

# CODE OF CONDUCT



# PROHLÁŠENÍ

CEO, STAFFAN PEHRSON

Drazí zaměstnanci a obchodní partneři,

neustále se snažíme dostát naší reputaci důvěryhodné značky, což je ukotveno i v našem etickém kodexu a odráží to naše základní hodnoty. Naše společnost je postavena na etickém obchodním jednání, rovném zacházení se všemi zaměstnanci a kolegy, bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti a zaměření se na udržitelnost a hospodárné nakládání se zdroji. Tyto základní kameny společnosti jsou v souladu se zásadami našich zákazníků a vlastníků.

Ve skupině Nefab jsme vytvořili soubor osvědčených etických obchodních postupů a standardů. Naše zásady s ohledem na kodex chování určují, jakým způsobem po celém světě podnikáme. Neustále se snažíme budovat a upevňovat důvěru našich zákazníků, kolegů, obchodních partnerů a dalších zainteresovaných stran. Naším cílem je neustále se zlepšovat ve všech oblastech, na které se tento etický kodex vztahuje, a proto je dodržování tohoto etického kodexu vyžadováno také od všech společností a zaměstnanců skupiny Nefab. Naš etický kodex může požadovat vyšší standardy, než jsou ty určené příslušnými právními předpisy, a je závazný i pro naše dodavatele.

Ve skupině Nefab podnikáme podle pravidel, anebo vůbec. Tento etický kodex má za cíl stanovit způsob, jak tento přístup zavést do praxe, aby z toho mohli těžit naši zaměstnanci, zákazníci i svět kolem nás.



Staffan Pehrson  
President & CEO, Nefab Group  
Stockholm, srpen 2021

# LIDSKÁ PRÁVA

PODPORUJEME A RESPEKTUJEME MEZINÁRODNĚ UZNÁVANÁ LIDSKÁ PRÁVA A ZARUČUJEME SE ZA TO, ŽE SE SPOLEČNOST NEDOPOUŠTÍ ŽÁDNÉHO PORUŠOVÁNÍ LIDSKÝCH PRÁV.

## *Svoboda shromažďování*

V rozsahu příslušných místních zákonů mohou všichni zaměstnanci svobodně vytvářet odbory a přidávat se k odborům dle vlastní volby, společně vyjednávat a pokojně se shromažďovat. Stejně tak respektujeme práva zaměstnanců se takovýchto aktivit neúčastnit. Zaměstnanci a/nebo jejich představitelé mohou otevřeně komunikovat a sdílet nápady a připomínky s vedením společnosti ohledně pracovních podmínek a praktik řízení společnosti bez obav z diskriminace, odvety, zastrašování nebo obtěžování.

## *Nucená práce*

Netolerujeme žádnou formu nucené nebo povinné práce a všichni zaměstnanci mají právo na ukončení pracovního poměru bez postihu, pokud zaměstnanec podá výpověď v souladu s pracovní smlouvou nebo místními právními předpisy. Po zaměstnání nebude vyžadováno, aby u svého zaměstnavatele prováděli peněžní vklady nebo ponechávali osobní doklady. V případě využívání subdodavatelů, zástupců nebo náborářů pracovních sil zaručujeme, že osobní doklady nebo imigrační dokumenty zaměstnanců nebudou uchovávány, zničeny, zabaveny ani k nim jinak nebude omezen přístup. Zaručujeme také to, že zaměstnanci nebudou povinni za své zaměstnání hradit žádné poplatky.

## *Mladí zaměstnanci*

Skupina Nefab v žádné části svého provozu nevyužívá dětskou práci. Pojem „dítě“ zde označuje jakoukoli osobu mladší 15 let, pod věkovou hranicí pro dokončení povinné školní docházky nebo pod minimální věkovou hranicí pro vstup do zaměstnání, podle toho, která hranice je nejvyšší. Zúčastněné strany budou využívat náležitých metod pro ověření věku zaměstnanců. Podporujeme legitimní vzdělávací programy na pracovišti, které splňují veškeré zákony a předpisy. Zaměstnanci mladší 18 let (mladí zaměstnanci) nemohou vykonávat práci, která může představovat riziko pro jejich zdraví a bezpečí, včetně nočních směn a přesčasů. Pokud jsou zaměstnáváni studenti, zajistíme řádnou správu jejich záznamů a práv v souladu s příslušnými zákony a předpisy. Pokud dojde k odhalení dětské práce, poskytneme příslušnou pomoc/nápravu.

## *Spravedlivé podmínky v zaměstnání*

Zaměstnanci musí uzavřít písemnou pracovní smlouvu ve svém místním jazyce a musí být schopni porozumět

příslušným podmínkám zaměstnání. Odměny vyplácené zaměstnancům musí splňovat veškeré příslušné zákony týkající se mezd, včetně předpisů o minimální mzdě, přesčasech a zákonem požadovaných benefitech. Veškeré výkazy mezd musí být jasné a srozumitelné. Pracovní doba nesmí přesahovat místní maximální pracovní dobu stanovenou příslušnými zákony. Pracovní týden pak nesmí přesahovat 60 hodin týdně včetně přesčasů a veškeré přesčasy musí být dobrovolné, s výjimkou naléhavých a výjimečných případů. Zaměstnanci mají nárok minimálně na jeden den volna za každých sedm dnů. Jeden den volna představuje přinejmenším 24 po sobě jdoucích hodin. Disciplinární opatření v podobě srážek ze mzdy není povoleno. Zaměstnanci mají nárok na zákonem stanovené přestávky, svátky a dovolenou, včetně pracovní neschopnosti nebo mateřské dovolené. Jakákoli dočasná či externí pracovní síla bude využívána v souladu s místními zákony.

## *Humánní zacházení*

Je zakázáno jakékoli hrubé nebo nehumánní zacházení se zaměstnanci včetně násilí, násilí na základě pohlaví, sexuálního obtěžování, sexuálního zneužívání, tělesných trestů, psychického či fyzického nátlaku, šikany, veřejného zotuzení nebo slovního urážení, stejně jako hrozby jakéhokoli výše uvedeného zacházení. Zásady a postupy týkající se disciplinárního řízení, které tyto požadavky stanovují, musí být jasně definovány a sděleny zaměstnancům.

## *Zákaz diskriminace/obtěžování*

Různorodost našich zaměstnanců je pozitivním přínosem a nikdo bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, národnost, rodičovský a rodinný stav, těhotenství, náboženství, politické přesvědčení, etnický a sociální původ, sociální postavení, věk, členství v odborech nebo handicap nesmí být diskriminován nebo obtěžován a žádný z těchto rysů nesmí být využíván při jakýchkoli praktikách v zaměstnání, jako je povýšení, odměny atd.

Zaměstnanci se stejnou kvalifikací, zkušenostmi a pracovními výkony obdrží stejnou odměnu za stejnou vykonanou práci. Zaměstnancům bude poskytnut přiměřený prostor pro vykonávání jejich náboženských zvyklostí. Mimoto zaměstnanci a potenciální zaměstnanci nebudou podstupovat lékařské testy včetně těhotenských testů či testů panství nebo fyzických vyšetření, které by mohly být využity k jejich diskriminaci.

# BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ

PRO VŠECHNY ZAMĚŠTNANCE VYTVÁŘÍME PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ, KTERÉ NEŠKODÍ ZDRAVÍ, JE BEZPEČNÉ A ODPOVÍDÁ MEZINÁRODNÍM STANDARDŮM I MÍSTNÍM PŘEDPISŮM.

## *Bezpečnost práce*

Potenciální zdravotní a bezpečnostní rizika, kterým mohou být zaměstnanci vystaveni, budou řádně identifikována a vyhodnocena, zmírněna prostřednictvím systému kontrolních mechanismů, který zahrnuje odstranění rizika, nahrazení procesů nebo materiálů, kontrolu prostřednictvím vhodného návrhu, implementaci technických a administrativních řídicích prvků, preventivní údržbu, bezpečné pracovní postupy a poskytování školení ohledně BOZP. Pokud nemohou být rizika těmito prostředky přiměřeně kontrolována, zaměstnancům musí být poskytnuty přiměřené a řádně udržované osobní ochranné prostředky a školicí materiály informující o příslušných rizicích.

Musí být taktéž podniknuty příslušné kroky k tomu, aby těhotné ženy a kojící matky nepracovaly v rizikových pracovních podmínkách, aby byla odstraněna či zmírněna jakákoli zdravotní a bezpečnostní rizika pro těhotné ženy a kojící matky na pracovišti včetně rizik spojených s jejich pracovními úkoly, a aby bylo kojícím matkám poskytnuto přiměřené zázemí.

## *Přípravenost na mimořádné události*

Potenciální mimořádné události musí být identifikovány a vyhodnoceny, a jejich dopad minimalizován implementací krizových plánů a postupů pro reakce na takovéto mimořádné události, včetně jejich nahlašování, oznamování zaměstnancům, postupů pro evakuaci, školení a nácviku zaměstnanců. Nácvik mimořádných situací musí probíhat alespoň jednou za rok nebo tolikrát, kolik vyžadují místní zákony, podle toho, co je častější. Krizové plány by měly také zahrnovat vhodná zařízení pro detekci a hašení požárů, jasně označené a volně přístupné únikové východy a trasy, kontaktní informace na záchraně složky a plány pro obnovu. Takovéto plány a postupy se budou zaměřovat na minimalizaci újmy na zdraví, životním prostředí a majetku.

## *Pracovní úrazy a nemoci z povolání*

Musí být zavedeny postupy a systémy za účelem zabránění, správy, sledování a nahlašování pracovních úrazů a nemocí z povolání, včetně opatření za účelem podpory nahlašování ze strany zaměstnanců, klasifikace a evidence úrazů a nemocí, poskytování nezbytného lékařského ošetření, vyšetřování jednotlivých případů a zavádění nápravných opatření k odstranění jejich příčin a usnadnění návratu zaměstnanců do práce.

## *Průmyslová hygiena*

Vystavení zaměstnanců chemickým nebo biologickým látkám a fyzikálním činitelům je třeba identifikovat, vyhodnotit a kontrolovat v souladu se systémem kontrolních mechanismů. Pokud jsou odhalena jakákoli potenciální rizika, zúčastněné strany musí hledat možnosti k odstranění a/nebo zmírnění potenciálních rizik. Pokud není odstranění nebo zmírnění rizik proveditelné, potenciální rizika musí být pod kontrolou pomocí řádných koncepčních, technických a administrativních řídicích prvků. Pokud nemohou být rizika přiměřeně pod kontrolou ani za pomoci takovýchto prostředků, zaměstnancům musí být zdarma poskytnuty přiměřené a řádně udržované osobní ochranné prostředky, které jsou zaměstnanci povinni využívat. Programy týkající se bezpečnosti práce musí probíhat nepřetržitě a zahrnovat školicí materiály týkající se takovýchto rizik.

## *Fyzicky náročné pracovní úkony*

Je třeba identifikovat, vyhodnotit a kontrolovat vystavení zaměstnanců nebezpečí fyzicky náročných pracovních úkolů, včetně manuální manipulace s materiálem a zvedání těžkých břemen či opakované fyzicky náročné práce, dlouhodobého stání a vysoce repetitivních nebo náročných úkolů u montážní linky.

## *Bezpečnost zařízení*

Výrobní a jiná zařízení musí být vyhodnocována z hlediska bezpečnostních rizik. Pokud zařízení představuje pro zaměstnance riziko újmy na zdraví, musí být implementovány a řádně udržovány fyzické zábrany a bezpečnostní prostředky.

### *Hygiena, stravování a ubytování*

Zaměstnancům musí být poskytnut snadný přístup k čistým sociálním zařízením, vodě a hygienické přípravě potravin a jejich uchovávání, a stravovacím zařízením.

Ubytovny zaměstnanců musí být udržovány čisté a bezpečné a musí v nich být umístěny vhodné únikové východy, teplá voda ve sprchách, dostatečné osvětlení, topení a větrání, zabezpečené ubytování pro uložení osobních věcí a cenností a přiměřené osobní prostory spolu s přiměřeným právem na vstup a opuštění daných prostor.

### *Sdělování informací ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví*

Zaměstnancům musí být poskytnuty odpovídající informace a školení ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti v jejich rodném jazyce nebo v jazyce, kterému zaměstnanci rozumí, a to s ohledem na veškerá identifikovaná rizika na pracovišti, kterým jsou zaměstnanci vystaveni. Informace týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví musí být zřetelně uvedeny v rámci zařízení nebo umístěny na místě, o kterém budou zaměstnanci informováni a na které budou mít přístup. Školení je poskytováno všem zaměstnancům před nástupem do práce a následně v pravidelných intervalech. Zaměstnanci jsou podporováni v tom, aby upozorňovali na jakékoli problémy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví bez obav z odvet.

## ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

SKUPINA NEFAB ŠETŘÍ ZDROJE OPTIMALIZACÍ DODAVATELSKÝCH ŘETĚZCŮ. DOSAHUJEME TOHO INOVACEMI SPOLEČNĚ S NAŠIMI ZÁKAZNÍKY, ABYCHOM VYTVOŘILI UDRŽITELNÁ ŘEŠENÍ PRO BALENÍ A LOGISTIKU. NEPŘETRŽITĚ PRACUJEME NA TOM, ABYCHOM ZLEPŠILI ENVIRONMENTÁLNÍ PROFIL NAŠEHO PROVOZU A DODAVATELSKÝCH ŘETĚZCŮ, COŽ NÁM POMŮŽE ZAJISTIT LEPŠÍ ZÍTŘEK PRO NAŠE ZÁKAZNÍKY, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ A SPOLEČNOST JAKO CELEK.

### *Povolení a vykazování*

Je třeba obstarat a udržovat v platnosti veškerá požadovaná environmentální povolení a musí být dodržovány veškeré požadavky týkající se provozu a vykazování.

### *Prevence znečištění a šetření zdrojů*

Emise, vypouštěné znečišťující látky a vytvářený odpad musí být minimalizovány nebo eliminovány přímo u zdroje nebo prostřednictvím postupů, jako je zavedení zařízení na kontrolu znečištění, úprava výroby, údržby a procesů zařízení, nebo jinými prostředky. Využívání přírodních zdrojů včetně vody, fosilních paliv, nerostných surovin a surového dřeva by mělo být prováděno šetrně za pomoci postupů, jako je úprava výroby, údržby a procesů zařízení, užívání náhradních materiálů, opětovné použití, uchovávání zdrojů, recyklace a dalších metod.

### *Nebezpečné látky*

Chemikálie, odpad a další materiály, které představují riziko pro lidi nebo životní prostředí, musí být identifikovány, označeny a spravovány tak, aby bylo zajištěno bezpečné nakládání s nimi a jejich přeprava, uchovávání (včetně zabránění jejich úniku do půdy či vody), užívání, recyklování či opětovné použití a likvidace.

### *Pevný odpad*

S pevným odpadem, který nepředstavuje bezpečnostní riziko, je nakládáno v souladu s osvědčenými postupy a příslušnými místními zákony. Pokud je to možné, odpad je třeba minima-

lizovat, přičemž preferované alternativy jsou snížení objemu, recyklace a opětovné použití daného odpadu.

### *Emise do ovzduší*

Emise těkavých organických chemických látek, aerosolů, žíravín, pevných částic, látek poškozujících ozonovou vrstvu a vedlejších produktů spalování, které jsou vypouštěny do ovzduší a které vznikají během provozu, musí být kontrolovány za použití těch nejlepších dostupných technologií, je-li to proveditelné. V souladu s Montrealským protokolem a příslušnými předpisy je třeba vyhnout se látkám poškozujícím ozonovou vrstvu.

### *Materiály podléhající omezení*

Dodržujeme veškeré příslušné zákony, předpisy a požadavky zákazníků týkající se zákazů či omezení konkrétních materiálů v rámci produktů a výroby, včetně označení pro recyklaci a likvidaci.

### *Odpadní vody*

Likvidaci odpadních vod z průmyslových procesů je třeba se vyhýbat, je-li to proveditelné, a pokud takováto likvidace probíhá, je třeba provádět náležitou úpravu, monitorování a kontrolu vody v souladu s místními předpisy.

### *Spotřeba energie a emise skleníkových plynů*

Snažíme se kontrolovat spotřebu energie a zdrojů emisí skleníkových plynů rámce 1 a 2 a vždy hledáme nové způsoby, jak zlepšit úsporu energie a snížit naši uhlíkovou stopu.



# ETIKA

VŽDY RESPEKTUJEME LIDI A MÁME VYSOKÉ ETICKÉ STANDARDY A NULOVOU TOLERANCÍ KORUPCE. DRŽÍME SE DESÁTÉHO PRINCIPU INICIATIVY GLOBAL COMPACT: „PODNIKY BY MĚLY BOJOVAT PROTI VŠEM FORMÁM KORUPCE, VČETNĚ VYDÍRÁNÍ A PODPLÁCENÍ.“

## BOJ PROTI KORUPCI

Máme nulovou toleranci korupce a držíme se desátého principu iniciativy Global Compact: „Podniky by měly bojovat proti všem formám korupce, včetně vydírání a podplácení.“ Definice korupce podle organizace Transparency International je „zneužití svěřené moci za účelem osobního zisku“. To může představovat jak finanční zisk, tak jiné výhody nefinanční povahy. Zaměstnanci činí obchodní rozhodnutí na základě nejlepších zájmů zaměstnavatele, nikoli na základě osobních zájmů nebo vztahů, a vyhýbají se situacím, ve kterých mohou být jejich osobní zájmy v rozporu nebo jen zdánlivě v rozporu se zájmy zaměstnavatele. Musí být implementovány postupy pro monitorování, evidenci a vymáhání pravidel pro zajištění dodržování protikorupčních zákonů.

### Prodej

Podnikáme pouze tam, kde můžeme v rámci obchodu spravedlivě soutěžit na základě kvality a ceny nabízených produktů a nikoli na základě nabízených úplatků nebo jiných nekalých praktik.

### Členové představenstva a dalších orgánů

Držení funkce v představenstvu nebo obdobném orgánu ziskové organizace nebo orgánu veřejné moci není přípustné, jestliže vytváří potenciální střet zájmů. Taková pozice musí být vždy předem schválena vaším hlavním nadřízeným (nadřízeným vašeho nadřízeného). Držení funkce v neziskové nebo občanské organizaci vyžaduje souhlas pouze v případě, že se jedná o potenciální střet zájmů.

### Nákup

Dodavatelé jsou vyhodnocováni před uzavřením jakéhokoli obchodního vztahu. Za účelem zajištění férového jednání musí být všem potenciálním dodavatelům poskytnuta stejná dokumentace, informace a časový rámec, aby mohli soutěžit za rovnocenných podmínek. Dodavatelé se mohou

snažit podplatit zaměstnance, aby jim poskytli informace, nebo jim nabídnout osobní výhody, aby sami získali výhodnější pozici. Žádný zaměstnanec nesmí takovéto nabídky či výhody přijmout nebo se jiným způsobem dostat do pozice, kde by zaměstnanec podléhal nepatřičnému vlivu dodavatele nebo kde by na takovýto vliv mohlo vzniknout podezření. Platby dodavatelům musí být přiměřené a odůvodněné výměnou za poskytnutí legitimních produktů či služeb.

### Dary, projevy pohostinnosti a výdaje

Nenabízíme třetím stranám ani od nich nepřijímáme žádné dary, výhody, úhrady nebo jinou pozornost, které by představovaly porušení zákonných předpisů, nebo na které by mohlo být nahlíženo tak, že ovlivňují výsledek obchodní transakce nebo že potenciálně vystavují naši firmu nepatřičnému externímu vlivu.

Je třeba si dávat pozor především v případě jakýchkoli vztahů se státními úředníky či zaměstnanci. Hrazené dary, projevy pohostinnosti a výdaje nikdy nesmí:

- být vnímány jako nepřiměřené nebo luxusní,
- být nabízeny pravidelně,
- vytvořit u příjemce závazek nebo ho jinak dostat

do pozice, kde by měl poskytovat cokoli nazpátek.

Dary obvykle zahrnují položky nízké hodnoty předané v rámci pracovního vztahu bez očekávaného poskytnutí jakékoli náhrady nebo protihodnoty. Dary nesmí mít v rámci obchodního procesu žádnou další úlohu kromě výrazu uznání mezi společnostmi.

Dary by měly být skromné hodnoty a nikdy by neměly jejich příjemce zanechávat v pozici, kde by měl nabízet něco na oplátku. Mezi běžné přijatelné dary patří například propagační předměty společnosti.

Dary by nikdy neměly mít podobu peněz, úvěrů nebo

čehokoli dalšího, co lze směnít za peněžní hodnotu.

Dary od dodavatelů nebo dalších třetích stran je pokud možno třeba vždy zdvořile odmítnout. Pokud to není možné (například poštou zaslané předměty nebo v určitých zemích či kulturách), dary by měly být veřejně vystaveny nebo darovány na charitu.

Projevy pohostinnosti běžně zahrnují obědy/večeře a/nebo zábavu (např. koncerty či sportovní nebo kulturní události), při kterých má společnost v úmyslu navázat nebo rozvíjet obchodní vztahy se stávajícími nebo potenciálními zákazníky a obchodními partnery.

- Aby byly projevy pohostinnosti přijatelné, musí být vždy spojeny s obchodní schůzkou, jejíž primárním účelem je právě obchod.
- Projevy pohostinnosti vyžadují, aby byl přítomen hostitel, aby byla pohostinnost poskytována spravedlivě a byla skromné hodnoty.

Výdaje někdy vznikají v případě, kdy jsou zákazníci pozváni na referenční místa za účelem prezentace/testování produktů, školení nebo konference.

- Veškeré výdaje musí být vypláceny v souvislosti s obchodními schůzkami, kde převažuje obchodní náplň.

#### *Úplatky, odměny atd.*

Nebudeme přímo či nepřímo požadovat, přijímat, nabízet ani poskytovat žádné úplatky, odměny nebo jakoukoli jinou podobu nezákonných nebo neetických výhod.

#### *Poskytování informací*

Veškerá obchodní jednání by měla probíhat transparentně a měla by se věrně odrážet v účetních knihách a záznamech zúčastněných stran. Informace týkající se pracovněprávních postupů, postupů v oblasti ochrany zdraví, bezpečnosti a ochrany životního prostředí, obchodních praktik, struktury, finanční situace a plnění zúčastněných stran budou poskytovány v souladu s příslušnými předpisy a běžnou praxí v oboru. Falšování záznamů nebo zkreslování skutečných podmínek nebo postupů v rámci dodavatelského řetězce je nepřijatelné.

#### *Duševní vlastnictví*

Respektujeme práva k duševnímu vlastnictví. Předávání technologie a know-how musí být prováděno způsobem, který chrání práva k duševnímu vlastnictví, a informace zákazníků a dodavatelů musí být chráněny přiměřeným právem na přístup.

#### *Ochrana soukromí*

Zavázali jsme se přiměřeným způsobem chránit osobní údaje všech stran v rámci našeho podnikání, včetně dodavatelů, zákazníků, spotřebitelů a zaměstnanců. Budeme dodržovat zákony o ochraně soukromí a zabezpečení informací a další zákonné požadavky v případech, kdy jsou shromažďovány, ukládány, zpracovávány, předávány a sdíleny osobní údaje.

#### *Konfliktní minerály*

„Konfliktní minerály“ zahrnují tantal, cín, wolfram (a rudy, ze kterých jsou získávány) a zlato bez ohledu na to, odkud pochází a kde jsou zpracovávány nebo prodávány. Usilujeme o to, abychom získávali materiály způsobem v souladu s Pokyny OECD pro náležitou péči v zodpovědných dodavatelských řetězcích nerostných surovin z oblastí postižených konflikty a vysoce rizikových oblastí nebo obdobnými dokumenty a za využití rámců pro náležitou péči.

#### *Hospodářská soutěž*

Naše činnosti vykonáváme v souladu s příslušnými zákony a předpisy a neuzavíráme žádné dohody, které by porušovaly pravidla hospodářské soutěže.

#### *Hlášení nedodržení pravidel*

Vyzýváme naše zaměstnance, dodavatele a zákazníky, aby nahlásili jakékoli jednání, o kterém se domnívají, že porušuje zákon nebo tento etický kodex, a to prostřednictvím našich webových stránek: <https://report.whistleb.com/nefab>

Nebudeme tolerovat žádnou formu obtěžování, diskriminace nebo odvety proti jakékoli osobě, která vznáší pochybnosti ohledně dodržování pravidel a která jedná v dobré víře v souladu s tímto etickým kodexem.



We save environmental and financial resources by optimizing supply chains. It's about innovating together to create smarter packaging and logistics solutions while always respecting people and ethical standards. This contributes to a better tomorrow for our customers, for society and for the environment.

NEFAB.COM

**NEFAB**  
SAVING RESOURCES