decisões de negócios com base nos melhores interesses do Empregador, não em considerações ou relações pessoais, e evitam situações em que os seus interesses pessoais possam ser contrários, ou mesmo parecer ser contrários, aos interesses do Empregador.

##### Vendas

Só participaremos em negócios em que possamos concorrer de forma justa com base na qualidade e no preço das nossas ofertas e não oferecendo subornos ou adotando qualquer outro comportamento pouco ético.

## Código de Conduta da Nefab

### Membros do Conselho de Administração e cargos semelhantes

A participação num Conselho de Administração ou num organismo semelhante de uma empresa com fins lucrativos ou de uma agência governamental não é permitida se criar um potencial conflito de interesses. Todas essas participações devem ser aprovadas antecipadamente pelo seu diretor mais antigo (o diretor do seu diretor). A participação no Conselho de Administração de organizações sem fins lucrativos ou comunitárias requer aprovação apenas no caso de haver um potencial conflito de interesses.

### Aquisições

Os fornecedores são avaliados antes de qualquer relação comercial. A fim de garantir um processo justo, deve ser dada a todos os fornecedores concorrentes a mesma documentação, as mesmas informações e o mesmo prazo para concorrerem em condições idênticas.

Os fornecedores poderão tentar ou desafiar o pessoal das compras a passar-lhes informações ou a conceder-lhes benefícios pessoais para ficarem numa posição favorita. Nenhum colaborador deverá aceitar esses desafios ou benefícios, nem colocar-se de qualquer forma numa posição de estar sob a influência indevida ou mesmo sob suspeita da mesma.

Os pagamentos aos fornecedores devem ser apropriados, razoáveis e justificáveis em troca de produtos ou serviços legítimos.

### Ofertas, hospitalidade e despesas

Não oferecemos nem aceitamos presentes, benefícios, reembolsos ou entretenimento a ou de terceiros que constituam uma violação das leis ou que possam ser entendidos como afetando o resultado de uma transação comercial ou possam expor a nossa empresa a influência indevida.

É necessário estar especialmente atento em todas as relações com funcionários públicos ou autoridades e funcionários governamentais.

As ofertas, a hospitalidade e as despesas pagas nunca devem:

- ser entendidas como excessivas ou luxuosas,
- ser oferecidas numa base frequente,
- deixar a pessoa que recebe numa posição de obrigação ou de dar qualquer coisa em troca noutra local

### Ofertas

As ofertas incluem, tipicamente, artigos de baixo valor dados profissionalmente sem quaisquer expectativas de compensação ou valor em troca. As ofertas não devem ter nenhum papel num processo comercial a não ser como sinal de apreciação entre empresas.

- Uma oferta deve ser de valor modesto e nunca deve deixar a pessoa que a recebe numa posição de obrigação. Ofertas comuns e aceitáveis são, por exemplo, artigos promocionais das empresas.
- Uma oferta nunca deve consistir de dinheiro, empréstimos ou outra coisa que possa ser trocada por um valor monetário.
- As ofertas de fornecedores ou de outros terceiros devem ser, sempre que possível, respeitosamente recusadas. Nos casos em que tal não é possível (por exemplo, artigos enviados pelo correio ou em determinados países ou culturas), as ofertas serão colocadas num expositor comum ou doadas para caridade.

## Código de Conduta da Nefab

### *Hospitalidade*

A hospitalidade inclui, tipicamente, refeições e/ou entretenimento (por exemplo, eventos musicais, desportivos ou teatrais) quando uma empresa pretende iniciar ou desenvolver as suas relações comerciais com clientes existentes ou futuros e parceiros comerciais.

- Para que a hospitalidade seja permitida, deverá estar sempre relacionada com uma reunião de negócios em que o conteúdo de negócios seja predominante.
- A hospitalidade exige que o anfitrião esteja presente, que seja prestada de forma adequada e com um valor modesto.

### *Despesas*

Por vezes os clientes serão convidados para locais de referência para demonstrações/testes de produtos, ações de formação ou conferências.

- Poderemos pagar despesas de viagem e de alojamento modesto razoáveis, efetuadas por clientes que participam nas atividades acima referidas.
- Todas as despesas pagas deverão estar relacionadas com uma reunião de negócios em que o conteúdo de negócios seja predominante.

### *Subornos, comissões, etc.*

Não iremos, direta ou indiretamente, exigir ou aceitar, oferecer ou dar qualquer tipo de suborno, comissão ou outro benefício ilícito ou pouco ético.

### *Divulgação de informações*

As informações relativas a mão-de-obra, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho serão divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas predominantes do setor. A falsificação de registos ou a declaração falsa de condições ou práticas na cadeia de fornecimento é inaceitável.

### *Propriedade intelectual*

Respeitamos os direitos de propriedade intelectual. A transferência de tecnologia e *know-how* deverá ser efetuada de uma forma que proteja os direitos de propriedade intelectual, devendo as informações sobre os clientes ser salvaguardadas.

### *Informações pessoais*

Lidamos com as informações pessoais de forma responsável e em conformidade com as leis e regulamentos dos países onde desenvolvemos a nossa atividade.

### *Minerais de conflito*

"Minerais de conflito" inclui tântalo, estanho, tungsténio (e os minérios nos quais têm origem) e ouro, independentemente do local de onde são originários, transformados ou vendidos. Procuramos não comprar nenhum material que contenha esses "minerais de conflito" que financiem ou beneficiem, direta ou indiretamente, grupos armados na RDC ou num país contíguo. Estamos a implementar processos de devida diligência razoáveis para evitar a utilização de "minerais de conflito" nos nossos produtos e dentro da nossa cadeia de fornecimento.

### *Interesses dos consumidores*

Quando estamos a lidar com consumidores, atuamos de acordo com as práticas justas de negócios, marketing e publicidade. Garantimos também que os bens ou serviços que fornecemos cumprem todas as normas acordadas e legais.

## Código de Conduta da Nefab

### Concorrência

Realizamos as nossas atividades em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e abstermo-nos também de participar em acordos anticoncorrenciais.

### Comunicação de preocupações relacionadas com o cumprimento

Incentivamos os nossos colaboradores, fornecedores e clientes a comunicarem qualquer conduta que considerem ser uma violação das leis ou deste Código de Conduta através do nosso *site* <https://report.whistleb.com/en/nefab>

Não iremos tolerar qualquer forma de assédio, discriminação ou retaliação contra qualquer pessoa que manifeste preocupações e atue de boa-fé de acordo com este Código de Conduta.