

# CODE OF CONDUCT



# UNTERSTÜTZUNGS- ERKLÄRUNG

CEO, STAFFAN PEHRSON

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie in unseren Grundwerten zum Ausdruck kommt und in unseren Verhaltenskodex unterstrichen wird, sind wir ständig bestrebt, unserem Ruf und unserer vertrauenswürdigen Marke gerecht zu werden. Unsere wichtigsten Eckpfeiler sind ethische Geschäftspraktiken, die gerechte Behandlung aller Mitarbeiter und Kollegen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie eine klare Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung. Diese Eckpfeiler stimmen mit denen unserer Kunden in aller Welt und denen unserer Eigentümer überein.

Nefab verfügt über einen konzernübergreifenden Katalog an ethischen Geschäftspraktiken und Normen. In unseren Richtlinien für die Verhaltenskodex formulieren wir, 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 diesem Verhaltenskodex abgedeckt werden, daher ist es für alle Nefab-Unternehmen und -Mitarbeiter verpflichtend, diesen Verhaltenskodex zu befolgen. Wir erwarten zudem, dass unsere Zulieferer ebenfalls diesem Kodex nachkommen, der durchaus höhere Standards voraussetzen kann als das geltende Recht.

Bei Nefab sind wir davon überzeugt, dass wir nur mit dem richtigen Geschäftsansatz Erfolg haben können. Diese Verhaltenskodex 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  
Stockholm, August 2021

# MENSCHENRECHTE

WIR UNTERSTÜTZEN UND RESPEKTIEREN DEN SCHUTZ DER INTERNATIONAL VERKÜNDETEN MENSCHENRECHTE UND STELLEN SICHER, DASS DAS UNTERNEHMEN IN KEINERLEI MENSCHENRECHTSVERSTÖSSE VERWICKELT IST.

## *Vereinsrecht*

Soweit es die örtlichen oder einschlägigen Gesetze zulassen, steht es allen Arbeitnehmern frei, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln, wobei das Recht der Arbeitnehmer zu respektieren ist, sich derartiger Aktivitäten zu enthalten. Arbeitnehmern und/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*

Es wird keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit geduldet, und alle Mitarbeiter haben das Recht, ihr Arbeitsverhältnis ohne Strafe zu beenden, wenn eine angemessene Kündigungsfrist gemäß dem Arbeitsvertrag oder den örtlichen Gesetzen eingehalten wird. 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 Teilnehmer sollen ein geeignetes Verfahren zur Überprüfung des Alters der Arbeitnehmer einführen. 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. Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, wird entsprechende Unterstützung geboten bzw. Abhilfe geschaffen.

## *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 Lohnabrechnungen müssen klar und verständlich sein. Die Arbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstdauer nicht überschreiten. Zudem darf eine Arbeitswoche – einschließlich Überstunden – nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen und alle Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. 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.

## *Menschenwürdige Behandlung*

Es darf keine schroffe oder unmenschliche Behandlung geben, einschließlich Gewalt, geschlechtsspezifischer Gewalt, sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung, geistigem oder körperlichem Zwang, Mobbing, öffentlicher Beschämung oder verbaler Beleidigung von Arbeitnehmern, noch darf eine solche Behandlung angedroht werden. Die Disziplinarmaßnahmen und -verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar definiert und den Arbeitnehmern mitgeteilt werden.

## *Nicht-diskriminierung/Nicht-belästigung*

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 oder belästigt werden. Keines dieser Attribute darf in der Beschäftigungspraxis z. B. bei Beförderungen, Prämien o.ä. als Kriterium herangezogen werden.

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 sollen sich Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests – einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests – oder körperlichen Untersuchungen 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 potenzielle Aussetzung von Arbeitnehmern gegenüber Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ist zu ermitteln und zu bewerten und mit Hilfe der Kontrollhierarchie zu mindern, die die Beseitigung der Gefahr, die Substitution von Prozessen oder Materialien, die Kontrolle durch ordnungsgemäße Gestaltung, die Einführung technischer und administrativer Kontrollen, vorbeugende Wartung und sichere Arbeitsverfahren sowie eine kontinuierliche Schulung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz umfasst. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen unter Kontrolle gebracht werden, sind den Arbeitnehmern geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen und sie über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken aufzuklären.

Es müssen auch angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um schwangere Frauen und stillende Mütter von Arbeitsbedingungen mit hohen Gefahren fernzuhalten, alle Risiken für die Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Frauen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz zu beseitigen oder zu verringern – einschließlich der Risiken, die mit ihren Arbeitsaufgaben verbunden sind – und angemessene Vorkehrungen für stillende Mütter zu treffen.

## *Einsatzbereitschaft in Notfällen*

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu identifizieren und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Umsetzung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren zu minimieren, einschließlich Notfallberichten, Mitarbeiterbenachrichtigungen und Evakuierungsszenarien, Arbeitnehmers- und -weiterbildung sowie Übungen. Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder entsprechend den örtlichen Vorschriften durchgeführt werden – je nachdem, welcher Abstand der kürzeste ist. Die Notfallpläne sollten auch geeignete Brandmelde- und Löschgeräte, klare und ungehinderte Notausgänge und -wege, angemessene Notfallmanagementpläne, Kontaktinformationen für Nothelfer und Krisenmanagementpläne enthalten. 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 Arbeitnehmerrückkehr an den Arbeitsplatz.

## *Industrielle Hygiene*

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Arbeitsstoffen ist zu erfassen, zu bewerten und gemäß der Hierarchie der Kontrollmaßnahmen zu kontrollieren. Wurden potenzielle Gefahren identifiziert, müssen die Teilnehmer nach Möglichkeiten suchen, diese zu beseitigen und/oder zu verringern. Wenn die Beseitigung oder Verringerung der Gefahren nicht möglich ist, müssen die potenziellen Gefahren durch geeignete konstruktive, technische und administrative Maßnahmen unter Kontrolle gebracht werden. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen bekämpft werden, ist den Arbeitnehmern geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstungen kostenlos zur Verfügung zu stellen und muss genutzt werden. Die Schutzprogramme müssen kontinuierlich durchgeführt werden und Aufklärungsmaterial über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken zur Verfügung stellen.

## *Körperlich anstrengende Arbeit*

Situationen, in denen Arbeitnehmer körperlich anstrengenden Aufgaben ausgesetzt sind, einschließlich manuellem Materialhandling und schwerem oder wiederholtem Heben, längerem Stehen und stark 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*

Arbeiternehmer 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 und -wegen, Warmwasser zum Duschen, einer angemessenen Heiz- und Lüftungslösung und Beleuchtung ausgestattet sein. Zudem sollten sie über individuell gesicherte Räume zur Aufbewahrung persönlicher und wertvoller Gegenstände, einen angemessenen persönlichen Raum sowie vernünftige Ein- und Ausgangsmöglichkeiten verfügen.

*Kommunikation zu gesundheit und sicherheit*

Für alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, sind den Arbeitnehmern angemessene Informationen und Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Sprache des Arbeitnehmers oder in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, zur Verfügung zu stellen. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen sind in der Einrichtung deutlich sichtbar auszuhängen oder an einer für die Arbeitnehmer gut einsehbaren und zugänglichen Stelle anzubringen. Alle Arbeitnehmer werden vor Beginn der Beschäftigung und danach regelmäßig geschult. Die Arbeitnehmer sind zu ermutigen, Bedenken in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit vorzubringen, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

## UMWELT

NEFAB SPART RESSOURCEN DURCH OPTIMIERUNG DER LIEFERKETTEN. WIR TUN DIES, INDEM WIR GEMEINSAM MIT UNSEREN KUNDEN INNOVATIONEN ENTWICKELN, UM NACHHALTIGE VERPACKUNGS- UND LOGISTIKLÖSUNGEN ZU SCHAFFEN. WIR ARBEITEN KONTINUIERLICH AN DER VERBESSERUNG DER UMWELTLEISTUNG IN UNSEREN BETRIEBEN UND LIEFERKETTEN, UM EINE BESSERE ZUKUNFT FÜR UNSERE KUNDEN, DIE GESELLSCHAFT UND DIE UMWELT ZU GEWÄHRLEISTEN.

*Genehmigungen und Berichterstattung*

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

*Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenreduzierung*

Emissionen und die Freisetzung von Schadstoffen sowie die Entstehung von Abfällen sind zu minimieren oder an der Quelle zu beseitigen, z. B. durch den Einbau von Anlagen zur Bekämpfung der Umweltverschmutzung, die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Betriebsabläufen oder durch andere Maßnahmen. Die Nutzung natürlicher Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftlicher Produkte, soll durch Praktiken wie die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozessen, die Substitution von Materialien, die Wiederverwendung, die Schutzmaßnahmen, das Recycling oder andere Methoden erhalten werden.

*Gefährliche stoffe*

Chemikalien, Abfälle und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch oder Umwelt darstellen, müssen identifiziert, gekennzeichnet und kontrolliert werden, um ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung (einschließlich der Verhinderung des Austretens in Boden und Wasser), Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten.

*Feste abfälle*

Ungefährliche Feststoffabfälle werden in Übereinstimmung mit den besten Praktiken und den geltenden örtlichen Vorschriften entsorgt. Wenn möglich, werden Abfälle

minimiert, wobei Reduzierung, Wiederverwendung und Recycling die bevorzugten Managementalternativen sind.

*Luftemissionen*

Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten, die bei der Arbeit entstehen, müssen, wenn möglich, mit den besten verfügbaren Technologien geregelt werden. Ozonabbauende Stoffe sind in Übereinstimmung mit dem Montrealer Protokoll und den geltenden Vorschriften zu vermeiden.

*Einschränkungen hinsichtlich der zu verwendenden Materialien*

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Stoffe in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für das Recycling und die Entsorgung.

*Wassermanagement*

Die Ableitung von Abwässern aus industriellen Prozessen ist nach Möglichkeit zu vermeiden, und wenn dies doch der Fall ist, werden Behandlung, Überwachung und Kontrolle in Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften durchgeführt.

*Energieverbrauch und treibhausgasemissionen*

Wir sind bestrebt, den Energieverbrauch und die Quellen der Treibhausgasemissionen der Bereiche Scope 1 und 2 zu kontrollieren, und suchen stets nach Möglichkeiten, unsere Energieeffizienz zu verbessern und unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

# ETHIK

WIR RESPEKTIEREN DIE MENSCHEN, HABEN EINEN HOHEN ETHISCHEN STANDARD UND TOLERIEREN KEINE KORRUPTION. WIR HALTEN UNS AN DAS 10. PRINZIP DES GLOBAL COMPACT: „UNTERNEHMEN SOLLTEN GEGEN ALLE FORMEN DER KORRUPTION VORGEHEN, EINSCHLIESSLICH ERPRESSUNG UND BESTECHUNG.“

## KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir verfolgen eine Nulltoleranzpolitik hinsichtlich Korruption und unterstützen die 10 Prinzipien von UN Global Compact:

„Unternehmen sollten gegen alle Formen der Korruption vorgehen, 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. Es müssen Überwachungs-, Aufzeichnungs- und Durchsetzungsverfahren eingeführt werden, um die Einhaltung der Anti-Korruptionsgesetze zu gewährleisten.

### 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.

### Mitgliedschaften in Aufsichtsräten und ähnliches

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.

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 Geschenke 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 wohltätigen 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 fallen Kosten an, wenn Kunden zu Produktvorführungen/-tests, Schulungen oder Konferenzen an Referenzstandorte 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*

Alle geschäftlichen Transaktionen sollten transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Teilnehmers genau wiedergegeben werden. Informationen zu Tätigkeit des Teilnehmers, 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 muss in einer Weise erfolgen, die die Rechte am geistigen Eigentum schützt, und Informationen über Kunden und Lieferanten müssen mit angemessenen Berechtigungen in Sachen Zugang und Weitergabe geschützt werden.

#### *Datenschutz*

Wir verpflichten uns, die berechtigten Erwartungen an den Schutz der persönlichen Daten aller Personen zu gewährleisten, mit denen wir Geschäfte machen, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. Wir halten uns bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übertragung und Weitergabe personenbezogener Daten an die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze sowie die gesetzlichen Bestimmungen.

#### *Konfliktmineralien*

„Konfliktmineralien“ 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, Materialien auf eine Art und Weise zu beschaffen, die mit den Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konfliktgebieten und Hochrisikogebieten oder einer gleichwertigen und anerkannten Due Diligence-Maßnahme übereinstimmt.

#### *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, jedwedes potenziell gesetz- oder verhaltenswidrige Geschäftsgebaren über folgende Website zu melden: <https://report.whistleb.com/nefab>

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



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