

VERHALTENSREGELN

14.02.2018

UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG

CEO , STAFFAN PEHRSON

Wir streben ständig danach, dem Anspruch unseres Rufs und unserer vertrauenswürdigen Marke gerecht zu werden, was sich in unseren Kernwerten manifestiert und durch unsere Verhaltensregeln noch untermauert wird. Unsere wichtigsten Eckpfeiler sind ethische Geschäftspraktiken, die gerechte Behandlung aller Mitarbeiter und Kollegen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie eine eindeutig nachhaltige Ausrichtung. Diese Eckpfeiler stimmen mit denen unserer Kunden in aller Welt und denen unserer Eigentümer überein.

Nefab hat einen konzernübergreifenden Katalog an ethischen Geschäftspraktiken und Normen. Unsere Richtlinien für die Verhaltensregeln formulieren, wie wir weltweit Geschäftsbeziehungen unterhalten. Wir arbeiten konsequent am Aufbau und der Pflege einer vertrauens- und glaubwürdigen Beziehung zu unseren Kunden, Kollegen, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Akteuren. Wir streben kontinuierliche Verbesserungen in allen Bereichen an, die von diesen Verhaltensregeln abgedeckt werden, daher ist es für alle Nefab-Unternehmen und -Mitarbeiter verpflichtend, diesen Verhaltenskodex zu befolgen. Wir gehen davon aus, dass unsere Zulieferer ebenfalls diesem Kodex nachkommen, der durchaus höhere Standards voraussetzen kann als das geltende Recht.

Einfach ausgedrückt sind wir bei Nefab davon überzeugt, dass wir nur mit dem richtigen Geschäftsansatz Erfolg haben. Diese Verhaltensregeln dienen zur Verdeutlichung, wie wir diesen Ansatz in die Praxis umsetzen wollen – zum Wohle unserer Mitarbeiter, unserer Kunden und der Welt um uns herum.

Staffan Pehrson
President & CEO, Nefab Group

MENSCHENRECHTE

Wir unterstützen und respektieren den Schutz der international verkündeten Menschenrechte und stellen sicher, dass das Unternehmen in keinerlei Menschenrechtsverstöße verwickelt ist.

VEREINSRECHT

Alle Mitarbeiter dürfen sich gemäß den örtlich geltenden oder relevanten Gesetzen gewerkschaftlich organisieren oder auch nicht und besitzen das Recht auf Tarifverhandlungen, an friedlichen Versammlungen teilzunehmen sowie die Rechte der Arbeitnehmer zu respektieren, sich derartiger Aktivitäten zu enthalten. Arbeitnehmern und bzw. oder ihren Vertretern muss es möglich sein, Ideen und Bedenken hinsichtlich von Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken der Leitung gegenüber offen zu kommunizieren und diese zu teilen, ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu haben.

ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

Zwangs- oder Pflichtarbeit wird in keiner Form geduldet. Alle Arbeitnehmer haben das Recht, ihre Beschäftigung gemäß Verträgen oder örtlichen Gesetzen aufzuheben. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, bei ihrem Arbeitgeber Geldeinlagen oder Ausweisdokumente zu hinterlegen. Werden Subunternehmer, Vertreter oder Arbeitsvermittler eingesetzt, stellen wir sicher, dass diese den Arbeitnehmern nicht damit drohen, den Zugang zu ihren Ausweis- oder Einwanderungsdokumenten zu unterbinden bzw. dass diese die Dokumente zerstören, verbergen, beschlagnahmen oder den Arbeitnehmern den Zugang komplett verweigern. Wir garantieren ebenfalls, dass Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet sind, Gebühren für ihre Beschäftigung zu entrichten.

JUNGE ARBEITNEHMER

Keine Nefab-Tätigkeit darf Kinderarbeit umfassen. Der Begriff „Kind“ bezieht sich dabei auf Personen, die jünger als 15 Jahre alt sind, oder auf Personen im schulpflichtigen Alter bzw. die jünger sind, als es das entsprechende Land für eine solche Beschäftigung vorsieht. Dabei besitzt die strengste Regelung Vorrang. Die Verwendung von rechtmäßigen Lern- und Schulungsprogrammen, die allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, wird unterstützt. Arbeitnehmer unter 18 Jahren (junge Arbeitnehmer) dürfen keiner Tätigkeit nachgehen, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährdet, einschließlich Nachtschichten und Überstunden.

Im Falle einer Beschäftigung von Studenten sorgen wir für eine ordnungsgemäße Verwaltung ihrer Unterlagen und Rechte gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften.

FAIRE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Arbeitnehmer müssen einen schriftlichen Arbeitsvertrag in ihrer Landessprache besitzen und in der Lage sein, die darin enthaltenen Beschäftigungsbedingungen zu verstehen. Entschädigungen, die an Arbeitnehmer gezahlt werden, müssen allen geltenden Lohngesetzen entsprechen, einschließlich der Bestimmungen zu Mindestlöhnen, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen. Alle Lohnbestätigungen müssen klar und verständlich sein, sodass die Mitarbeiter korrekt über ihre Entlohnung informiert sind.

Arbeitswochen dürfen die lokal vorgeschriebenen Höchstwerte nicht überschreiten. Zudem darf eine Arbeitswoche – einschließlich Überstunden – nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen. Ausnahmen sind nur im Notfall oder in ungewöhnlichen Situationen möglich.

Den Mitarbeitern ist alle sieben Arbeitstage mindestens ein freier Tag zu gewähren. Mit einem freien Tag sind mindestens 24 aufeinanderfolgende freie Stunden gemeint.

Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind unzulässig.

Arbeitnehmern sind gesetzlich vorgeschriebene Pausen, Feiertage und Urlaubstage einschließlich Auszeiten im Krankheitsfall oder Mutterschaftsurlaub zu gewähren.

Die Nutzung von befristet beschäftigten, entsendeten und ausgelagerten Arbeitskräften hat im Rahmen der örtlichen Gesetzgebung zu erfolgen.

NICHTDISKRIMINIERUNG

Wir erachten Diversität (Vielfalt) unter unseren Mitarbeitern als positiv. Niemand darf aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Gender, sexueller Orientierung, Nationalität, elterlichem Status, Familienstand, Schwangerschaft, Religion, politischer Meinung, Migrationshintergrund und sozialer Herkunft, sozialem Status, Alter, gewerkschaftlichem Engagement oder Behinderung diskriminiert werden. Keines dieser Attribute darf in der Beschäftigungspraxis z.B. bei Beförderungen, Prämien o.ä. als Kriterium herangezogen werden. Belästigungen jedweder Art in Form von physischem oder psychischem Missbrauch einschließlich sexueller Belästigung und körperlicher Bestrafung sind strengstens untersagt, genau wie Einschüchterung oder Drohungen.

Arbeitnehmer mit gleicher Qualifikation, Erfahrung und Leistung werden für die gleiche Arbeit gleich entlohnt.

Allen Arbeitnehmern wird in angemessener Weise die Möglichkeit eingeräumt, ihre Religion auszuüben. Darüber hinaus sollten sich Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Konsultationen unterziehen müssen, die diskriminierend sind.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Wir bieten allen Mitarbeitern eine Arbeitsumgebung, die gesund, sicher und gemäss internationalen Standards sowie lokalen Gesetzen gestaltet ist.

ARBEITSSICHERHEIT

Die Gefährdung von Arbeitnehmern durch potenzielle Sicherheitsrisiken ist durch eine ordnungsgemäße Gestaltung, technische und administrative Kontrollen, vorbeugende Wartungs- und Sicherheitsmaßnahmen sowie ein kontinuierliches Sicherheitstraining zu kontrollieren. Ist es nicht möglich, Gefahren mithilfe dieser Mittel adäquat zu überwachen, sind die Arbeitnehmer mit angemessenen, gut gewarteten persönlichen Schutzausrüstungen und Weiterbildungsmaterialien zu den damit verbundenen Risiken zu versehen. Arbeitnehmer sind zu ermutigen, ihre Sicherheitsbedenken zu äußern.

EINSATZBEREITSCHAFT IN NOTFÄLLEN

Potenzielle Notsituationen und Ereignisse sind zu identifizieren und zu bewerten. Ihre Auswirkungen durch die Umsetzung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren ist zu minimieren. Dazu zählen: Notfallberichte, Mitarbeiterbenachrichtigungen und Evakuierungsszenarien, Arbeitnehmeraus- und -weiterbildung sowie Übungen, geeignete Brandmelde- und Löschgeräte, angemessene Notfall- und Krisenmanagementpläne. Solche Pläne und Verfahren sollen sich darauf konzentrieren, die Schäden für Leben, Umwelt und Eigentum zu minimieren.

BERUFSBEDINGTE VERLETZUNGEN UND KRANKHEITEN

Es sollten Verfahren und Systeme implementiert sein, mit denen berufsbedingte Verletzungen und Krankheiten verhindert, verwaltet sowie nachverfolgt werden und die eine Berichterstattung einschließlich Bestimmungen zu folgenden Themen erlauben: Förderung der Meldebereitschaft von Arbeitnehmern; Klassifizierung und Aufzeichnung von Verletzungen und Krankheitsfällen; Verfügbarkeit notwendiger medizinischer Behandlung; Falluntersuchung und Einsatz von Korrekturmaßnahmen zur Ursachenbeseitigung; Erleichterung der Arbeitnehmersrückkehr an den Arbeitsplatz.

INDUSTRIELLE HYGIENE

Die Arbeitnehmerexposition gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Mitteln ist zu identifizieren, bewerten und kontrollieren. Technische oder administrative Kontrollen müssen

eingesetzt werden, um eine Überexposition zu überwachen. Lassen sich Gefahren durch diese Mittel nicht hinreichend steuern, muss die Arbeitnehmersgesundheit durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme gesichert sein.

KÖRPERLICH ANSTRENGENDE ARBEIT

Situationen, in denen Arbeitnehmer körperlich anstrengenden Aufgaben ausgesetzt sind, einschließlich manuellem Materialhandling und schwerem oder wiederholtem Heben, längerem Stehen und starken repetitiven oder anstrengenden Montageaufgaben müssen identifiziert, evaluiert und kontrolliert werden.

MASCHINENSICHERUNG

Produktion und Maschinen sind hinsichtlich der Sicherheitsrisiken zu bewerten. An Maschinen, die eine potenzielle Verletzungsgefahr für den Arbeitnehmer darstellen, sind physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren bereitzustellen. Diese Vorrichtungen sind ordnungsgemäß zu warten.

HYGIENE, MAHLZEITEN UND UNTERKUNFT

Arbeitnehmer sollten einen einfachen Zugang zu sauberen Toilettenanlagen, zu Trinkwasser, zu einer hygienischen Zubereitung von Mahlzeiten sowie zu Lager- und Essmöglichkeiten haben. Die Arbeitnehmerunterkünfte sollten sauber und sicher sein sowie mit den entsprechenden Notausgängen, Warmwasser zum Duschen, einer angemessenen Heiz- und Lüftungslösung versorgt sein. Zudem sollten sie einen adäquaten persönlichen Raum sowie vernünftige Ein- und Ausgangsmöglichkeiten aufweisen.

KOMMUNIKATION ZU GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Arbeitnehmern ist eine geeignete Arbeitsplatz-, Gesundheits- und Sicherheitsschulung in ihrer Primärsprache zu gewähren. Gesundheits- und Sicherheitsinformationen müssen klar und deutlich in der Anlage veröffentlicht werden.

UMWELT

Unser Ziel ist, unsere Umweltpformance in unseren eigenen Tätigkeitsbereichen zu verbessern und den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt in unserem Einflussbereich zu fördern.

GENEHMIGUNGEN UND BERICHTERSTATTUNG

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen müssen erbracht und eingehalten werden. Die dafür erforderlichen Betriebs- und Meldeanforderungen sind zu befolgen.

VORSORGE UND PROAKTIVES MANAGEMENT

Nachhaltige Entwicklung ist ein Schlüsselkonzept. Der Einsatz endlicher Ressourcen ist so oft wie möglich zu vermeiden. Hinsichtlich der Umwelt verfolgen wir zudem einen vorsorglichen Ansatz, indem wir gefährliche Materialien vermeiden und geeigneten umweltfreundlichere Alternativen Vorrang einräumen, sofern diese vorhanden sind.

Wir arbeiten aktiv daran und bieten Informationen sowie Dokumentationen über:

- Umgang mit chemischen und gefährlichen Materialien
- Abfallwirtschaft
- Umgang mit Sturmwasser
- Emissionen in Luft, Wasser und Boden
- Energiemanagement

UMWELTVERANTWORTUNG

Wir bemühen uns, unsere Umwelleistung in den eigenen Betrieben zu verbessern und die Umweltverantwortung in unserem Einflussbereich zu fördern. Wir unterstützen innovative Entwicklungen von Produkten und Dienstleistungen, die ökologische und soziale Vorteile bieten sowie einer größeren Umweltverantwortung Rechnung tragen.

ETHIK

Wir verfolgen eine nulltoleranzpolitik gegenüber korrumpion und befolgen den 10. Grundsatz des Global Compact: „Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.“

ANTI-KORRUPTION

Allgemeines

Wir verfolgen eine Nulltoleranzpolitik hinsichtlich Korruption und unterstützen den 10. Grundsatz des Global Compact: „Unternehmen sollten gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.“

Die Definition von Korruption gemäß Transparency International lautet: „Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil.“ Dies beinhaltet nicht nur finanzielle, sondern auch nicht-finanzielle Vorteile.

Arbeitnehmer sollten geschäftliche Entscheidungen treffen, die auf Arbeitgeberinteressen und nicht auf persönlichen Erwägungen oder Beziehungen beruhen. Sie müssen Situationen vermeiden, in denen ihr persönliches Interesse mit den Interessen des Arbeitgebers in Konflikt gerät oder geraten könnte.

Vertrieb

Unsere Geschäftstätigkeit basiert ausschließlich auf einem fairen Wettbewerb auf der Grundlage von Qualität und Preis unseres Angebots. Wir bieten keine Bestechungsgelder an bzw. verhalten uns in anderer Weise unethisch.

Aufsichtsratsmitgliedschaft u.ä.

Eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat oder einem ähnlichen Gremium in einer gewinnorientierten Gesellschaft ist nicht zulässig, wenn dadurch ein potenzieller Interessenkonflikt entsteht. Sämtliche dieser Posten müssen im Voraus vom übergeordneten Manager Ihres Managers genehmigt werden. Eine Tätigkeit in gemeinnützigen oder kommunalen Organisationen bedarf nur dann einer Genehmigung, falls ein potenzieller Interessenkonflikt besteht.

Beschaffung

Lieferanten werden vor jeder Geschäftsbeziehung einer Bewertung unterzogen. Um einen fairen Ablauf zu gewährleisten, müssen alle konkurrierenden Lieferanten über die gleichen Unterlagen, Informationen und den gleichen Zeitrahmen verfügen, damit für alle dieselben Wettbewerbsbedingungen herrschen.

Lieferanten können versuchen, Mitarbeitern des Einkaufs Informationen zu entlocken, um sich persönliche Vorteile und somit eine gute Ausgangsposition zu verschaffen. Kein Arbeitnehmer darf solcherlei Informationen weitergeben oder Vorteile gewähren oder sich anderweitig beeinflussen lassen oder in den Verdacht eines solchen Verhaltens geraten.

Zahlungen an Lieferanten für rechtmäßige Produkte oder Dienstleistungen müssen angemessen, adäquat und vertretbar sein.

Geschenke, Gastfreundschaft und finanzielle Ausgaben

Weder bieten wir Dritten Geschenke, Vorteile, Erstattungen oder die Teilnahme an Unterhaltungsveranstaltungen an, noch nehmen wir diese von Dritten an, sofern sie eine Verletzung von Gesetzen darstellen oder den allgemeinen Gepflogenheiten entsprechend im Verdacht stehen könnten, den Geschäftsvorgang ungebührlich zu beeinflussen.

Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei in allen Beziehungen gegenüber öffentlichen Bediensteten oder Regierungsbeamten und Regierungsmitarbeitern gelten.

Geschenke, Gastfreundschaft und finanzielle Aufwendungen dürfen daher niemals:

- als übertrieben oder luxuriös wahrgenommen werden,
- häufig angeboten werden,
- den Empfänger in eine Position bringen, in der er oder sie sich z.B. zu einer Gegenleistung verpflichtet fühlt.

Geschenke

Übliche Geschenke sind Artikel mit einem geringen Wert, die auf rein professioneller Ebene ausgetauscht werden, ohne dass dafür eine Gegenleistung oder ein Ausgleich erwartet wird. Geschenke sollten in einem Geschäftsprozess keine Rolle spielen. Sie sollen lediglich als Ausdruck der Wertschätzung zwischen Unternehmen dienen. Ein Geschenk sollte einen moderaten Wert darstellen und den Empfänger niemals in eine Position bringen, in der er oder sie sich zu irgendetwas verpflichtet fühlt. Zu herkömmlichen und akzeptablen Geschenken zählen z.B. Werbeartikel von Unternehmen. Ein Geschenk darf niemals eine Geldzahlung oder ein Darlehen umfassen oder einen Wert darstellen, der sich in Geld bemessen lässt.

Geschenke von Lieferanten oder anderen Dritten sollten, sofern möglich, respektvoll abgelehnt werden. In Fällen, in denen dies nicht möglich ist (z.B. bei postalisch versendeten Artikeln oder in bestimmten Ländern oder Kulturen), sollten Geschenke allgemein ausgestellt oder aber zu wohlthätigen Zwecken gespendet werden. Zu Gastfreundschaft zählen in der Regel Geschäftsessen und bzw. oder Unterhaltungsveranstaltungen (z.B. Konzert, Sport oder Theater). Sie sollen dazu dienen, Geschäftsbeziehungen mit potenziellen Kunden und Geschäftspartnern in die Wege zu leiten oder diese weiterzuentwickeln.

- Gastfreundschaft ist dann zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit einem Geschäftstreffen steht, bei dem der Geschäftsinhalt vorherrschendes Thema ist.
- Gastfreundschaft erfordert, dass der Gastgeber anwesend und die Gastfreundschaft fair verteilt ist und diese in einem moderaten Wertumfang erfolgt.

Manchmal werden Ausgaben fällig, wenn Kunden an Referenzstandorte zu Produktvorführungen bzw. Produkttests, Schulungen oder Konferenzen eingeladen werden.

- Alle Ausgaben müssen in Zusammenhang mit einem Geschäftstreffen stehen, bei dem der Geschäftsinhalt dominiert.

Bestechungsgelder, Rabatte usw.

Wir werden niemanden weder direkt noch indirekt bestechen oder uns bestechen lassen, keine Rabatte verlangen noch gewähren oder anderweitig rechtswidrige oder unethische Vorteile anbieten oder in Anspruch nehmen.

Offenlegung von Informationen

Informationen zu Tätigkeit, Gesundheit und Sicherheit, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, zur Struktur, Finanzlage und Leistung sind gemäß den geltenden Vorschriften und Branchenpraktiken offenzulegen. Eine Fälschung von Aufzeichnungen oder eine Fehlinterpretation von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind nicht hinnehmbar.

Geistiges Eigentum

Wir respektieren das Recht auf geistiges Eigentum. Der Transfer von Technologie und Know-how hat so zu erfolgen, dass das Recht auf geistiges Eigentum gewahrt bleibt und Kundeninformationen geschützt bleiben.

Persönliche Angaben

Persönlichen Angaben behandeln wir verantwortungsvoll und gemäß den in den Ländern geltenden Gesetzen und Vorschriften, in denen wir tätig sind.

Konfliktminerale

„Konfliktminerale“ umfassen Tantal, Zinn, Wolfram (bzw. die Erze, aus denen diese gewonnen werden) sowie Gold, und zwar unabhängig davon, woher sie stammen, wo sie verarbeitet oder verkauft werden. Wir bemühen uns, keine Materialien zu kaufen, die „Konfliktminerale“ enthalten, und bewaffnete Gruppen in der DR Kongo oder in daran angrenzenden Ländern direkt oder indirekt finanzieren bzw. unterstützen. Wir implementieren angemessene Due Diligence-Prozesse, um jegliche Verwendung von „Konfliktminerale“ in unseren Produkten und in unserer Lieferkette zu unterbinden.

Verbraucherinteressen

Im Umgang mit Verbrauchern agieren wir gemäß fairen Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken. Wir sorgen auch dafür, dass die von uns gelieferten Güter oder Dienstleistungen alle vereinbarten und gesetzlichen Standards erfüllen.

Wettbewerb

Wir führen unsere Tätigkeiten entsprechend den geltenden Gesetzen und Vorschriften aus und verzichten auf wettbewerbswidrige Vereinbarungen.

Melden von Compliance-Bedenken

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden, uns auf unserer Website <https://report.whistleb.com/nefab> jedwedes potenziell gesetz- oder verhaltenswidrige Geschäftsgebaren zu melden.

Wir dulden keinerlei Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken hegen und diese in gutem Glauben und im Einklang mit den Verhaltensregeln äußern.