

CODE OF CONDUCT



DECLARACIÓN DE APOYO

STAFFAN PEHRSON, CONSEJERO DELEGADO

Estimados 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 y en ahorrar recursos. Estos pilares angulares van en la misma línea de los de nuestros clientes mundiales, además de los de nuestros accionistas.

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, exigimos que nuestros proveedores cumplan el Código de Conducta, que puede establecer unos estándares más exigentes que los que exige la legislación aplicable.

Para Nefab, 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
Estocolmo, agosto de 2021

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 y afiliarse a los sindicatos que deseen, negociar colectivamente, 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 sin penalización si se avisa con una antelación razonable según el contrato del trabajador o la legislación local. No se exigirá a los empleados que entreguen a su empresa ningún depósito de dinero ni documentos de identidad. En caso de que se recurra a subcontratistas, representantes o seleccionadores de personal, nos aseguraremos de que estos no retengan, destruyan, oculten ni confisquen los documentos de identidad o de inmigración de los empleados ni les denieguen el acceso a los mismos. Nos aseguraremos también de que los trabajadores no estén obligados a pagar ningún tipo de comisión por su trabajo.

Trabajadores menores

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). Los participantes aplicarán un mecanismo adecuado para comprobar la edad de los trabajadores. 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. Si se identifica la existencia de trabajo infantil, se proporcionará asistencia/medidas correctivas.

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. Las horas de trabajo no superarán el máximo establecido por la legislación local. La semana laboral no superará tampoco las 60 horas por semana, incluidas horas extraordinarias, y todas las horas extraordinarias deben ser voluntarias, 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.

Trato humanitario

No debe haber un trato severo o inhumano, incluyendo la violencia, violencia de género, acoso sexual, abuso sexual, castigos corporales, coacción mental o física, acoso, humillación pública o abuso verbal a los trabajadores; tampoco debe amenazarse con seguir dichos tratos. Las políticas y procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos se definirán claramente y se comunicarán a los trabajadores.

Ausencia de discriminación/acoso

La diversidad de nuestros empleados representa una cualidad positiva y ninguno de ellos será discriminado o acosado 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. 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, incluyendo pruebas de embarazo o de virginidad, o reconocimientos físicos que puedan utilizarse de forma discriminatoria.

SALUD Y SEGURIDAD

OFRECEMOS A TODOS LOS EMPLEADOS UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE, SEGURO Y CONFORME CON LAS NORMAS INTERNACIONALES Y LA LEGISLACIÓN LOCAL.

Seguridad en el empleo

El potencial de exposición de los trabajadores a los peligros para la salud y la seguridad debe identificarse, valorarse y mitigarse utilizando la Jerarquía de Controles, que incluye: la eliminación del peligro, la sustitución de procesos o materiales, el control mediante un diseño adecuado, la aplicación de controles administrativos y de ingeniería, el mantenimiento preventivo y los procedimientos de trabajo seguros y la formación continua en materia de seguridad y salud laboral. 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.

También deben tomarse medidas razonables para alejar a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes de condiciones de trabajo con alta peligrosidad, eliminar o reducir cualquier riesgo para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para las mismas, incluidos los asociados a sus tareas, y proporcionar adaptaciones razonables para las madres lactantes.

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. Los simulacros de emergencia deben realizarse al menos una vez al año o según lo exija la legislación local, lo que sea más estricto. Los planes de emergencia también deben incluir equipos adecuados de detección y extinción de incendios, salidas y rutas de emergencia despejadas y sin obstáculos, instalaciones de salida adecuadas, información de contacto para el personal de emergencia y planes de contingencia. Este tipo de planes y procedimientos estarán destinados a minimizar los daños personales, medioambientales 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, según la Jerarquía de Controles. Si se ha identificado algún peligro potencial, los participantes buscarán oportunidades para eliminar y/o reducir los peligros potenciales. Si la eliminación o reducción de los peligros no es factible, los peligros potenciales deben controlarse mediante un diseño, ingeniería y controles administrativos adecuados. Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por estos medios, los trabajadores deberán recibir y utilizar gratuitamente equipos de protección individual adecuados y en buen estado. Los programas de protección deberán ser continuos e incluirán material educativo sobre los riesgos asociados a estos peligros.

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 y rutas de emergencias, agua caliente para la ducha, iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, adaptaciones aseguradas individualmente para almacenar artículos personales y valiosos, y un espacio personal razonable, así como derechos razonables de entrada y salida.

Comunicación en materia de salud y seguridad

Se aportará a los empleados información y formación adecuada sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, en el idioma del trabajador o en un idioma que el trabajador pueda entender, para todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que están expuestos los trabajadores. En las instalaciones se expondrá claramente información relacionada con la salud y la seguridad, o se colocará en un lugar identificable y accesible para los trabajadores. La formación se imparte a todos los trabajadores antes de empezar a trabajar y, posteriormente, con regularidad. Se animará a los trabajadores a plantear cualquier problema de salud y seguridad sin sufrir represalias.

MEDIO AMBIENTE

NEFAB AHORRA RECURSOS AL OPTIMIZAR LAS CADENAS DE SUMINISTRO. LO HACEMOS INNOVANDO JUNTO CON NUESTROS CLIENTES PARA CREAR SOLUCIONES DE EMBALAJE Y LOGÍSTICA SOSTENIBLES. TRABAJAMOS CONTINUAMENTE PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO MEDIOAMBIENTAL EN NUESTRAS OPERACIONES Y CADENAS DE SUMINISTRO, LO QUE CONTRIBUYE A GARANTIZAR UN FUTURO MEJOR PARA NUESTROS CLIENTES, PARA LA SOCIEDAD Y PARA EL MEDIOAMBIENTE.

Permisos y notificaciones

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

Prevención de la contaminación y reducción de recursos

Las emisiones y los vertidos de contaminantes y la generación de residuos deben reducirse al mínimo, eliminarse en origen, o seguir prácticas como la incorporación de equipos de control de la contaminación, la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones, o por otros medios. El uso de los recursos naturales, incluidos el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos forestales vírgenes, debe conservarse mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones, sustitución de materiales, reutilización, conservación, reciclaje u otros métodos.

Sustancias peligrosas

Los productos químicos, residuos y otros materiales que suponen un peligro para las personas o el medioambiente deben identificarse, etiquetarse y gestionarse para garantizar la seguridad de su manipulación, traslado, almacenamiento (incluida la prevención de fugas al suelo y al agua), uso, reciclaje o reutilización y eliminación.

Residuos sólidos

Los residuos sólidos no peligrosos se gestionan de acuerdo con las mejores prácticas y las normativas locales vigentes. En la medida de lo posible, se minimizan los residuos. Las alternativas de gestión preferidas son: reducción, reutilización y reciclaje.

Emisiones atmosféricas

Las emisiones atmosféricas de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias que agotan la capa de ozono y subproductos de la combustión generados por las operaciones, deben controlarse, cuando sea posible, utilizando las mejores tecnologías disponibles. Debe evitarse el uso de sustancias que agotan la capa de ozono, de acuerdo con el Protocolo de Montreal y la normativa aplicable.

Restricciones de materiales

Cumplimos con todas las leyes, reglamentos y requisitos de los clientes en relación con la prohibición o restricción de sustancias específicas en los productos y en la fabricación, incluido el etiquetado para el reciclaje y la eliminación.

Gestión del agua

Se evitará el vertido de aguas residuales procedentes de procesos industriales siempre que sea posible y, cuando exista, se aplicará un tratamiento, monitorización y control, de acuerdo con las normativas locales.

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

Nos esforzamos por controlar el consumo de energía y las fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2, y siempre buscamos formas de mejorar nuestra eficiencia energética y reducir nuestra huella de carbono.

ÉTICA

SIEMPRE RESPETAMOS A LAS PERSONAS, TENEMOS UN ALTO NIVEL ÉTICO Y TOLERANCIA CERO CON LA CORRUPCIÓN. NOS ADHERIMOS AL 10.º 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 10.º 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. Se aplicarán procedimientos de monitorización, registro y ejecución para garantizar el cumplimiento de las leyes de lucha contra la corrupción.

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 pro-

ceso 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

Todas las operaciones comerciales deben realizarse con transparencia y reflejarse con precisión en los libros y registros comerciales del empleado. La información sobre trabajo, salud y seguridad, prácticas medioambientales, actividades profesionales, estructura, situación económica y resultados del empleado 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 de los clientes y proveedores con privilegios razonables de entrada y salida.

Privacidad

Nos comprometemos a proteger las expectativas razonables de privacidad de la información personal de todas las personas con las que hacemos negocios, entre las que se incluyen: proveedores, clientes, consumidores y empleados. Cumpliremos con las leyes de privacidad y seguridad de la información y con los requisitos reglamentarios cuando se recopile, almacene, procese, transmita y comparta información personal.

Minerales de zonas en conflicto

Los "minerales de zonas en conflicto" incluyen el tantalio, estaño, tungsteno (y la mena de donde proceden) y oro, con independencia de dónde sean adquiridos, procesados o vendidos. Nos esforzamos por abastecernos de materiales de forma coherente con la Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo o un marco de diligencia debida equivalente y reconocido.

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.



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