

CODE DE CONDUITE

14.02.2018

DÉCLARATION DE SOUTIEN

CEO, STAFFAN PEHRSON

Chers collègues,

Tel que le reflètent nos valeurs fondamentales et le souligne notre Code de conduite, nous nous efforçons sans cesse d'être à la hauteur de notre réputation et de la confiance accordée à notre marque. Nos piliers principaux sont les suivants : comportement commercial éthique, égalité de traitement de tous les employés et collègues, santé et sécurité sur notre lieu de travail et orientation claire sur le développement durable. Ces piliers sont en accord avec ceux de nos clients à l'échelle internationale, ainsi que nos propriétaires.

Chez Nefab, nous disposons d'un ensemble de pratiques et de normes communes relatives au commerce éthique. Notre politique de Code de conduite définit la façon dont nous menons nos activités à travers le monde. Nous travaillons toujours en tâchant d'établir et de maintenir la confiance ainsi que la crédibilité auprès de nos clients, collègues, partenaires commerciaux et autres parties prenantes. Nous cherchons toujours à améliorer tous les domaines couverts par ce Code de conduite, et toutes les sociétés et employés de Nefab ont donc l'obligation de le respecter. Nous demandons également à nos fournisseurs de respecter le Code de conduite, qui peut imposer des critères plus stricts que ceux définis par la loi en vigueur.

En bref, chez Nefab, nous pensons que la seule façon de mener des activités est de le faire de façon adéquate. Ce Code de conduite vise à décrire la mise en pratique de cette approche, pour le bien de nos collaborateurs, de nos clients et du monde qui nous entoure.

Staffan Pehrson

Président et CEO, Nefab Group

DROITS DE L'HOMME

Nous soutenons et respectons la protection des droits de l'homme proclamés internationalement, et nous engageons à ce que la société ne se rende pas complice de violations des droits de l'homme.

LIBERTE D'ASSOCIATION

Dans la mesure où les lois locales ou pertinentes le permettent, tous les employés sont libres de constituer, d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats et disposent du droit de négociation collective ainsi que d'engagement dans des rassemblements pacifiques et doivent respecter le droit des travailleurs à ne pas s'engager dans de telles activités. Les travailleurs et/ou leurs représentants doivent être capables de communiquer ouvertement et de partager leurs idées et préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans crainte de discrimination, représailles, intimidation ou harcèlement.

TRAVAIL FORCE ET OBLIGATOIRE

Aucune forme de travail forcé ou obligatoire n'est tolérée et tous les employés ont le droit de quitter leur emploi comme stipulé par les contrats ou les lois locales. Les employés ne seront pas tenus de laisser des dépôts d'argent ou des papiers d'identité à leur employeur. Lorsque la société fait appel à des sous-traitants, agents ou recruteurs de travailleurs, nous veillons à ce qu'ils ne détiennent pas, ni ne détruisent, dissimulent, confisquent ou refusent l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration. Nous devons également nous assurer que les travailleurs n'ont pas l'obligation de payer de quelconques frais pour leur travail.

LES JEUNES TRAVAILLEURS

Le travail des enfants ne doit pas être utilisé dans une quelconque phase des opérations de Nefab. Le terme « enfant » désigne toute personne de moins de 15 ans, ou sous l'âge auquel la scolarité obligatoire ne l'est plus, ou sous l'âge minimum pour avoir le droit de travailler dans le pays, selon l'âge le plus élevé. L'utilisation de programmes légitimes d'apprentissage en milieu de travail, qui respectent toutes les lois et réglementations en vigueur, est soutenue. Les travailleurs de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas exécuter de travaux qui sont susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité, notamment les horaires de nuit et les heures supplémentaires.

Dans le cas du travail des étudiants, nous assurons une gestion correcte de leurs dossiers et droits conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES

Les employés devront disposer d'un accord d'embauche rédigé dans leur langue locale et être capables de comprendre les conditions de leur emploi. La rémunération versée aux employés devra être conforme à la législation en vigueur sur les salaires, y compris les lois relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux prescrits par la loi. Toutes les fiches de paie doivent être claires et compréhensibles afin que les employés comprennent leur rémunération.

Les horaires ne doivent pas dépasser le seuil maximal défini par la législation locale. De plus, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou dans une situation inhabituelle.

Les employés doivent bénéficier d'au moins un jour de congé tous les sept jours. Un jour de congé signifie au moins 24 heures consécutives.

Les déductions sur salaire en guise de sanction disciplinaire ne sont pas autorisées.

Les travailleurs ont droit aux pauses, aux jours fériés et aux jours de congés prévus par la loi, y compris les congés pour maladie ou les congés de maternité.

Toute utilisation du travail temporaire, détaché ou en sous-traitance s'exercera dans les limites de la loi locale.

NON-DISCRIMINATION

La diversité de nos employés est un attribut positif et personne ne doit être discriminé pour des raisons de race, couleur de peau, sexe, orientation sexuelle, nationalité, statut parental, statut matrimonial, grossesse, religion, opinion politique, origine ethnique, origine sociale, statut social, âge, adhésion à un syndicat ou situation de handicap, et aucun de ces attributs ne sera utilisé dans les pratiques d'emploi, comme les promotions, les récompenses ou un dispositif assimilé. Le harcèlement sous forme d'abus physique ou psychologique, notamment le harcèlement sexuel et les châtiments corporels, est strictement interdit, comme toute autre forme d'intimidation ou de menace.

Les employés ayant le même niveau de qualifications, expérience et performances doivent recevoir une rémunération égale pour un travail égal.

Les travailleurs doivent bénéficier d'un aménagement raisonnable pour leurs pratiques religieuses. En outre, les travailleurs ou les travailleurs potentiels ne doivent pas être soumis à des tests physiques ou examens médicaux qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Nous fournissons un environnement de travail sain, sûr et conforme aux normes internationales et à la législation locale pour tous les employés.

SECURITE AU TRAVAIL

L'exposition du travailleur à des risques potentiels de sécurité doit être contrôlée grâce à des mesures de contrôle adéquates

sur le plan conceptuel, technique et administratif, des procédures de maintenance préventive et de travail

sécuritaire, et une formation continue en matière de sécurité. Lorsque les risques ne peuvent pas être suffisamment contrôlés par ces moyens, les travailleurs doivent disposer d'équipements de protection individuelle appropriés, bien entretenus et de supports pédagogiques concernant les risques associés à ces dangers. Les travailleurs doivent être encouragés à soulever les problèmes de sécurité.

PREPARATION AUX SITUATIONS D'URGENCE

Les situations et événements d'urgence possibles doivent être identifiés et évalués, et leur impact réduit par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures d'intervention, y compris : le signalement d'une urgence, la notification des employés et les procédures d'évacuation, la formation des travailleurs et les exercices de simulation, un équipement de détection et de lutte anti-incendie approprié, des sorties de secours adéquates et des plans de rétablissement. Ces plans et procédures doivent s'atteler à minimiser tout préjudice pour la vie, l'environnement et les biens matériels.

BLESSURES ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Il faut mettre en place des procédures et des systèmes pour éviter, gérer, suivre et signaler les blessures et les maladies professionnelles, y compris des dispositions pour : favoriser les signalement des travailleurs ; classer et consigner les cas de blessures et de maladies ; fournir les soins médicaux nécessaires ; enquêter sur les cas et mettre en œuvre des mesures correctives pour éliminer leurs causes ; et faciliter le retour des travailleurs au travail.

HYGIENE INDUSTRIELLE

L'exposition des travailleurs aux produits chimiques ou aux agents biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée. Des mesures de contrôle techniques ou administratives doivent être utilisées pour contrôler les surexpositions. Lorsque ces dangers ne peuvent pas être suffisamment contrôlés par ces moyens, la santé des travailleurs doit être protégée par des programmes d'équipement de protection individuelle appropriés.

TRAVAUX EXIGEANTS SUR LE PLAN PHYSIQUE

L'exposition des travailleurs aux dangers que représentent les tâches exigeantes sur le plan physique, y compris la manutention manuelle de matériaux et le levage de lourdes charges ou répétitif, la station debout prolongée et les tâches d'assemblage hautement répétitives ou exigeant de la force doit être identifiée, évaluée et contrôlée.

PROTECTION DES MACHINES

Les machines de production et autres machines doivent être évaluées en termes de dangers pour la sécurité. Les protections physiques, les systèmes d'inter-verrouillage et les barrières physiques doivent être présents et bien entretenus lorsque la machine présente un risque de blessures pour les travailleurs.

ASSAINISSEMENT, ALIMENTATION ET HEBERGEMENT

Les ouvriers doivent bénéficier d'un accès facile à des installations de toilettes propres, à l'eau potable et à des installations saines de préparation des aliments, de rangement et de restauration. Les dortoirs des travailleurs doivent être maintenus dans un état de propreté et de sécurité, et comporter des sorties d'urgence adéquates, de l'eau chaude pour se doucher, d'une température et d'une ventilation adéquates, et d'un espace personnel raisonnable avec des privilèges d'entrée et de sortie raisonnables.

COMMUNICATION SUR LA SANTE ET LA SECURITE

Les employés doivent bénéficier d'un lieu de travail approprié et d'une formation sur la santé et la sécurité délivrée dans leur langue principale. Les informations relatives à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichées dans l'installation.

ENVIRONNEMENT

Nous nous efforçons d'améliorer les performances environnementales dans nos propres activités et d'encourager la responsabilité environnementale au sein de notre sphère d'influence.

AUTORISATIONS ET SIGNALEMENTS

Tous les permis environnementaux requis doivent être obtenus et conservés, et leurs exigences connexes en matière d'opérations et de signalement doivent être respectées.

PRINCIPE DE PRECAUTION ET GESTION PROACTIVE

Le développement durable est un concept fondamental et la consommation des ressources épuisables est évitée dans la mesure du possible. Nous adoptons également le principe de précaution face aux difficultés environnementales, en évitant les matières dangereuses lorsque des alternatives adaptées et plus respectueuses de l'environnement sont disponibles.

Nous travaillerons activement et fournirons des informations et justificatifs concernant :

- la gestion des produits chimiques et des matières dangereuses
- la gestion des déchets
- la gestion des eaux de pluie
- les émissions dans l'air, l'eau et le sol
- la gestion de l'énergie

LA RESPONSABILITE VIS-A-VIS DE L'ENVIRONNEMENT

Nous nous efforçons d'améliorer la performance environnementale dans nos propres opérations et de promouvoir la responsabilité environnementale dans notre sphère d'influence. Nous soutenons l'innovation dans les produits et services qui offrent des avantages environnementaux et sociaux, ainsi qu'une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

ÉTHIQUE

Nous appliquons la tolérance zéro concernant la corruption et soutenons le 10^e principe du global compact : « Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous avons une tolérance zéro en matière de lutte contre la corruption et soutenons le 10^e principe du Pacte mondial : « *Les entreprises sont invitées à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.* »

Transparency International définit la corruption comme « l'abus de pouvoir à des fins de profits personnels ». Il ne s'agit pas seulement de gains financiers, mais aussi d'avantages non financiers.

Les employés prennent des décisions d'affaires dans l'intérêt de l'employeur, et non selon des considérations ou relations personnelles, et ils évitent les situations dans lesquelles leur intérêt personnel peut se trouver en conflit, ou même sembler être en conflit avec les intérêts de l'employeur.

Ventes

Nous ne participons à des activités commerciales que si nous pouvons livrer concurrence de manière équitable sur la base de la qualité et du prix de nos offres et non en offrant des pots-de-vin ou en nous livrant à tout autre comportement contraire à la déontologie.

Membres du conseil d'administration et assimilés

Il n'est pas permis de siéger au conseil d'administration ou organe équivalent d'une société à but lucratif ou d'un organisme gouvernemental s'il existe un risque de conflit d'intérêts. Toute fonction de ce type doit être préalablement approuvée par votre « grand-père » (le supérieur de votre supérieur). Siéger au conseil d'administration d'une organisation à but non lucratif ou d'un organisme communautaire ne requiert d'approbation que s'il existe un risque de conflit d'intérêts.

Passation des marchés

Les fournisseurs sont évalués préalablement à toute relation commerciale. Afin d'assurer l'équité du processus, tous les fournisseurs concurrents doivent bénéficier des mêmes documents, informations et délais afin de pouvoir se livrer concurrence dans les mêmes conditions.

Il est possible que des fournisseurs tentent d'obtenir des informations auprès des responsables des achats ou de les obliger à en fournir, ou encore de leur assurer des avantages personnels afin de se retrouver en position de favori. Aucun employé n'acceptera de tels contestations ou avantages, ou se retrouvera en position d'être soumis à l'influence indue, avérée ou soupçonnée, d'un tiers.

Les paiements aux fournisseurs doivent être appropriés, raisonnables et justifiables en contrepartie de produits ou services légitimes.

Cadeaux, marques d'hospitalité et dépenses

Nous ne proposons et n'acceptons pas de cadeaux, avantages, remboursements ou activités de divertissement à ou de la part de tierces parties, ce qui constituerait une violation des lois ou pourrait être perçu comme un facteur d'influence sur l'issue d'une transaction commerciale ou exposerait potentiellement notre entreprise à une influence indue.

Une attention particulière sera portée à toute relation avec des fonctionnaires ou responsables publics ou de l'État.

Les cadeaux, marques d'hospitalité et dépenses pris en charge ne doivent jamais :

- être perçus comme excessifs ou luxueux,
- être offerts fréquemment,
- laisser le bénéficiaire dans une position d'obligation ou d'offrir quoi que ce soit en retour

Les cadeaux sont d'ordinaire des articles peu coûteux, offerts dans le cadre professionnel sans aucune attente de compensation ou de valeur en retour. Les cadeaux ne peuvent avoir d'autre rôle dans le processus des affaires que celui d'une marque d'appréciation entre entreprises. Un cadeau doit avoir une valeur modeste et ne doit jamais placer le destinataire dans une position d'obligation. Des cadeaux courants et acceptables sont, par exemple, des articles promotionnels de l'entreprise. Un cadeau ne doit jamais être de l'argent, un prêt ou toute autre chose pouvant être échangée pour de l'argent. Les cadeaux provenant de fournisseurs ou de tierces parties doivent être, chaque fois que possible, poliment refusés. Lorsque cela n'est pas possible (par ex. articles envoyés par la Poste ou dans des pays ou cultures spécifiques), les cadeaux seront exposés dans l'entreprise ou donnés à un organisme de bienfaisance.

Les marques d'hospitalité sont en règle générale des repas et/ou des activités de divertissement (par ex. concerts, événements sportifs ou pièces de théâtre) offerts lorsqu'une société désire instaurer ou développer des relations d'affaires avec des clients ou des prospects et des partenaires commerciaux.

Les marques d'hospitalité ne sont permises que si elles sont présentées à l'occasion d'une réunion d'affaires à caractère essentiellement commercial. Les marques d'hospitalité requièrent la présence de l'hôte, doivent être offertes à bon escient et être de valeur modeste.

Des dépenses sont parfois encourues lorsque des clients sont invités dans des lieux de référence aux fins de présentation ou d'essai d'un produit, pour des formations ou des conférences.

- Toutes les dépenses payées doivent se rapporter à une réunion à caractère essentiellement commercial.

Pots-de-vin, dessous-de-table, etc.

Nous ne devons pas, directement ou indirectement, demander ou accepter, offrir ou donner un quelconque type de pot-de-vin, ou tout autre avantage illégal ou contraire à l'éthique.

Divulgaration d'informations

Les informations relatives au travail, à la santé et la sécurité et aux pratiques environnementales, aux activités commerciales, à la structure, à la situation financière et à la performance doivent être divulguées dans le respect des réglementations en vigueur et pratiques dominantes du secteur. La falsification des dossiers ou la déformation des conditions ou des pratiques de la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables.

Propriété intellectuelle

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle. Les transferts de technologies et de savoir-faire doivent être effectués de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle, et les informations du client doivent aussi être protégées.

Informations personnelles

Nous traitons les données personnelles de manière responsable et en conformité avec les lois et réglementations en vigueur dans les pays où nous exerçons des activités.

Minerais de conflit

Les « Minerais de conflit » comprennent le tantale, l'étain, le tungstène (et les minerais dont ils proviennent) et l'or, quelle que soit leur provenance, ou lieu de traitement et de vente. Nous cherchons à ne pas acheter de matériaux qui contiennent ces « minerais de conflit » qui financent ou profitent directement ou indirectement à des groupes armés en RDC ou dans un pays voisin. Nous sommes en

train de mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable visant à éviter toute utilisation de « minerais de conflit » dans nos produits et au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Intérêts des consommateurs

Dans nos relations avec les consommateurs, nous agissons conformément aux pratiques commerciales, marketing et publicitaires équitables. Nous nous assurons également que les biens ou services que nous fournissons satisfont à toutes les normes approuvées et juridiques.

Concurrence

Nous exerçons nos activités conformément aux lois et réglementations en vigueur et évitons également de souscrire à des accords anti-concurrentiels.

Signalement des préoccupations en matière de conformité

Nous encourageons nos collaborateurs, fournisseurs et clients à signaler tout comportement qui, selon eux, constitue une violation des lois ou du présent Code de conduite via notre site web <https://report.whistleb.com/nefab>

Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement, de discrimination ou de représailles contre toute personne signalant ses préoccupations et agissant de bonne foi, conformément à ce Code de conduite.