

CODE OF CONDUCT



INLEIDING

CEO, STAFFAN PEHRSON

Beste allemaal,

Zoals weergegeven in onze kernwaarden en onderschreven in onze gedragscode, streven wij er voortdurend naar om onze reputatie en vertrouwde merknaam waar te maken. Onze belangrijkste hoekstenen zijn ethisch zakelijk optreden, eerlijke behandeling van alle medewerkers en collega's, gezondheid en veiligheid op onze werkplekken en een duidelijk duurzame focus. Deze hoekstenen komen overeen met die van onze wereldwijde klanten en onze eigenaren.

Bij Nefab hebben we een aantal algemene ethische zakelijke praktijken en standaarden opgesteld. Ons beleid voor de gedragscode definieert hoe wij wereldwijd zaken doen. We werken consistent aan het opbouwen en onderhouden van vertrouwen en geloofwaardigheid bij onze klanten, collega's, zakelijke partners en andere belanghebbenden. Wij streven naar continue verbeteringen op alle gebieden die in deze gedragscode worden behandeld. Het is derhalve verplicht dat alle bedrijven en medewerkers binnen Nefab zich aan de gedragscode houden. Ook verwachten wij dat onze leveranciers voldoen aan de gedragscode, wat kan betekenen dat moet worden voldaan aan hogere standaarden dan juridisch vereist is.

Eenvoudig gesteld, geloven wij bij Nefab dat op de juiste manier zaken doen de enige manier is. Deze gedragscode is bedoeld als leidraad om deze benadering in praktijk te brengen, ten gunste van ons personeel, onze klanten en de wereld om ons heen.



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

MENSENRECHTEN

WIJ ONDERSTEUNEN EN RESPECTEREN DE INTERNATIONAAL UITGEVAARDIGDE MENSENRECHTEN EN ZORGEN ERVOOR DAT HET BEDRIJF NIET MEDEPLICHTIG IS AAN SCHENDING VAN DE MENSENRECHTEN.

Vrijheid van vereniging

In zoverre lokale of relevante wetten het toestaan, staat het alle medewerkers vrij om vakbonden op te richten en hiervan al dan niet lid te zijn en deel te nemen aan collectieve onderhandelingen en om deel te nemen aan vreedzame bijeenkomsten alsmede het recht te respecteren van medewerkers om hier niet aan deel te nemen. Werknemers en/of hun vertegenwoordigers kunnen openlijk communiceren en ideeën en zorgen uitwisselen met het management betreffende werkomstandigheden en directiebeleid, zonder angst voor discriminatie, represailles of intimidatie.

Verplichte en gedwongen arbeid

Geen enkele vorm van gedwongen of verplichte arbeid wordt getolereerd en al onze medewerkers hebben het recht om uit dienst te treden zoals bepaald in contracten of lokale wetten. Werknemers zijn niet verplicht om geld of identiteitspapieren bij hun werkgever te deponeren. Wanneer gebruik wordt gemaakt van onderaannemers, agenten of arbeidsrecruterende, garanderen wij dat deze de werknemers niet de toegang tot hun identiteits- of immigratiedocumenten zullen ontzeggen, en deze niet zullen achterhouden, vernietigen, verbergen of in beslag nemen. Wij zorgen er tevens voor dat werknemers niet worden verplicht om welke vorm van vergoeding dan ook te betalen voor hun dienstverband.

Jonge werknemers

Kinderarbeid is in geen enkele fase van de activiteiten van Nefab toegestaan. Onder de term "kind" wordt verstaan iedere persoon jonger dan 15, onder de leeftijd waarop het nog leerplicht heeft, of jonger is dan de minimumleeftijd die geldt voor tewerkstelling in het land, afhankelijk van welke voorrang heeft. De participanten moeten een passend mechanisme implementeren om de leeftijd van de werknemers te verifiëren. Het gebruik van legitieme leerprogramma's op de werkplek, die voldoen aan alle wetten en regels, wordt ondersteund. Arbeiders jonger dan 18 (Jonge Werknemers) mogen geen werk uitvoeren dat waarschijnlijk schadelijk is voor de gezondheid en veiligheid, waaronder begrepen nachtdienst en overuren. In het geval leerlingen te werk worden gesteld, garanderen wij correct beheer van hun archieven en rechten in overeenstemming met de geldende wetten en voorschriften. Als kinderarbeid wordt opgemerkt, wordt hulp/ondersteuning geboden.

Eerlijke arbeidsvoorwaarden

Werknemers zullen een schriftelijke arbeidsovereenkomst in hun lokale taal krijgen en in staat zijn de voor hen van toepassing

zijnde arbeidsvoorwaarden te begrijpen. Loon en vergoedingen die aan werknemers worden betaald, zullen voldoen aan alle toepasselijke loonwetgeving, waaronder die met betrekking tot minimumloon, overuren en wettelijk voorgeschreven voordelen. Alle loonstaten moeten duidelijk en begrijpelijk zijn. Werktijden mogen het door lokale wetgeving voorgeschreven maximum niet overschrijden. Daarnaast mag een werkweek niet meer zijn dan 60 uur per week, inclusief overwerk, behalve in noodgevallen of ongebruikelijke situaties. Werknemers zullen ten minste één dag op elke zeven dagen vrij zijn. Een vrije dag betekent ten minste 24 achtereenvolgende uren. Inhouding op het loon als disciplinaire maatregel is niet toegestaan. Werknemers hebben recht op wettelijk voorgeschreven pauzes, vakantie en feestdagen waarop ze wettelijk recht hebben, inclusief werkonderbreking in geval van ziekte of zwangerschap. Elke vorm van parttime, uitzend- of uitbestede arbeid zal binnen de grenzen van de lokale wetgeving geschieden.

Humane behandeling

Er mag geen harde of onmenselijke behandeling plaatsvinden, waaronder geweld, gendergerelateerd geweld, seksuele intimidatie, seksueel misbruik, lijfstraffen, mentale of fysieke dwang, pesten, publieke schaamte of verbaal misbruik van werknemers; noch dat er een dreiging van een dergelijke behandeling mag zijn. Het disciplinaire beleid en de procedures ter ondersteuning van deze eisen moeten duidelijk omschreven staan en aan de werknemers worden meegedeeld.

Non-discriminatie/non-intimidatie

Diversiteit onder onze werknemers is een positieve eigenschap en niemand, ongeacht ras, kleur, geslacht, seksuele geaardheid, nationaliteit, ouderlijke status, burgerlijke staat, zwangerschap, godsdienst, politieke overtuiging, etnische achtergrond, sociale afkomst, sociale status, leeftijd, vakbondslicidmaatschap of invaliditeit, zal mogen worden gediscrimineerd en geen van deze eigenschappen zal worden gebruikt in eender welke werkpraktijken, zoals promoties, beloningen of iets dergelijks.

Medewerkers met dezelfde kwalificaties, ervaring en prestaties dienen gelijke beloning voor hetzelfde werk te ontvangen. Voor werknemers zullen redelijke accommodaties beschikbaar worden gesteld voor godsdienstige praktijken. Bovendien mogen werknemers of potentiële werknemers niet worden onderworpen aan medische tests, met inbegrip van zwangerschaps- of maagdelijkheidstetstet, of fysieke onderzoeken die op een discriminerende manier kunnen worden gebruikt.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID

WIJ BIEDEN VOOR ALLE WERKNEMERS EEN WERKOMGEVING DIE GEZOND EN VEILIG IS EN IN OVEREENSTEMMING MET DE INTERNATIONALE NORMEN EN LOKALE WETTEN.

Arbeidsveiligheid

De kans dat een werknemer bloot wordt gesteld aan gezondheids- en veiligheidsrisico's moet worden geïdentificeerd en beoordeeld, beperkt met behulp van de Hiërarchy of Controls Hieronder vallen het elimineren van het gevaar, het vervangen van processen of materialen, controle door middel van een goed ontwerp, het implementeren van technische en administratieve controles, preventief onderhoud en veilige werkprocedures, en doorlopende training op het werk inzake gezondheid en veiligheid. Wanneer risico's niet afdoende kunnen worden beheerst met deze middelen, moeten werknemers worden voorzien van passende, goed onderhouden, persoonlijke beschermingsuitrusting en onderwijsmateriaal over hun risico's die verband houden met deze gevaren.

Er moeten passende maatregelen worden genomen om zwangere vrouwen en moeders die borstvoeding geven niet bloot te stellen aan arbeidsomstandigheden met hoge gevaren, risico's voor de gezondheid en veiligheid op de werkplek. Waaronder die welke verband houden met hun taken. Ook moet er een passende accommodatie zijn voor moeders die borstvoeding geven.

Voorbereiding op noodsituaties

Potentiële noodsituaties en gebeurtenissen dienen te worden geïdentificeerd en beoordeeld, en de consequenties ervan geminimaliseerd door de implementatie van rampenplannen en responsprocedures, waaronder: noodgevalrapportage, het op de hoogte stellen van personeel en evacuatieprocedures, training van arbeiders en oefeningen. Noodoefeningen moeten ten minste jaarlijks worden uitgevoerd of zoals vereist door de lokale wetgeving, afhankelijk van wat strenger is. Noodplannen behelzen ook passende branddetectie en brandblusapparatuur, duidelijke en onbelemmerde nooduitgangen en -routes, adequate uitgangen, contactgegevens voor hulpverleners en herstelplannen. Deze plannen en procedures dienen vooral te zijn gericht op minimale bedreiging voor leven, milieu en eigendom.

Arbeidsongevallen en beroepsziekten

Procedures en systemen dienen te worden ingevoerd om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen, beheren, volgen en rapporteren, met inbegrip van voorzieningen om: werknemerrapportage aan te moedigen; gevallen van letsel en ziekten te classificeren; te zorgen voor noodzakelijke medische behandeling; voorvallen te onderzoeken en corrigerende maatregelen in te voeren om de oorzaak ervan weg te nemen; en de terugkeer van werknemers op het werk te faciliteren.

Industriële hygiëne

De blootstelling van werknemers aan chemische, biologische en fysische agentia moet worden geïdentificeerd, beoordeeld en beheerd volgens de Hiërarchy of Controls Als er potentiële gevaren zijn vastgesteld, moeten de deelnemers de mogelijkheden onderzoeken om de mogelijke gevaren weg te nemen en/of te verminderen. Als eliminatie of vermindering van de gevaren niet haalbaar is, moeten potentiële gevaren worden beheerst door middel van de juiste ontwerp-, engineering- en administratieve controles. Wanneer gevaren niet op een adequate manier beheerd kunnen worden, moeten werknemers gratis voorzien worden van passende, goed onderhouden persoonlijke beschermingsmiddelen en deze gebruiken. Er moeten beschermende programma's worden uitgevoerd met voorlichtingsmateriaal over de risico's die aan deze gevaren verbonden zijn.

Zwaar lichamelijk werk

Blootstelling van werknemers aan de gevaren van zware lichamelijke taken, inclusief handmatig materiaaltransport en zwaar of herhaald tillen, langdurig staan en uiterst repetitieve of montagetaken die veel kracht vergen, dient te worden geïdentificeerd, beoordeeld en beheerst.

Machinebeveiliging

Productie- en andere machines dienen te worden beoordeeld op veiligheidsrisico's. Fysieke bescherming, vergrendelingen en barrières dienen ter beschikking te staan en naar behoren te worden onderhouden, daar waar de machines gevaar voor letsel van de werknemers opleveren.

Sanitaire voorzieningen, voedsel en huisvesting

Werknemers dienen directe toegang tot schone sanitaire voorzieningen, drinkwater en hygiënische voedselbereiding, -opslag, en eetfaciliteiten te hebben.

Slaapzalen voor werknemers dienen schoon en veilig te worden gehouden, en te zijn voorzien van passende nooduitgangen en routes, warm water voor douchen, voldoende verlichting en warmte en ventilatie individuele en beveiligde mogelijkheid voor het opslaan van persoonlijke en waardevolle eigendommen en redelijke persoonlijke ruimte, alsmede redelijke toe- en uitgangsbepoeligheden.

Communicatie ten aanzien van gezondheid en veiligheid

Werknemers worden voorzien van passende gezondheids- en veiligheidsinformatie en training op de werkplek en opleiding in de taal van de werknemer of in een taal die de werknemer kan begrijpen voor alle geïdentificeerde gevaren op de werkplek waaraan werknemers blootgesteld staan. Aan veiligheid en gezondheid gerelateerde informatie dient duidelijk zichtbaar te zijn in de faciliteit of op een locatie worden geplaatst die duidelijk en toegankelijk is voor werknemers. Voorafgaand aan het begin van het werk wordt er aan alle werknemers een training gegeven en die daarna regelmatig wordt herhaald. Werknemers worden aangemoedigd om zonder angst voor vergelding problemen op het gebied van gezondheid en veiligheid aan te kaarten.

MILIEU

NEFAB BESPAART GRONDSTOFFEN DOOR LEVERKETENS TE OPTIMALISEREN. WE DOEN DIT DOOR SAMEN MET ONZE KLANTEN TE INNOVEREN EN DUURZAME VERPAKKINGEN EN LOGISTIEKE OPLOSSINGEN TE CREËREN. WE WERKEN VOORTDUREND AAN HET VERBETEREN VAN DE MILIEUPRESTATIES IN ONZE ACTIVITEITEN EN TOELEVINGSKETENS. DIT DRAAGT BIJ AAN EEN BETERE TOEKOMST VOOR ONZE KLANTEN, VOOR DE SAMENLEVING EN VOOR HET MILIEU.

Vergunningen en rapportage

Alle vereiste milieuvergunningen dienen te worden verkregen en onderhouden en operationele en rapportagever-eisten daarin moeten worden opgevolgd.

Preventie van vervuiling en reductie van grondstoffen

Emissies en lozingen van verontreinigende stoffen en de productie van afval moeten worden geminimaliseerd of aan de bron worden geëlimineerd. Een derde optie is het plaatsen van apparatuur voor verontreinigingsbeheersing; het wijzigen van productie-, onderhouds- en facilitaire processen; of andere manieren. Het gebruik van natuurlijke hulpbronnen, waaronder water, fossiele brandstoffen, mineralen en ongerepte bosproducten, moet worden beperkt door een aanpak als het wijzigen van productie-, onderhouds- en facilitaire processen, vervanging van materialen, hergebruik, conservering, recycling of andere methoden.

Gevaarlijke stoffen

Chemicaliën, afvalstoffen en andere materialen die een gevaar voor mens of milieu opleveren, moeten worden geïdentificeerd, geëtiketteerd en beheerd om te zorgen voor een veilige hantering, verplaatsing, opslag (met inbegrip van het voorkomen van lekkage naar bodem en water), gebruik, recycling of hergebruik en verwijdering.

Vast afval

Ongevaarlijk vast afval moet behandeld worden volgens best practices en bestaande lokale regelgeving. Waar mogelijk wordt afval tot een minimum beperkt, waarbij verminderen, hergebruiken en recyclen de voorkeur hebben.

Luchtemissies

Uitstoot in de lucht van vluchtige organische chemicaliën, aerosolen, bijtende stoffen, deeltjes, ozonafbrekende stoffen en verbrandingsbijproducten die gegenereerd worden als gevolg van werkzaamheden, moeten zoveel mogelijk worden ingeperkt en geregeld met behulp van de beste beschikbare technologieën. Ozonafbrekende stoffen moeten worden vermeden in overeenstemming met het Protocol van Montreal en de toepasselijke regelgeving.

Beperking aan materialen

We houden ons aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en eisen van klanten met betrekking tot het verbod of beperking van specifieke stoffen in producten en productie, inclusief etikettering voor recycling en verwijdering.

Waterbeheer

Weggooien van afvalwater afkomstig van industriële processen moet zo mogelijk worden vermeden. Waar afvalwater aanwezig is, zullen de behandeling, bewaking en controle worden uitgevoerd in overeenstemming met de lokale regelgeving.

Energieverbruik en uitstoot van broeikasgassen

We streven ernaar om het energieverbruik en de bronnen van Scopes 1 en 2 broeikasgasemissies te beheersen en zijn altijd op zoek naar manieren om onze energie-efficiëntie te verbeteren en onze CO₂-voetafdruk te verkleinen.

ETHIEK

WE RESPECTEREN ALTIJD MENSEN, HOGE ETHISCHE NORMEN EN WE HEBBEN EEN NULTOLERANTIE TEN OPZICHTE VAN CORRUPΤIE. WE HOUDEN ONS AAN HET 10E PRINCIPE VAN GLOBAL COMPACT: “BEDRIJVEN MOETEN CORRUPΤIE IN AL ZIJN VORMEN BESTRIJDEN, INCLUSIEF AFPERSING EN OMKOPING.”

BESTRIJDING VAN CORRUPΤIE

We hebben een nultolerantie ten opzichte van corruptie en ondersteunen het 10de principe van Global Compact:

“Bedrijven moeten corruptie in al zijn vormen bestrijden, inclusief afpersing en omkoping.” De definitie van corruptie van Transparency International is “misbruik maken van toegekende macht voor persoonlijk winstbejag”. Dit kan niet alleen financieel voordeel maar ook niet-financiële voordelen betekenen. Werknemers nemen zakelijke beslissingen op basis van het belang van de werkgever, niet op basis van persoonlijke overwegingen of relaties en vermijden situaties waarin hun persoonlijke belangen in strijd zijn met, of zelfs de schijn hebben van strijdigheid met de belangen van de werkgever. Bewaken, vastleggen en handhavingsprocedures worden geïmplementeerd om de naleving van de anti-corruptiewetgeving te waarborgen.

Verkoop

We zullen alleen deelnemen aan zaken waarin wij eerlijk kunnen concurreren op basis van de kwaliteit en prijs van ons aanbod en niet door het aanbieden van steekpenningen of enig ander onethisch gedrag.

Lidmaatschap van de raad van bestuur en soortgelijke

Lidmaatschap van een raad van bestuur of een vergelijkbare instelling van een bedrijf met winstoogmerk of overheidsinstelling is niet toegestaan als dit een potentiële belangenverstremgeling creëert. Alle dergelijke diensten moeten vooraf worden goedgekeurd door uw grootvader (de manager van uw manager). Lidmaatschap van de raad van bestuur van een non-profitorganisatie of gemeenschapsorganisatie vergt alleen goedkeuring in het geval dat er een potentiële belangenverstremgeling bestaat.

Inkoop

Leveranciers worden geëvalueerd alvorens enige zakelijke relatie met hen aan te gaan. Om een eerlijk proces te verzekeren, moeten alle concurrerende leveranciers worden voorzien van dezelfde documentatie, informatie en tijdspanne om te kunnen concurreren onder dezelfde voor-

waarden. Leveranciers kunnen aankooppersoneel proberen of uitdagen informatie te laten lekken of om hen te voorzien van persoonlijke voordelen om in een favoriete positie te komen. Geen enkele medewerker zal dergelijke uitdagingen of voordelen aanvaarden, of zich op enige andere wijze in een positie van ongepaste beïnvloeding of zelfs de verdenking daarvan plaatsen. Betalingen aan leveranciers moeten passend, redelijk en gerechtvaardigd zijn in ruil voor gerechtvaardigde producten of diensten.

Geschenken, gastvrijheid en uitgaven

We bieden geen geschenken, voordelen, vergoedingen of vermaak aan of ontvangen deze van een derde partij als daarmee de wet overtreden wordt of indien dit zou kunnen worden beschouwd als beïnvloeding van de uitkomst van een zakelijke transactie of ons bedrijf potentieel zou blootstellen aan bovenmatige invloed.

Bijzondere aandacht moet worden geschonken aan alle relaties met overheidsambtenaren of -werknemers. Geschenken, gastvrijheid en uitgaven waarvoor is betaald mogen nooit:

- worden beschouwd als overmatig of luxe,
- worden aangeboden op regelmatige basis,
- de ontvanger in een positie van een verplichting plaatsen of anderszins iets daarvoor in de plaats geven

Geschenken omvatten meestal artikelen met geringe waarde, die op zakelijke basis worden gegeven zonder enige verwachting voor compensatie of waarde in ruil daarvoor. Geschenken mogen geen rol in een bedrijfsproces spelen anders dan als blijk van waardering tussen bedrijven.

Een geschenk moet van bescheiden waarde zijn en mag de ontvanger nooit in een positie van verplichtingen plaatsen. Gebruikelijke en aanvaardbare geschenken zijn onder andere bedrijfspromotieartikelen.

Een geschenk moet nooit bestaan uit geld, leningen of iets anders dat kan worden ingewisseld voor een monetaire waarde.

Geschenken ontvangen van leveranciers of andere derden dienen zo mogelijk op een respectvolle manier te worden afgewezen. In die gevallen wanneer dit niet mogelijk is (bijv. opgestuurde artikelen of in bepaalde landen of culturen), zullen de geschenken in een gemeenschappelijke display worden geplaatst of geschonken aan een goed doel.

Gastvrijheid omvat doorgaans maaltijden en/of entertainment (bijv. muziek-, sport- of theaterevenementen) wanneer een bedrijf voornemens is zakelijke relaties te beginnen of te ontwikkelen met bestaande of potentiële klanten en zakelijke partners.

- Om gastvrijheid te kunnen accepteren, moet deze altijd in verband staan met een vergadering waarbij de zakelijke inhoud overheerst.
- Gastvrijheid vereist dat de gastheer aanwezig is en dat de gastvrijheid billijk wordt aangeboden en van bescheiden waarde is.

Soms worden kosten gemaakt wanneer klanten worden uitgenodigd op referentielocaties voor productdemonstratie/tests, trainingen of conferenties.

- Alle betaalde onkosten moeten in verband staan met een vergadering waarbij de zakelijke inhoud overheerst.

Smeergeld, steekpenningen, enz.

We zullen niet direct of indirect welke vorm dan ook van omkoping, steekpenningen of welk ander onwettig en onethisch voordeel dan ook, eisen of accepteren, aanbieden of geven.

Onthulling van informatie

Alle zakelijke transacties moeten transparant worden uitgevoerd en nauwkeurig terug te vinden zijn in de bedrijfsgegevens en dat van de participant. Informatie van de participant over arbeid, gezondheid en veiligheid, milieupraktijken, zakelijke activiteiten, structuur, financiële situatie en prestaties moet worden onthuld in overeenstemming met geldende wetten en heersende industriepraktijken. Vervalsing van dossiers of onjuiste weergave van omstandigheden of praktijken in de toeleveringsketen zijn onaanvaardbaar.

Intellectueel eigendom

Wij respecteren intellectuele eigendomsrechten. Overdracht van technologie en knowhow moet gebeuren op een manier die intellectuele-eigendomsrechten beschermt, en klant- en leveranciersinformatie beschermd moeten zijn met redelijke toegangs- en exitrechten.

Privacy

We doen er alles aan om de aannemelijke privacyverwachtingen van persoonlijke informatie te beschermen van iedereen met wie we zaken doen, waaronder leveranciers, klanten, consumenten en werknemers. We zullen voldoen aan privacy- en informatiebeveiligingswetten en wettelijke vereisten bij het verzamelen, opslaan, verwerken, verzenden en delen van persoonlijke informatie.

Conflictmineralen

“Conflictmineralen” bevatten tantaal, tin, wolfram (en de ertsen waarvan ze afkomstig zijn) en goud, ongeacht waar ze zijn aangekocht, verwerkt of verkocht. We streven ernaar om materialen te kopen op een manier die consistent is met de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High-Risk Areas of een gelijkwaardig en erkend due diligence-kader.

Concurrentie

Wij voeren onze activiteiten uit overeenkomstig de toepasselijke wet- en regelgeving, en onthouden ons ook van het aangaan van concurrentiebelemmerende overeenkomsten.

Rapportage van zorgen over naleving

We moedigen onze werknemers, leveranciers en klanten aan ieder gedrag dat volgens u een overtreding van wetten of deze Gedragscode vormt te melden via onze website: <https://report.whistleb.com/nefab>

We tolereren geen enkele vorm van intimidatie, discriminatie of represailles tegen eenieder die zorgen meldt en die te goeder trouw handelt in overeenstemming met deze Gedragscode.



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