

CÓDIGO DE CONDUCTA

14.02.2018

DECLARACIÓN DE APOYO

STAFFAN PEHRSON, CONSEJERO DELEGADO

Hola a todos:

Tal y como queda reflejado en nuestros valores fundamentales y como se subraya en nuestro Código de Conducta, nos esforzamos constantemente por estar a la altura de nuestra reputación y de la confianza que inspira nuestra marca. Nuestros pilares angulares son un comportamiento empresarial ético, un tratamiento justo de todos los empleados y compañeros de trabajo, salud y seguridad en nuestro lugar de trabajo y un enfoque claro en la sostenibilidad. Estos pilares angulares van en la misma línea de los de nuestros clientes mundiales, además de los de nuestros propietarios.

En Nefab, disponemos de un conjunto de prácticas y normas empresariales éticas comunes. En la política de nuestro Código de Conducta se define nuestra forma de realizar negocios a escala mundial. Trabajamos de manera sistemática para crear y mantener la confianza y la credibilidad de nuestros clientes compañeros de trabajo, socios empresariales y otras partes interesadas. Nos esforzamos por alcanzar mejoras continuadas relacionadas con todas las áreas que abarca este Código de Conducta y, por ello, es obligatorio que todas las empresas de Nefab y sus empleados cumplan el Código de Conducta. De igual modo, esperamos que nuestros proveedores cumplan el Código de Conducta, que puede establecer unos estándares más exigentes que los que exige la legislación aplicable.

Dicho de manera sencilla, en Nefab pensamos que hacer las cosas bien es la única manera de hacerlas. La finalidad de este Código de Conducta es hacer un esbozo de nuestra forma de llevar este enfoque a la práctica, en beneficio de nuestra gente, nuestros clientes y del mundo que nos rodea.

Staffan Pehrson
Presidente y Consejero Delegado del Grupo Nefab

DERECHOS HUMANOS

Apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente y nos aseguramos de que la empresa no sea cómplice de ningún tipo de abusos de los derechos humanos.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Según lo permita la legislación local o aplicable, todos los empleados son libres de formar sindicatos y de afiliarse o no a ellos, y tienen derecho a la negociación colectiva, a celebrar reuniones pacíficas, además del deber de respetar el derecho de los trabajadores a abstenerse de dichas actividades. Los trabajadores y sus representantes podrán comunicar abiertamente y compartir con la dirección sus ideas y preocupaciones sobre las condiciones laborales y las prácticas de la dirección, sin temor a la discriminación, represalias, intimidación o acoso.

TRABAJO FORZADO Y COACCIÓN

No se tolera ninguna forma de trabajo forzoso o coacción y todos los empleados tienen el derecho de dejar su empleo según lo establecido por los contratos o las leyes locales. No se les exigirá a los empleados que dejen depósitos de dinero o documentos de identidad con su empleador. Cuando se utilizan subcontratistas, agentes o reclutadores de mano de obra, nos aseguramos de que no retienen, destruyen, ocultan, confiscan o niegan el acceso de los empleados a su identidad o documentos de inmigración. También nos aseguramos de que los trabajadores no estén obligados a pagar ningún tipo de tarifa por su empleo.

TRABAJADORES JÓVENES

No se recurrirá al trabajo infantil en ninguna fase de las operaciones de Nefab. Se entiende por "infantil" lo referido a cualquier persona menor de 15 años, menor de la edad necesaria para haber concluido la enseñanza obligatoria o menor de la edad mínima para trabajar en el país en cuestión (la que sea mayor de estas tres edades). Apoyamos el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo que cumplan todas las leyes y reglamentos. Los trabajadores menores de 18 años (Trabajadores jóvenes) no desempeñarán ningún trabajo que pueda poner en peligro su salud o seguridad, incluidos turnos de noche y horas extraordinarias.

En caso de que se recurra a trabajadores estudiantes, nos aseguraremos de la gestión correcta de sus registros y derechos de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS

Los empleados dispondrán de un contrato de trabajo por escrito en su idioma local y deberán ser capaces de entender sus términos y condiciones de trabajo. La retribución abonada a los trabajadores tiene que cumplir con toda la legislación sobre salarios aplicable, incluyendo la relativa a salarios mínimos, horas extra y beneficios legales. Todas las nóminas deberán ser claras y comprensibles para que los empleados puedan entender su retribución.

La semana laboral no superará el máximo establecido por la legislación local. La semana laboral no superará tampoco las 60 horas por semana, incluidas horas extraordinarias, salvo en caso de emergencia o situaciones excepcionales.

Los empleados dispondrán al menos de un día libre de cada siete. Un día libre equivale a un mínimo de 24 horas consecutivas.

No se permitirá ningún tipo de deducción del salario como medida disciplinaria.

Se concederá a los trabajadores los permisos, días festivos y vacaciones establecidos legalmente a los cuales tengan derecho de acuerdo con la ley, incluida la baja por enfermedad y el permiso de maternidad.

Cualquier uso de mano de obra temporal, eventual o subcontratada se inscribirá dentro de los límites de la legislación local.

AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN

La diversidad de nuestros empleados representa una cualidad positiva y ninguno de ellos será discriminado sea cual sea su raza, color, sexo, orientación sexual, nacionalidad, situación de paternidad, estado civil, embarazo, religión, opinión política, entorno étnico, origen social, clase social, edad, afiliación a sindicatos o discapacidad, ni se utilizará ninguna de estas características en prácticas de empleo tales como ascensos, compensaciones o similares. Queda estrictamente prohibido el acoso en forma de abuso físico o psicológico, incluido el acoso sexual y el castigo corporal, al igual que cualquier tipo de intimidación u otras amenazas.

Los empleados con igual cualificación, experiencia y rendimiento recibirán el mismo salario por el mismo trabajo.

Los trabajadores encontrarán la adaptación razonable a sus prácticas religiosas. Además, los trabajadores o potenciales trabajadores no serán objeto de pruebas médicas o reconocimientos físicos que puedan utilizarse de forma discriminatoria.

SALUD Y SEGURIDAD

Ofrecemos a todos los empleados un entorno laboral sano, seguro y conforme con las normas internacionales y la legislación local.

SEGURIDAD EN EL EMPLEO

La exposición de los trabajadores a posibles riesgos de seguridad debe controlarse mediante un diseño adecuado, controles de ingeniería y administrativos, mantenimiento preventivo y procedimientos de trabajo seguro así como entrenamiento de seguridad continuo. Cuando los peligros no puedan ser controlados adecuadamente por estos medios, los trabajadores deberán recibir equipos de protección personal y materiales educativos apropiados y bien mantenidos sobre los riesgos asociados con estos peligros. Se debe alentar a los trabajadores a plantear preocupaciones de seguridad.

PREPARACIÓN PARA EMERGENCIAS

Se identificarán y se valorarán las posibles situaciones de emergencia y se minimizará su repercusión mediante la implantación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta tales como: comunicación de las emergencias, procedimientos de notificación y evacuación de los empleados, formación de los trabajadores y simulacros, equipos apropiados de detección y extinción de incendios, salidas adecuadas y planes de recuperación. Este tipo de planes y procedimientos estarán destinados a minimizar los daños personales, ambientales y materiales.

LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Deberán aplicarse procedimientos y sistemas destinados a prevenir, gestionar, seguir y notificar las lesiones y enfermedades profesionales, con disposiciones para: promover la notificación por parte de los trabajadores, clasificar y registrar los casos de lesión y enfermedad, dispensar el tratamiento médico necesario, investigar los casos y aplicar medidas correctivas para eliminar sus causas, y facilitar la reincorporación de los trabajadores a su trabajo.

HIGIENE INDUSTRIAL

Se identificará, evaluará y controlará la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos. Deberán aplicarse controles técnicos o administrativos para controlar la sobreexposición. En caso de que los peligros no se puedan controlar de forma adecuada por esos medios, se protegerá la

salud de los trabajadores por medio de programas apropiados de uso de equipos de protección individual.

TRABAJO FÍSICAMENTE EXIGENTE

Se identificará, evaluará y controlará la exposición de los trabajadores a los peligros ocasionados por tareas físicamente exigentes, como la manipulación manual de materiales, el levantamiento repetitivo o de objetos pesados, la permanencia prolongada en pie o las tareas de montaje repetitivas o forzadas.

PROTECCIÓN RESPECTO A LAS MÁQUINAS

Se evaluarán los peligros para la seguridad ocasionados por la maquinaria de producción y otras máquinas. Se establecerán protecciones físicas, enclavamientos y barreras, que serán objeto del mantenimiento adecuado, en caso de que la maquinaria presente algún peligro físico para los trabajadores.

SALUBRIDAD, ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO

Se facilitará a los trabajadores el acceso inmediato a aseos, agua potable e instalaciones higiénicas de preparación, conservación y consumo de alimentos. Las residencias de los trabajadores se mantendrán limpias y seguras, y dispondrán de las debidas salidas de emergencias, agua caliente para la ducha, calefacción y ventilación adecuadas y un espacio personal razonable, así como derechos razonables de entrada y salida.

COMUNICACIÓN EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD

Se impartirá a los empleados una formación adecuada sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo en su idioma principal. En las instalaciones se expondrá claramente información relacionada con la salud y la seguridad.

MEDIO AMBIENTE

Nos esforzamos por mejorar el comportamiento medioambiental en nuestras operaciones propias y fomentar la responsabilidad medioambiental dentro de nuestro ámbito de actuación.

PERMISOS Y NOTIFICACIONES

Se obtendrán y se conservarán todos los permisos ambientales exigidos y se obedecerán sus requisitos operativos y de notificación.

ENFOQUE PREVENTIVO Y GESTIÓN PROACTIVA

El desarrollo sostenible es un concepto fundamental y se evitan en la medida de lo posible los recursos agotables. Adoptamos también un enfoque preventivo con relación a los retos ambientales, por el cual se evitan los materiales peligrosos cuando existen alternativas adecuadas y más ecológicas.

Trabajaremos activamente y facilitaremos información y documentación con relación a:

- Gestión de materiales químicos y peligrosos
- Gestión de residuos
- Gestión de aguas pluviales
- Emisiones al aire, el agua y el suelo
- Gestión energética

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Nos esforzamos por mejorar el impacto ambiental de nuestras operaciones y por promover la responsabilidad ambiental dentro de nuestro ámbito de influencia. Apoyamos la innovación en los productos y servicios que aporte ventajas ambientales y sociales, así como una mayor responsabilidad ambiental.

ÉTICA

Practicamos una política de tolerancia cero de la corrupción y apoyamos el 10º Principio del Pacto Mundial: “Las Empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Mantenemos una tolerancia cero respecto a la corrupción y apoyamos el 10º principio del Pacto Mundial: “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

Transparencia Internacional define la corrupción como “el abuso del poder delegado en beneficio propio”. Esto último puede entenderse no solo como un beneficio económico, sino también como ventajas de carácter no económico.

Los empleados tomarán sus decisiones profesionales en función de los intereses de la Empresa y no de factores o relaciones personales, evitando situaciones en las cuales su interés personal pueda entrar en conflicto, o incluso pueda parecer que entra en conflicto, con los intereses de la Empresa.

Ventas

Únicamente participaremos en aquellos negocios en los cuales podamos competir de forma justa por el negocio en función de la calidad y el precio de nuestras ofertas y no ofreciendo sobornos ni adoptando ningún otro tipo de comportamiento poco ético.

Pertenencia a consejos de administración y similares

No está permitida la participación en consejos de administración u órganos similares de sociedades mercantiles u organismos públicos si ello puede generar un conflicto de intereses. Este tipo de actividad deberá ser aprobada previamente por el superior de su superior. La participación en el consejo de organizaciones no gubernamentales o de carácter social solamente requerirá la aprobación en caso de que exista un posible conflicto de intereses.

Compras

Los proveedores serán evaluados antes de establecer cualquier relación comercial. Con el fin de garantizar un proceso equitativo, se deberá facilitar a todos los proveedores competidores la misma documentación, información y plazos para que puedan competir en igualdad de condiciones.

Es posible que los proveedores intenten o inciten al personal de compras a filtrar información o proporcionarles ventajas personales para situarse en una posición privilegiada. Ningún empleado deberá aceptar este tipo de propuestas o ventajas ni deberá situarse de otro modo en una posición en la que pueda recibir una influencia indebida o tan siquiera ser sospechoso de ello.

Los pagos a proveedores deberán ser adecuados, razonables y justificables a cambio de productos y servicios legítimos.

Regalos, hospitalidad y gastos

No ofrecemos ni aceptamos regalos, ventajas, reembolsos ni entretenimiento de terceros que puedan constituir una infracción de la ley, que pueda considerarse que afectan al resultado de una transacción comercial o que puedan exponer a nuestra empresa a una influencia indebida.

Se deberá prestar especial atención en todas las relaciones con funcionarios y empleados públicos o de la administración.

Los regalos, hospitalidad y gastos costeados no deberán nunca:

- considerarse excesivos o lujosos,
- ofrecerse con frecuencia,
- dejar al destinatario en una posición de obligación o de tener que dar algo a cambio.

Los regalos suelen ser artículos de valor reducido, entregados en un contexto profesional sin expectativas de compensación ni de recibir nada de valor a cambio. Los regalos no tendrán otra finalidad dentro del proceso comercial que demostrar un reconocimiento entre empresas.

Los regalos deberán ser de valor moderado y nunca deberán dejar al destinatario en una posición de obligación. Son regalos habituales y aceptables, p, ej., los artículos promocionales de la empresa.

Un regalo no debe consistir nunca en dinero, préstamos ni ninguna otra cosa que se pueda intercambiar por un valor monetario.

Los regalos de proveedores u otros terceros deberán rechazarse de forma respetuosa siempre que sea posible. En aquellos casos en que esto no sea posible (p. ej., artículos expedidos por correo o en determinados países y culturas), los regalos se depositarán en un expositor común o se donarán a entidades benéficas.

La hospitalidad suele incluir comidas o entretenimiento (p. ej., acontecimientos musicales, deportivos o teatrales) cuando una empresa pretende iniciar o ampliar su relación comercial con clientes o socios comerciales potenciales o ya existentes.

- Para que se pueda permitir la hospitalidad, esta deberá estar siempre relacionada con una reunión profesional en la que predomine el contenido profesional.

La hospitalidad requiere que el anfitrión se encuentre presente y debe ser justa y moderada en términos de valor. A veces se incurre en gastos cuando se invita a los clientes a lugares de referencia para la demostración o prueba de productos, formación o conferencias.

- Todos los gastos pagados deberán estar relacionados con una reunión profesional en la que predomine el contenido profesional.

Sobornos, comisiones, etc.

No pediremos ni aceptaremos y no ofreceremos ni entregaremos, ya sea directa o indirectamente, ningún tipo de soborno, comisión u otro tipo de beneficio ilegítimo o poco ético.

DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

La información sobre trabajo, salud y seguridad, prácticas ambientales, actividades profesionales, estructura, situación económica y resultados se divulgará de acuerdo con la reglamentación aplicable y las prácticas predominantes en el sector. Es inaceptable la falsificación de registros o la falsedad en la declaración de las condiciones o prácticas en la cadena de suministro.

PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Respetamos los derechos de propiedad intelectual e industrial. La transmisión de tecnología y conocimientos se llevará a cabo protegiendo los derechos de propiedad intelectual e industrial y la información del cliente.

INFORMACIÓN PERSONAL

Manejamos la información personal de forma responsable y de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes en los países donde trabajamos.

MINERALES DE GUERRA

Los “minerales de guerra” incluyen el tantalio, estaño, tungsteno (y la mena de donde proceden) y oro, con independencia de dónde sean adquiridos, procesados o vendidos. Intentamos no comprar ningún material que contenga estos “minerales de guerra” que financian o benefician directa o indirectamente a grupos armados en la RDC o países limítrofes. Estamos implantando procesos razonables de debida diligencia para evitar cualquier uso de “minerales de guerra” en nuestros productos y en nuestra cadena de suministro.

INTERESES DEL CONSUMIDOR

En nuestro trato con el consumidor, actuamos con arreglo a las buenas prácticas comerciales, publicitarias y de marketing. Nos aseguramos también de que los productos o servicios que suministramos cumplan todos los requisitos acordados y legales.

COMPETENCIA

Ejercemos nuestras actividades de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables y evitamos suscribir acuerdos contrarios a la competencia.

COMUNICACIÓN DE DUDAS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO

Animamos a nuestros empleados, proveedores y clientes a informarnos sobre cualquier conducta que puedan considerar una infracción de la legislación o del presente Código de Conducta a través de nuestro sitio web <https://report.whistleb.com/nefab>

No toleraremos ningún tipo de acoso, discriminación ni represalia contra ninguna persona que comunique de buena fe este tipo de dudas con arreglo al presente Código de Conducta.