

GEDRAGSCODE

14.02.2018

Inleiding

CEO, STAFFAN PEHRSON

Zoals weergegeven in onze kernwaarden en onderschreven in onze gedragscode, streven wij er voortdurend naar om onze reputatie en vertrouwde merknaam waar te maken. Onze belangrijkste hoekstenen zijn ethisch zakelijk optreden, eerlijke behandeling van alle medewerkers en collega's, gezondheid en veiligheid op onze werkplekken en een duidelijk duurzame focus. Deze hoekstenen komen overeen met die van onze wereldwijde klanten en onze eigenaren. Bij Nefab hebben we een aantal algemene ethische zakelijke praktijken en standaarden opgesteld. Ons beleid voor de gedragscode definieert hoe wij wereldwijd zaken doen. We werken consistent aan het opbouwen en onderhouden van vertrouwen en geloofwaardigheid bij onze klanten, collega's, zakelijke partners en andere belanghebbenden. Wij streven naar continue verbeteringen op alle gebieden die in deze gedragscode worden behandeld. Het is derhalve verplicht dat alle bedrijven en medewerkers binnen Nefab zich aan de gedragscode houden. Ook verwachten wij dat onze leveranciers voldoen aan de gedragscode, wat kan betekenen dat moet worden voldaan aan hogere standaarden dan juridisch verëis is.

Eenvoudig gesteld, geloven wij bij Nefab dat op de juiste manier zaken doen de enige manier is. Deze gedragscode is bedoeld als leidraad om deze benadering in praktijk te brengen, ten gunste van ons personeel, onze klanten en de wereld om ons heen.

Staffan Pehrson
President & CEO, Nefab Group

MENSENRECHTEN

Wij ondersteunen en respecteren de internationaal uitgevaardigde mensenrechten en zorgen ervoor dat het bedrijf niet medeplichtig is aan schending van de mensenrechten.

VRIJHEID VAN VERENIGING

In zoverre lokale of relevante wetten het toestaan, staat het alle medewerkers vrij om vakbonden op te richten en hiervan al dan niet lid te zijn en deel te nemen aan collectieve onderhandelingen en om deel te nemen aan vreedzame bijeenkomsten alsmede het recht te respecteren van medewerkers om hier niet aan deel te nemen. Werknemers en/of hun vertegenwoordigers kunnen openlijk communiceren en ideeën en zorgen uitwisselen met het management betreffende werkomstandigheden en directiebeleid, zonder angst voor discriminatie, represailles of intimidatie.

VERPLICHTE EN GEDWONGEN ARBEID

Geen enkele vorm van gedwongen of verplichte arbeid wordt getolereerd en al onze medewerkers hebben het recht om uit dienst te treden zoals bepaald in contracten of lokale wetten. Werknemers zijn niet verplicht om geld of identiteitspapieren bij hun werkgever te deponeren. Wanneer gebruik wordt gemaakt van onderaannemers, agenten of arbeidsrecruitering, garanderen wij dat deze de werknemers niet de toegang tot hun identiteits- of immigratiedocumenten zullen ontzeggen, en deze niet zullen achterhouden, vernietigen, verbergen of in beslag nemen. Wij zorgen er tevens voor dat werknemers niet worden verplicht om welke vorm van vergoeding dan ook te betalen voor hun dienstverband.

JONGE WERKNEMERS

Kinderarbeid is in geen enkele fase van de activiteiten van Nefab toegestaan. Onder de term "kind" wordt verstaan iedere persoon jonger dan 15, onder de leeftijd waarop het nog leerplicht heeft, of jonger is dan de minimumleeftijd die geldt voor tewerkstelling in het land, afhankelijk van welke voorrang heeft. Het gebruik van legitieme leerprogramma's op de werkplek, die voldoen aan alle wetten en regels, wordt ondersteund. Arbeiders jonger dan 18 (Jonge Werknemers) mogen geen werk uitvoeren dat waarschijnlijk schadelijk is voor de gezondheid en veiligheid, waaronder begrepen nachtdienst en overuren.

In het geval leerlingen te werk worden gesteld, garanderen wij correct beheer van hun archieven en rechten in overeenstemming met de geldende wetten en voorschriften.

EERLIJKE ARBEIDSVORWAARDEN

Werknemers zullen een schriftelijke arbeidsovereenkomst in hun lokale taal krijgen en in staat zijn de voor hen van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden te begrijpen. Loon en vergoedingen die aan werknemers worden betaald, zullen voldoen aan alle toepasselijke loonwetgeving, waaronder die met betrekking tot minimumloon, overuren en wettelijk voorgeschreven voordelen. Alle loonstaten moeten duidelijk en begrijpelijk zijn, zodat werknemers hun salaris begrijpen.

Werkweken mogen het door lokale wetgeving voorgeschreven maximum niet overschrijden. Daarnaast mag een werkweek niet meer zijn dan 60 uur per week, inclusief overwerk, behalve in noodgevallen of ongebruikelijke situaties.

Werknemers zullen ten minste één dag op elke zeven dagen vrij zijn. Een vrije dag betekent ten minste 24 achtereenvolgende uren.

Inhouding op het loon als disciplinaire maatregel is niet toegestaan.

Werknemers hebben recht op wettelijk voorgeschreven pauzes, vakantie en feestdagen waarop ze wettelijk recht hebben, inclusief werkonderbreking in geval van ziekte of zwangerschap.

Elke vorm van parttime, uitzend- of uitbestede arbeid zal binnen de grenzen van de lokale wetgeving geschieden.

NON-DISCRIMINATIE

Diversiteit onder onze werknemers is een positieve eigenschap en niemand, ongeacht ras, kleur, geslacht, seksuele geaardheid, nationaliteit, ouderlijke status, burgerlijke staat, zwangerschap, godsdienst, politieke overtuiging, etnische achtergrond, sociale afkomst, sociale status, leeftijd, vakbondslidmaatschap of invaliditeit, zal mogen worden gediscrimineerd en geen van deze eigenschappen zal worden gebruikt in eender welke werkpraktijken, zoals promoties, beloningen of iets dergelijks. Intimidatie in de vorm van lichamelijk of psychisch misbruik, waaronder seksuele intimidatie en lijfstraffen, zijn ten strengste verboden, evenals alle soorten intimidatie of andere bedreigingen.

Medewerkers met dezelfde kwalificaties, ervaring en prestaties dienen gelijke beloning voor hetzelfde werk te ontvangen.

Voor werknemers zullen redelijke accommodaties beschikbaar worden gesteld voor godsdienstige praktijken. Daarnaast zullen werknemers of potentiële werknemers niet worden onderworpen aan medische tests of fysieke onderzoeken, die zouden kunnen worden gebruikt op een discriminerende wijze.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Wij bieden voor alle werknemers een werkomgeving die gezond en veilig is en in overeenstemming met de internationale normen en lokale wetten.

ARBEIDSVEILIGHEID

De blootstelling van werknemers aan potentiële veiligheidsrisico's moet worden beheerst door aangepaste ontwerpen, ingenieurswerk en administratieve controles, preventief onderhoud en veilige werk-procedures en voortdurende veiligheidstraining. Wanneer risico's niet afdoende kunnen worden beheerst met deze middelen, moeten werknemers worden voorzien van passende, goed onderhouden, persoonlijke beschermingsuitrusting en onderwijsmateriaal over hun risico's die verband houden met deze gevaren. Werknemers zullen worden aangemoedigd zorgen omtrent de veiligheid te delen.

VOORBEREIDING OP NOODSITUATIES

Potentiële noodsituaties en gebeurtenissen dienen te worden geïdentificeerd en beoordeeld, en de consequenties ervan geminimaliseerd door de implementatie van rampenplannen en responsprocedures, waaronder: noodgevalrapportage, het op de hoogte stellen van personeel en evacuatieprocedures, training van arbeiders en oefeningen, de juiste branddetectie- en bestrijdingsapparatuur, geschikte vluchtwegfaciliteiten en herstelplannen. Deze plannen en procedures dienen vooral te zijn gericht op minimale bedreiging voor leven, milieu en eigendom.

ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

Procedures en systemen dienen te worden ingevoerd om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen, beheren, volgen en rapporteren, met inbegrip van voorzieningen om: werknemerrapportage aan te moedigen; gevallen van letsel en ziekten te classificeren; te zorgen voor noodzakelijke medische behandeling; voorvallen te onderzoeken en corrigerende maatregelen in te voeren om de oorzaak ervan weg te nemen; en de terugkeer van werknemers op het werk te faciliteren.

INDUSTRIËLE HYGIËNE

De blootstelling van werknemers aan chemische, biologische en fysische agentia moet worden geïdentificeerd, beoordeeld en beheerd. Er dienen werktuigbouwkundige of administratieve controles plaats te vinden om te hoge blootstelling te beheersen. Wanneer gevaren door dergelijke middelen

niet naar behoren kunnen worden beheerst, dient de gezondheid van de werknemer te worden beschermd door programma's voor geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen.

ZWAAR LICHAAMELIJK WERK

Blootstelling van werknemers aan de gevaren van zware lichamelijke taken, inclusief handmatig materiaaltransport en zwaar of herhaald tillen, langdurig staan en uiterst repetitieve of montagetaken die veel kracht vergen, dient te worden geïdentificeerd, beoordeeld en beheerst.

MACHINEBEVEILIGING

Productie- en andere machines dienen te worden beoordeeld op veiligheidsrisico's. Fysieke bescherming, vergrendelingen en barrières dienen ter beschikking te staan en naar behoren te worden onderhouden, daar waar de machines gevaar voor letsel van de werknemers opleveren.

SANITAIRE VOORZIENINGEN, VOEDSEL EN HUISVESTING

Werknemers dienen directe toegang tot schone sanitaire voorzieningen, drinkwater en hygiënische voedselbereiding, -opslag, en eetfaciliteiten te hebben. Slaapzalen voor werknemers dienen schoon en veilig te worden gehouden, en te zijn voorzien van passende nooduitgangen, warm water voor douchen, voldoende warmte en ventilatie en redelijke persoonlijke ruimte, alsmede redelijke toe- en uitgangsbevoegdheden.

COMMUNICATIE TEN AANZIEN VAN GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Werknemers moeten worden voorzien van een passende gezondheids- en veiligheidstraining op de werkplek in hun hoofdtaal. Aan veiligheid en gezondheid gerelateerde informatie dient duidelijk zichtbaar te zijn in de faciliteit.

MILIEU

Wij streven ernaar de milieuprestaties in onze eigen werkzaamheden te verbeteren en de milieuverantwoordelijkheid binnen onze invloedssfeer te bevorderen.

VERGUNNINGEN EN RAPPORTAGE

Alle vereiste milieuvergunningen dienen te worden verkregen en onderhouden en operationele en rapportagevereisten daarin moeten worden opgevolgd.

VOORZORGSBENADERING EN PROACTIEF BEHEER

Duurzame ontwikkeling is een sleutelconcept en uitputtelijke natuurlijke hulpbronnen dienen zo vaak mogelijk te worden voorkomen. We hebben ook een voorzorgsbenadering ten opzichte van milieutechnische uitdagingen waarbij gevaarlijke materialen worden vermeden wanneer geschikte en milieuvriendelijkere alternatieven beschikbaar zijn.

We zullen actief werken aan en informatie en documentatie verstrekken met betrekking tot:

- Beheer van chemisch en gevaarlijk materiaal
- Afvalbeheer
- Stormwaterbeheer
- Emissies in de lucht, water en bodem
- Energiebeheer

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR HET MILIEU

We streven ernaar om ecologische prestaties binnen onze eigen activiteiten te verbeteren en milieubewustzijn binnen onze invloedssfeer te promoten. We ondersteunen innovatieve ontwikkelingen binnen producten en diensten die milieu- en sociale voordelen bieden, evenals een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu.

ETHIEK

We hebben een nultolerantie ten opzichte van corruptie en ondersteunen het 10^{de} principe van Global Compact: "Bedrijven moeten corruptie in al zijn vormen bestrijden, inclusief afpersing en omkoping."

BESTRIJDING VAN CORRUPPTIE

De definitie van corruptie van Transparency International is "misbruik maken van toegekende macht voor persoonlijk winstbejag". Dit kan niet alleen financieel voordeel maar ook niet-financiële voordelen betekenen.

Werknemers nemen zakelijke beslissingen op basis van het belang van de werkgever, niet op basis van persoonlijke overwegingen of relaties en vermijden situaties waarin hun persoonlijke belangen in strijd zijn met, of zelfs de schijn hebben van strijdigheid met de belangen van de werkgever.

Verkoop

We zullen alleen deelnemen aan zaken waarin wij eerlijk kunnen concurreren op basis van de kwaliteit en prijs van ons aanbod en niet door het aanbieden van steekpenningen of enig ander onethisch gedrag.

Lidmaatschap van de raad van bestuur en soortgelijke

Lidmaatschap van een raad van bestuur of een vergelijkbare instelling van een bedrijf met winstoogmerk of overheidsinstelling is niet toegestaan als dit een potentiële belangenverstremming creëert. Alle dergelijke diensten moeten vooraf worden goedgekeurd door uw grootvader (de manager van uw manager). Lidmaatschap van de raad van bestuur van een non-profitorganisatie of gemeenschapsorganisatie vergt alleen goedkeuring in het geval dat er een potentiële belangenverstremming bestaat.

Inkoop

Leveranciers worden geëvalueerd alvorens enige zakelijke relatie met hen aan te gaan. Om een eerlijk proces te verzekeren, moeten alle concurrerende leveranciers worden voorzien van dezelfde documentatie, informatie en tijdsspanne om te kunnen concurreren onder dezelfde voorwaarden.

Leveranciers kunnen aankooppersoneel proberen of uitdagen informatie te laten lekken of om hen te voorzien van persoonlijke voordelen om in een favoriete positie te komen. Geen enkele medewerker zal dergelijke uitdagingen of voordelen aanvaarden, of zich op enige andere wijze in een positie van ongepaste beïnvloeding of zelfs de verdenking daarvan plaatsen.

Betalingen aan leveranciers moeten passend, redelijk en gerechtvaardigd zijn in ruil voor gerechtvaardigde producten of diensten.

Geschenken, gastvrijheid en uitgaven

We bieden geen geschenken, voordelen, vergoedingen of vermaak aan of ontvangen deze van een derde partij als daarmee de wet overtreden wordt of indien dit zou kunnen worden beschouwd als beïnvloeding van de uitkomst van een zakelijke transactie of ons bedrijf potentieel zou blootstellen aan bovenmatige invloed.

Bijzondere aandacht moet worden geschonken aan alle relaties met overheidsambtenaren of -werknemers.

Geschenken, gastvrijheid en uitgaven waarvoor is betaald mogen nooit:

- worden beschouwd als overmatig of luxe,
- worden aangeboden op regelmatige basis,
- de ontvanger in een positie van een verplichting plaatsen of anderszins iets daarvoor in de plaats geven.

Geschenken omvatten meestal artikelen met geringe waarde, die op zakelijke basis worden gegeven zonder enige verwachting voor compensatie of waarde in ruil daarvoor. Geschenken mogen geen rol in een bedrijfsproces spelen anders dan als blijkt van waardering tussen bedrijven.

- Een geschenk moet van bescheiden waarde zijn en mag de ontvanger nooit in een positie van verplichtingen plaatsen. Gebruikelijke en aanvaardbare geschenken zijn onder andere bedrijfspromotieartikelen.
- Een geschenk moet nooit bestaan uit geld, leningen of iets anders dat kan worden ingewisseld voor een monetaire waarde.
- Geschenken ontvangen van leveranciers of andere derden dienen zo mogelijk op een respectvolle manier te worden afgewezen. In die gevallen wanneer dit niet mogelijk is (bijv. opgestuurde artikelen of in bepaalde landen of culturen), zullen de geschenken in een gemeenschappelijke display worden geplaatst of geschonken aan een goed doel.

Gastvrijheid omvat doorgaans maaltijden en/of entertainment (bijv. muziek-, sport- of theatevenementen) wanneer een bedrijf voornemens is zakelijke relaties te beginnen of te ontwikkelen met bestaande of potentiële klanten en zakelijke partners.

- Om gastvrijheid te kunnen accepteren, moet deze altijd in verband staan met een vergadering waarbij de zakelijke inhoud overheerst.
- Gastvrijheid vereist dat de gastheer aanwezig is en dat de gastvrijheid billijk wordt aangeboden en van bescheiden waarde is.

Soms worden uitgaven gemaakt wanneer klanten uitgenodigd zijn om referentie-sites voor productdemonstratie/-testen, trainingen en conferenties te bezoeken.

- Alle betaalde onkosten moeten in verband staan met een vergadering waarbij de zakelijke inhoud overheerst.

Smeergeld, steekpenningen, enz.

We zullen niet direct of indirect welke vorm dan ook van omkoping, steekpenningen of welk ander onwettig en onethisch voordeel dan ook, eisen of accepteren, aanbieden of geven .

Onthulling van informatie

Informatie over arbeid, gezondheid en veiligheid, milieupraktijken, zakelijke activiteiten, structuur, financiële situatie en prestaties moet worden onthuld in overeenstemming met geldende wetten en heersende industriepraktijken. Vervalsing van dossiers of onjuiste weergave van omstandigheden of praktijken in de toeleveringsketen zijn onaanvaardbaar.

Intellectueel eigendom

Wij respecteren intellectuele eigendomsrechten. Overdracht van technologie en knowhow moet worden uitgevoerd op een wijze die intellectuele eigendomsrechten beschermt en waarbij klantgegevens moeten worden gewaarborgd.

Persoonlijke informatie

Wij behandelen persoonlijke informatie op verantwoorde wijze en in overeenstemming met geldende wetten en regels in de landen waarin we werkzaam zijn.

Conflictmineralen

"Conflictmineralen" bevatten tantaal, tin, wolfram (en de ertsen waarvan ze afkomstig zijn) en goud, ongeacht waar ze zijn aangekocht, verwerkt of verkocht. We proberen geen enkel materiaal aan te schaffen, dat deze "conflictmineralen" bevat waarmee gewapende groepen in de DRC of in een aangrenzend land direct of indirect gefinancierd of bevoordeeld worden. We zijn bezig met implementeren van redelijke zorgvuldigheidsprocedures om elk gebruik van "conflictmineralen" in onze producten en binnen onze toeleveringsketen te voorkomen.

Consumentbelangen

Bij de omgang met consumenten handelen wij in overeenstemming met eerlijke zakelijke, marketing- en reclamepraktijken. Wij zorgen er tevens voor dat door ons geleverde goederen of diensten voldoen aan alle overeengekomen en wettelijke normen.

Concurrentie

Wij voeren onze activiteiten uit overeenkomstig de toepasselijke wet- en regelgeving, en onthouden ons ook van het aangaan van concurrentiebelemmerende overeenkomsten.

Rapportage van zorgen over naleving

We moedigen onze werknemers, leveranciers en klanten aan ieder gedrag dat volgens u een overtreding van wetten of deze Gedragscode vormt te melden via onze website <https://report.whistleb.com/nefab>

We tolereren geen enkele vorm van intimidatie, discriminatie of represailles tegen eenieder die zorgen meldt en die te goeder trouw handelt in overeenstemming met deze Gedragscode.