

TEGEVUSJUHEND

14.02.2018

SAATEKS

STAFFAN PEHRSON, TEGEVDIREKTOR

Austatud lugejad!

Meie püsiv eesmärk, mis kajastub meie põhiväärtustes ja tegevusjuhendis, on olla oma maine ja usaldatud kaubamärgi väärilised. Meie tähtsamad nurgakivid on eetiline käitumine tööasjades, kõigi töötajate ja kolleegide õiglane kohtlemine, meie töökoha tervislikkus ja ohutus ning selge suund säästlikkusele. Need nurgakivid haakuvad nii meie rahvusvaheliste klientide kui ka omanike aluspõhimõtetega.

Oleme Nefabis kehtestanud ühtsed eetilised tegevustavad ja normid. Meie tegevusjuhendis on kirjeldatud, milline peab olema meie käitumine kõikjal maailmas. Töötame lakkamatult selle nimel, et teenida ja säilitada klientide, kolleegide, äripartnerite ja muude sidusrühmade usaldust. Püüame pidevalt saada paremaks kõigis tegevusjuhendis käsitletud valdkondades, mistõttu tegevusjuhendi järgimine on kõigile Nefabi ettevõtetele ja töötajatele kohustuslik. Samuti ootame tegevusjuhendi järgimist oma tarnijatelt, kellele see võib esitada nende siseriiklike õigusaktidega võrreldes kõrgemaid nõudeid.

Lihtsalt öeldes usub Nefab, et õigesti käitumine on ainus võimalik tegutsemisviis. Käesoleva tegevusjuhendi eesmärk on kirjeldada, kuidas rakendada seda põhimõtet praktikas meie töötajate, klientide ja ümbritseva maailma hüvanguks.

Staffan Pehrson
President ja tegevdirektor, Nefab Group

INIMÕIGUSED

Me toetame ja austame rahvusvaheliselt kokkulepitud inimõiguste kaitset ja tagame, et ettevõttes ei toimuks inimõiguste rikkumist.

ÜHINEMISVABADUS

Kõigil töötajatel on kohalike või asjakohaste seaduste piires vabadus moodustada ühinguid ja nendega liituda või mitte liituda ning neil on õigus kollektiivseteks läbirääkimisteks ja rahumeelseks kogunemiseks, samuti peavad nad austama töötajate õigust sellistest tegevustest keelduda. Töötajad ja/või nende esindajad peavad saama juhtkonnaga avameelselt suhelda ning jagada töötingimuste ja juhtimistavade osas oma mõtteid ja muresid, kartmata diskrimineerimist, survestatmist, hirmutamist või ahistamist.

SUNNIVIISILINE TÖÖ

Sunniviisilise töö mis tahes vormid on vastuvõetamatud ja kõikidel töötajatel on lepingute või kohalike seaduste alusel õigus töölt lahkuda. Töötajatel ei nõuta rahaliste sissemakset tegemist või isikut tõendavate dokumentide tööandjale jätmist. Kui kasutatakse alltöövõtjaid, esindajaid või tööle värbajaid, siis tagame, et nad ei hoiaks, hävitaks, varjaks, konfiskeeriks ega keelaks töötajate ligipääsu nende isikut tõendavatele või immigratsioonidokumentidele. Me tagame ühtlasi, et töötajaid ei kohustata maksma mis tahes tasu oma töölevõtmise eest.

ALAEALISED TÖÖTAJAD

Lapstööjõudu ei tohi kasutada mitte üheski Nefabi tegevuse etapis. Termin laps viitab mis tahes alla 15-aastasele või alla kohustusliku koolihariduse lõpetanud isikule või alla riigi tööhõive minimaalse vanusepiiriga isikule, olenevalt sellest, kumb on suurem. Toetakse põhjendatud töökohta õppeprogramme, mis on kooskõlas kõigi õigusaktidega. Alla 18-aastased töötajad (alaealised töötajad) ei tee tööd, mis võib ohustada nende tervist või turvalisust, sealhulgas öövahetused ja ületunnitöö.

Kui võetakse tööle õpilastest töötajad, siis tagame nende dokumentide ja õiguste nõuetekohase haldamise vastavalt kehtivale seadusele ja eeskirjadele.

ÕIGLASED TÖÖTINGIMUSED

Töötajad peavad saama kirjaliku töölepingu nende kohalikus keeles ja nad peavad oma töötingimustest aru saama. Töötajatele makstav hüvitis peab vastama kõigile kohaldatavatele palgaseadustele, sealhulgas miinimumpalga, ületunnitöö ja seadusega kaasnevad hüvitised. Kõik palga väljavõtted peavad olema selged ja arusaadavad nii, et töötajad saavad oma hüvitisest aru.

Töönädalad ei ületa maksimaalset kohalikus seaduses sätestatud pikkust. Lisaks sellele ei tohi töönädalas olla üle 60 tundi nädalas, sealhulgas ületunnitöö, välja arvatud häda- või ebaharilikes olukordades.

Töötajad saavad vähemalt ühe vaba päeva iga seitsmepäeva jooksul. Üks vaba päeva tähendab vähemalt 24 järjestikust tundi.

Töötasu vähendamine karistusena ei ole lubatud.

Töötajatele võimaldatakse seadusega ette nähtud vaheajad, neile seadusega ette nähtud puhke- ja puhkusepäevad, sealhulgas haigestumise või rasedus-ja sünnituspuhkuse ajal.

Kogu ajutise, lähetatud ja sisseostetud tööjõu kasutamine on kohalike seaduste piires.

VÕRDÕIGUSLIKKUS

Mitmekesisust meie töötajate hulgas on positiivne omadus ning kedagi ei tohi diskrimineerida rassi, nahavärv, soo, seksuaalse sättumuse, rahvuse, lapsevanemaks oleku, perekonnaseisu, poliitiliste seisukohtade, etnilise tausta, sotsiaalse päritolu, sotsiaalse staatuse, vanuse, ühingutesse kuuluvuse

või puude tõttu. Ühtegi neist tunnustest ei kasutata mis tahes tööhõivetas, nagu edutamised, autasud vms. Ahistamine mis tahes kujul füüsilise või vaimse vägivalga teel, sh seksuaalne ahistamine ja kehaline karistamine, on rangelt keelatud, samuti hirmutamine ja muud ähvardused.

Ühesuguse kvalifikatsiooni, kogemuse ja tulemuslikkusega töötajad peavad saama võrdse töö eest võrdset tőotasu.

Tőotajatele tagatakse usutavade jaoks mõistlikud võimalused. Lisaks ei tohi, tőotajad või potentsiaalsed tőotajad olla meditsiiniliste testide või füüsiliste katsete objektid, mida võidakse diskrimineerival viisil kasutada.

TERVISHOID JA OHUTUS

Tagame kõigile tőotajatele tervisliku, ohutu ja rahvusvahelistele standarditele ja kohalikele seadustele vastava tőokeskkonna.

TŐOOHUTUS

Tőotajate kokkupuudet võimalike ohtudega tuleb kontrollida õige kujunduse, projekteerimise, administratiivse juhtimise, ennetava hoolduse ja ohutu tőo protseduuride ning pidevat ohutusosalase koolituse teel. Kui nende vahendite abil ei saa ohtusid piisavalt kontrollida, siis tuleb tőotajad varustada asjakohaste, hästi hooldatud isikukaitsevahendite ja õppematerjalidega nende ohtudega seotud neile tulenevate riskide kohta. Tőotajaid julgustatakse tőostatama ohutusega seotud probleeme.

HÄDAOLUKORRAKS VALMISOLEK

Võimalikud hädaolukorrad ja sündmused tuleb kindlaks määrata ja hinnata ja nende mõju minimeerida, rakendades hädaolukorra plaane ja reageerimise protseduure, sealhulgas: hädaolukorrast teatamine, tőotajate teavitamine ja evakueerimisprotseduurid, tőotajate väljaõpe ja õppused, asjakohane tulekahju avastamise ja kustutamise varustus, piisavad väljumisvõimalused ja taastamiskavad. Sellised kavad ja protseduurid keskenduvad elu, keskkonna ja omandi ohustamise minimeerimisele.

TŐOÕNNETUSED JA KUTSEHAIGUSED

Protseduurid ja süsteemid peavad olema paigas, et vältida, juhtida, jälgida tőoõnnetusi ja kutsehaigusi ning neist teatada, sealhulgas järgmised sätted: julgustada tőotajate aruandlust; liigitada ja salvestada õnnetus- ja haigusjuhtumid; võimaldada vajalik arstiabi; uurida juhtumeid ja rakendada parandusmeetmeid nende põhjuste kõrvaldamiseks; ja lihtsustada tőotajate tőole naasmist.

TŐOSTUSHÜGIEEN

Tőotaja kokkupuude keemiliste, bioloogiliste ja füüsiliste mõjuritega tuleb kindlaks teha, hinnata ja kontrollida. Liigse kokkupuute kontrollimiseks tuleb kasutada tehnilist või administratiivset reguleerimist. Kui nende vahendite abil ei saa ohtusid piisavalt kontrollida, siis tuleb tőotaja tervist kaitsta asjakohaste isikukaitsevahendite programmidega.

FÜÜSILIST PINGUTUST NŐUDEV TŐO

Tőotaja kokkupuudet füüsilist pingutust nõudva tőoga, sealhulgas käsitsi materjali käitlemine ja raske või korduv tőostmine, pikaajaline seismine ja väga korduvad või jõulised koostetööd tuleb kindlaks teha, hinnata ja reguleerida.

SEADMETEGA SEOTUD ETTEVAATUSABINŐUD

Tootmis- ja muud seadmed peavad olema ohutusosalaselt hinnatud. Kohtades, kus seadmed kujutavad tőotajatele vigastusohtu, tuleb tagada füüsiline valve, lukud ja tõkked ja neid nõuetekohaselt hooldada.

SANITAARSÜSTEEMID, TOIT JA ELUASE

Töötajatele tuleb tagada valmis juurdepääs puhastele tualettruumidele, joogiveele ja hügieenilisele toiduvalmistamisele, säilitamisele ja söögiriistadele. Töötaja magamistoad tuleb hoida puhta ja ohutuna ning neil peab olema vajalikud avariiväljapääsud, kuum vesi duši jaoks, piisav soojus ja ventilatsioon ja mõistlik isiklik ruum koos mõistliku sisse- ja väljapääsuõigusega.

TERVISHOIU JA OHUTUSE TEAVE

Töötajatele tuleb tagada asjakohane tööohutuse ja -tervishoiu alane väljaõpe nende põhikeeleks. Tervise- ja ohutusega seotud teave peab olema ruumides selgelt paigaldatud.

KESKKOND

Meie eesmärk on parandada meie tegevuse mõju keskkonnale ning edendada meie mõjuvaldkonnas vastutustundlikku suhtumist keskkonda.

LOAD JA ARUANDLUS

Tuleb hankida ja säilitada kõik nõutud keskkonnalaad ning järgida nende tegevuse ja aruandluse nõudeid.

ETTEVAATUSPÕHIMÕTE JA ENNETAV JUHTIMINE

Säästev areng on väga oluline ning taastumatute loodusvarade kasutamist välditakse nii palju kui võimalik. Me järgime ka keskkonnaohtude osas ettevaatuspõhimõtet ning ohtlike materjalide kasutamist välditakse, kui on saadaval sobivad ja keskkonnasõbralikumad alternatiivid.

Me töötame aktiivselt ja anname teavet ja dokumente seoses alltooduga.

- Kemikaalide ja ohtlike materjalide käitlemine
- Jäätmekäitlus
- Tormivee haldamine
- Õhu, vee ja pinnase heitmed
- Energia haldamine

KESKKONNAALANE VASTUTUS

Me püüame oma tegevuses parandada keskkonnahoidlikkust ja edendada oma mõjusfääris keskkonnavalast vastutust. Me toetame toodete ja teenuste uuenduslikku arendamist, mis toob kaasa keskkonna- ja sotsiaalset kasu ning võimaldab suuremat keskkonnavalast vastutust.

EETIKA

Meil valitseb korrupsiooni suhtes nulltolerants ja me toetame üro globaalse kokkuleppe 10. põhimõtet: „ettevõtted võitlevad igasuguse korrupsiooni, kaasa arvatud väljapressimise ja altkäemaksude, vastu.”

KORRUPTSIOONIVASTANE

Meile on korrupsioon täiesti vastuvõetamatu ja me toetame ÜRO algatuse Global Compact 10. põhimõtet. „*Ettevõtted peaksid võitlema kõigi korrupsioonivormide, sealhulgas väljapressimise ja altkäemaksu vastu.*”

Transparency International on määratlenud korrupsiooni kui „usaldatud võimu kuritarvitamist isiklikes huvides”. See võib tähendada nii rahalist kui ka mitterahalist kasu.

Töötajad teevad äriotsuseid tööandja parimatest huvidest lähtudes, mitte isiklike kaalutlusi või suhteid arvestades, ja väldivad olukordi, kus nende isiklikud huvid võivad olla vastuolus või sattuda kas või näiliselt vastuollu tööandja huvidega.

Müük

Me osaleme ainult äritegevuses, kus me saame ausalt konkureerida meie pakutavate toodete kvaliteedi ja hinna alusel ja mitte altkäemakse pakkudes või mis tahes muu ebaeetilise käitumise teel.

Juhatuse liikmesus jms

Tulundusorganisatsiooni või valitsusasutuse juhatuse, nõukogu vms organi liikmeks olek ei ole lubatud, kui see võib tekitada võimaliku huvide konflikti. Mis tahes niisuguse organi liikmeks olekule peab eelnevalt andma heakskiidu juht, kellele allub teie otsene ülemus. Mittetulundusühingute või kogukonna organisatsioonide juhatuse või nõukogu liikmeks olekule on vaja heakskiitu üksnes juhul, kui esineb võimalik huvide konflikt.

Hange

Tarnijaid hinnatakse enne mis tahes ärisuhteid. Õiglase protsessi tagamiseks peavad kõik konkureerivad tarnijad saama ühesugused dokumendid, teabe ja ajakava, et neil oleks võimalik võrdsetel alustel konkureerida.

Tarnijad võivad üritada veenda ostupersonali teavet lekitama või neile isiklike eeliseid andma, et saavutada eelispositsiooni. Ükski töötaja ei nõustu selliste väljakutsete ega eelistega, ega pane ennast mingil muul viisil ebakohase mõju või isegi kahtluse alla.

Tarnijatele tehtavad maksed peavad olema kohased, mõistlikud ja põhjendatud tasud seaduslike toodete ja teenuste eest.

Kingitused, külalislahkus ja kulud

Me ei paku ega võta vastu kingitusi, eeliseid, hüvitisi ega meelelahutust kolmandatelt isikutelt, mis võiks olla vastuolus seadustega või võiksid äritehingu tulemust mõjutada või avaldada meie ettevõttele potentsiaalselt sobimatut mõju.

Erilist tähelepanu tuleks pöörata igasugustele suhetele riigi- või valitsusasutuste ametnike ja töötajatega.

Kingitused, külalislahkus ja hüvitatavad kulud ei tohi kunagi:

- Olla tajutavad liigsete või luksuslikena,
- Olla sagedaselt pakutavad,
- Jätta saaja tänuõiglaseks või panna ta olukorda, kus ta peab midagi vastu andma.

Kingitused hõlmavad tavaliselt madala väärtusega esemeid, mida ettevõtluskeskkonnas antakse ilma mis tahes vastutasu eeldamata. Kingitustel ei tohi olla äriprotsessis muud rolli kui ettevõtete vastastikuse lugupidamise näitamine. Kingitus peab olema tagasihoidliku väärtusega ega tohi kunagi jätta saajat tänuõiglaseks. Tüüpilised ja vastuvõetavad kingitused on näiteks ettevõttereklaamesemed. Kingitus ei tohi kunagi olla raha, laen vms, mida saab rahalise väärtuse vastu vahetada.

Tarnijate ja muude kolmandate isikute kingitustest tuleks võimaluse korral viisakalt ära öelda. Kui see pole võimalik (näiteks postisaadetiste korral või teatud riikides või kultuurides), tuleb kingitused panna välja ühiseks kasutamiseks või vaatamiseks või annetada heategevuseks.

Külalislahkus hõlmab tavaliselt einet ja/või meelelahutust (nt muusika- või spordisündmuse või teatrietendusi), kui ettevõtte soovib algatada või arendada ärisuhteid olemasolevate või võimalike klientide ja äripartneritega.

- Selline külalislahkus on lubatav ainult seoses ärialaste kohtumistega, kus domineerib ärialane suhtlus.
- Külalislahkus eeldab, et külaliste vastuvõtja on kohal ning pakutav on õiglane ja tagasihoidliku väärtusega.

Mõnikord tekib kulused seoses klientide kutsumisega teatud paikadesse tootesitlustele/-testimisele, koolitustele või konverentsidele.

- Kõik hüvitatavad kulud peavad olema seoses ärialaste kohtumistega, kus domineerib ärialane suhtlus.

Altkäemaksud, meelehead jne

Me ei nõua ega võta vastu, ei paku ega anna, otseselt või kaudselt, mis tahes altkäemaksu, meelehead või mis tahes muud ebaseaduslikku ega ebaeetilist hüve.

Teabe avalikustamine

Teavet seoses töö, tervise- ja keskkonnatavade, äritegevuse, struktuuri, finantsseisundi ja tulemuste kohta tuleb avalikustada vastavalt kehtivatele õigusaktidele ning valitsevatele tavadele. Dokumentide võltsimine või valeandmete esitamine tarneahela tingimuste või tavade kohta on vastuvõetamatu.

Intellektuaalomand

Me austame intellektuaalomandi õigusi. Tehnoloogia ja oskusteabe edasiandmine tuleb teha viisil, mis kaitseb intellektuaalomandi õigusi, ja kliendi andmeid tuleb kaitsta.

Isikuandmed

Me käitleme isikuandmeid vastutustundlikult ja kooskõlas nende riikide seadustega ja normidega, kus me tegutseme.

Konfliktimineraalid

„Konfliktimineraalid“ on tantaal, tina, volfram (ja maak, kust need pärinevad) ja kuld, olenemata sellest, kus nad on hangitud, töödeldud või müüdnud. Püüame mitte osta ühtegi materjali, mis sisaldab neid „konfliktimineraale“, mis otseselt või kaudselt rahastavad või toovad kasu relvastatud rühmitustele KDV-s või naaberriigis. Me rakendame mõistlikke nõuetekohaseid protsesse, et vältida „konfliktimineraalide“ kasutamist meie toodetes ja tarneahelas.

Tarbijate huvid

Tarbijatega tegeledes käitume kooskõlas ausa äri-, turunduse ja reklaami tavadega. Me tagame ka, et tarnitavad tooted ja teenused vastaksid kõigile kokkulepitud ja õiguslikele standarditele.

Konkurents

Me tegutseme kooskõlas kohaldatavate seaduste ja eeskirjadega ning ei sõlmi konkurentsivastaseid kokkuleppeid.

Järgimisega seotud probleemidest teatamine

Me julgustame oma töötajaid, tarnijaid ja kliente teatama mis tahes käitumisest, mis nende arvates on käesoleva tegevusjuhendi eeskirjade rikkumine, meie veebisaidi kaudu

<https://report.whistleb.com/nefab>

Me peame vastuvõetamatuks iga inimese mis tahes ahistamist, diskrimineerimist või survestatamist, kes tõstatab küsimuse ja toimib heas usus kooskõlas käesoleva tegevusjuhendiga.