

# CODE OF CONDUCT



# DECLARAÇÃO DE APOIO

CEO, STAFFAN PEHRSON

Prezados:

Como contemplado em nossos valores fundamentais e definido em nosso Código de Conduta, lutamos continuamente para estar à altura da nossa reputação e da nossa marca confiável. Nossos principais pilares são o comportamento comercial ético, o tratamento justo de todos os funcionários e colegas, saúde e segurança em nosso local de trabalho, além de um foco claro na sustentabilidade e na economia de recursos. Esses pilares estão alinhados com os de nossos clientes globais, bem como os de nossos proprietários.

Na Nefab, temos um conjunto comum de padrões e práticas comerciais éticas. Nossa política para o Código de Conduta define como realizamos negócios em todo o mundo. Trabalhamos constantemente no estabelecimento e na manutenção da confiança e da credibilidade com nossos clientes, colegas, parceiros de negócios e outras partes interessadas. Buscamos melhorias contínuas relacionadas a todas as áreas abrangidas por este Código de Conduta. Por isso, é obrigatório que todas as empresas e todos os funcionários da Nefab obedeçam ao Código de Conduta. Além disso, esperamos que nossos Fornecedores estejam em conformidade com o Código de Conduta, o qual pode exigir padrões mais elevados do que a lei aplicável.

Na Nefab, fazer negócios da maneira certa é a única maneira. O objetivo deste Código de Conduta é definir nossa forma de colocar essa abordagem em prática, para o benefício de nossa equipe, de nossos clientes e do mundo em que vivemos.



Staffan Pehrson  
Presidente e CEO, Grupo Nefab  
Estocolmo, agosto de 2021

# DIREITOS HUMANOS

APOIAMOS E RESPEITAMOS A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS INSTITUÍDOS INTERNACIONALMENTE E GARANTIMOS QUE A EMPRESA NÃO COMPACTUE COM ABUSOS EM TERMOS DE DIREITOS HUMANOS.

## *Liberdade de associação*

Da maneira permitida pelas leis locais ou relevantes, todos os funcionários têm liberdade para formar e se filiar a sindicatos de sua escolha e têm direito à negociação coletiva e à participação em reuniões pacíficas, bem como devem respeitar o direito dos trabalhadores que não desejam participar de tais atividades. Os trabalhadores e/ou seus representantes devem poder comunicar-se abertamente e compartilhar com a gerência ideias e preocupações relativas a condições de trabalho e práticas de gestão, sem medo de sofrer discriminação, represália, intimidação ou assédio.

## *Trabalho forçado e compulsório*

Não são toleradas quaisquer formas de trabalho forçado ou compulsório, e todos os funcionários têm direito de deixar o emprego sem penalização se um aviso razoável for dado de acordo com o contrato de trabalho ou as leis locais. Os funcionários não devem ser obrigados a deixar com o empregador depósitos em dinheiro ou documentos de identidade. Ao utilizar serviços de subempreiteiros, agentes ou entidades de recrutamento, garantimos que os mesmos não retenham, destruam, ocultem, confisquem ou neguem aos funcionários acesso a seus documentos de identidade ou imigração. Também garantimos que os trabalhadores não sejam obrigados a pagar quaisquer tipos de taxas para serem empregados.

## *Trabalhadores jovens*

Não deve ser utilizado trabalho infantil em nenhum estágio das operações da Nefab. O termo "infantil" se refere a qualquer indivíduo com menos de 15 anos ou com idade inferior à idade de conclusão da educação obrigatória ou à idade mínima para trabalhar no país em questão, seja qual for a maior dessas idades. Os participantes devem implementar um mecanismo apropriado para verificar a idade dos trabalhadores. É suportada a utilização de programas de aprendizado no local de trabalho que cumpram todas as leis e regulamentos. Trabalhadores com menos de 18 anos (Trabalhadores Jovens) não devem realizar trabalhos que possam prejudicar sua saúde ou segurança, incluindo trabalho noturno e horas extras. Em caso de contratação de estudantes, garantiremos uma manutenção adequada dos seus registros e direitos, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Se trabalho infantil for identificado, prestaremos assistência/reparação.

## *Condições justas de trabalho*

Os funcionários devem possuir um acordo de contrato por

escrito em seu idioma local e ser capazes de compreender seus termos e condições de trabalho. A remuneração paga aos trabalhadores deve cumprir todas as leis trabalhistas vigentes, incluindo as relativas ao salário mínimo, horas extras e benefícios legais. Os comprovantes salariais devem ser claros e compreensíveis. A jornada de trabalho não deve exceder o máximo estabelecido pela legislação local. Além disso, uma semana de trabalho não deve ser superior a 60 horas por semana, incluindo horas extras, e todas as horas extras devem ser voluntárias, exceto em casos de emergência ou situações não usuais. Deve ser assegurado aos funcionários pelo menos um dia de folga a cada sete dias. Um dia de folga significa 24 horas consecutivas. Deduções salariais não devem ser permitidas como medida disciplinar. Os trabalhadores devem ter direito às folgas, feriados e férias legalmente obrigatórios aos quais tenham direito, incluindo folgas em caso de doença ou licença maternidade. A utilização de mão de obra temporária, enviada e terceirizada será dentro dos limites estabelecidos pela legislação local.

## *Tratamento humano*

Não deve haver tratamento severo ou desumano, incluindo violência, violência de gênero, assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, coerção mental ou física, intimidação, vergonha pública ou abuso verbal de trabalhadores; também não deve haver a ameaça desse tipo de tratamento. As políticas e os procedimentos disciplinares em apoio a esses requisitos devem ser claramente definidos e comunicados aos trabalhadores.

## *Não discriminação/não assédio*

A diversidade dentre nossos funcionários é um atributo positivo: ninguém deve ser discriminado, independentemente da raça, cor, sexo, orientação sexual, nacionalidade, estado civil ou de parentesco, gravidez, religião, opinião política, origem étnica ou social, estado social, idade, afiliação a sindicato ou deficiência e nenhum desses atributos será utilizado em práticas de emprego tais como promoções, prêmios ou similares.

Funcionários com qualificações, experiência e desempenho iguais devem receber pagamento igual pelo mesmo trabalho. Os trabalhadores devem receber acomodação razoável para práticas religiosas. Além disso, os trabalhadores ou trabalhadores em potencial não devem ser submetidos a testes médicos, incluindo testes de gravidez ou virgindade, ou exames físicos que possam ser usados de forma discriminatória.

# SAÚDE E SEGURANÇA

OFERECEMOS A TODOS OS FUNCIONÁRIOS UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E SEGURO E DE ACORDO COM AS NORMAS INTERNACIONAIS E LEIS LOCAIS.

## *Segurança no trabalho*

O potencial do trabalhador para exposição a riscos de saúde e segurança deve ser identificado e avaliado, mitigado usando a Hierarquia de Controles, que inclui a eliminação do perigo, substituição de processos ou materiais, controle por meio de design adequado, implementação de controles administrativos e de engenharia, manutenção preventiva e procedimentos seguros de trabalho e fornecendo treinamento contínuo em saúde e segurança ocupacional. Nos casos em que os perigos não possam ser adequadamente controlados por meio desses meios, os trabalhadores devem receber equipamentos de proteção pessoal adequados e em bom estado de conservação, bem como materiais educacionais sobre riscos para si associados a esses perigos.

Medidas razoáveis também devem ser tomadas para não deixar que mulheres grávidas e lactantes sejam submetidas a condições de trabalho com alto risco, remover ou reduzir quaisquer riscos de saúde e segurança no local de trabalho para mulheres grávidas e lactantes, incluindo aqueles associados a suas atribuições de trabalho, e fornecer acomodações razoáveis para lactantes.

## *Prontidão para emergências*

Potenciais situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados e ter seu impacto minimizado por meio da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo: relatórios de emergência, notificação aos funcionários e procedimentos de evacuação, treinamento e exercícios para funcionários. Os exercícios de emergência devem ser executados pelo menos uma vez por ano ou conforme exigido pela legislação local, o que for mais rigoroso. Os planos de emergência também devem incluir equipamentos apropriados de detecção e supressão de incêndio, saídas e rotas de emergência liberadas e desobstruídas, instalações de saída adequadas, informações de contato para equipes de emergência e planos de recuperação. Esses planos e procedimentos devem focar a minimização de danos à vida, ao meio ambiente e à propriedade.

## *Acidentes ou doenças de trabalho*

Devem ser colocados em prática procedimentos e sistemas para prevenir, gerenciar, rastrear e reportar acidentes e doenças de trabalho, incluindo providências para: incentivar que estes sejam reportados pelos trabalhadores; classificar e registrar casos de acidentes ou doenças; fornecer o tratamento médico necessário; investigar casos e implementar ações corretivas para eliminar as causas deles e facilitar o retorno dos trabalhadores ao trabalho.

## *Higiene industrial*

A exposição de trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos deve ser identificada, avaliada e controlada de acordo com a Hierarquia de Controles. Se quaisquer possíveis perigos forem identificados, os participantes devem procurar oportunidades para eliminar e/ou reduzir esses perigos. Se a eliminação ou redução dos perigos não for viável, os possíveis perigos devem ser controlados por meio de projeto, engenharia e controles administrativos adequados. Quando os perigos não podem ser controlados adequadamente por esses meios, os trabalhadores devem receber e usar equipamento de proteção individual adequado e bem conservado gratuitamente. Os programas de proteção devem ser contínuos e incluir materiais educacionais sobre os riscos associados a esses perigos.

## *Trabalho com demanda física*

Deve ser identificada, avaliada e controlada a exposição dos trabalhadores aos perigos de tarefas com demanda física, tais como manuseio de materiais e levantamento repetitivo ou de cargas elevadas, postura em pé por tempo prolongado e tarefas de montagem altamente repetitivas ou que exijam força.

## *Proteção de máquinas*

Máquinas de produção ou de outro tipo devem ser avaliadas em termos de ameaças de segurança. Proteções físicas, travas e barreiras devem ser fornecidas e adequadamente preservadas em casos em que as máquinas apresentem perigo de acidente aos trabalhadores.

### *Higiene, alimentos e acomodação*

Deve ser oferecido aos funcionários acesso pronto a instalações sanitárias limpas, água potável e instalações higiênicas para preparação, armazenamento e consumo de alimentos.

Os dormitórios destinados aos funcionários devem ser mantidos de maneira a permanecerem limpos e seguros e possuir saídas de emergência adequadas, água quente para banho, aquecimento e ventilação adequados, acomodações com proteção individual para guardar itens pessoais e valiosos, e espaço pessoal razoável, além de privilégios de entrada e saída razoáveis.

### *Comunicação de saúde e segurança*

Os trabalhadores devem receber informações adequadas sobre saúde e segurança no local de trabalho e treinamento em seu idioma ou em um idioma que possam entender para todos os riscos identificados no local de trabalho aos quais estão expostos. As informações relacionadas à saúde e segurança devem ser claramente afixadas nas instalações ou colocadas em um local identificável e acessível aos trabalhadores. O treinamento é fornecido a todos os trabalhadores antes do início do trabalho e regularmente depois disso. Os trabalhadores devem ser incentivados a abordar quaisquer questões de saúde e segurança sem retaliação.

## MEIO AMBIENTE

A NEFAB ECONOMIZA RECURSOS POR MEIO DA OTIMIZAÇÃO DAS CADEIAS DE FORNECIMENTO. FAZEMOS ISSO INOVANDO JUNTOS COM NOSSOS CLIENTES PARA CRIAR SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS DE EMBALAGEM E LOGÍSTICA. TRABALHAMOS CONTINUAMENTE PARA MELHORAR O DESEMPENHO AMBIENTAL EM NOSSAS OPERAÇÕES E CADEIAS DE FORNECIMENTO, QUE AJUDAM A GARANTIR UM MELHOR AMANHÃ PARA NOSSOS CLIENTES, PARA A SOCIEDADE E PARA O MEIO AMBIENTE.

### *Licenças e relatórios*

Todas as licenças ambientais necessárias devem ser obtidas e mantidas, e seus requisitos operacionais e de relatórios devem ser seguidos.

### *Prevenção da poluição e redução de recursos*

As emissões e descargas de poluentes e a geração de resíduos devem ser minimizadas ou eliminadas na fonte ou por práticas como a adição de equipamentos de controle de poluição; modificação dos processos de produção, manutenção e instalação; ou por outros meios. O uso de recursos naturais, incluindo água, combustíveis fósseis, minerais e produtos florestais virgens, deve ser conservado por práticas como a modificação de processos de produção, manutenção e instalação, substituição de materiais, reutilização, conservação, reciclagem ou outros métodos.

### *Substâncias perigosas*

Produtos químicos, resíduos e outros materiais que representam um perigo para os humanos ou para o meio ambiente devem ser identificados, rotulados e gerenciados para garantir a segurança no manuseio, movimento, armazenamento (incluindo a prevenção de vazamento para o solo e água), uso, reciclagem ou reutilização e descarte.

### *Resíduos sólidos*

Resíduos sólidos não perigosos são gerenciados de acordo com as melhores práticas e regulamentações locais existentes. Quando possível, o desperdício é minimizado, sendo a redução, o reaproveitamento e a reciclagem as alternativas preferenciais de gerenciamento.

### *Emissões de ar*

As emissões atmosféricas de produtos químicos orgânicos voláteis, aerossóis, corrosivos, particulados, substâncias que destroem a camada de ozônio e subprodutos da combustão gerados nas operações devem ser controlados, quando viável, usando as melhores tecnologias disponíveis. As substâncias que destroem a camada de ozônio devem ser evitadas de acordo com o Protocolo de Montreal e as regulamentações aplicáveis.

### *Restrições de materiais*

Cumprimos todas as leis, regulamentações e requisitos do cliente aplicáveis em relação à proibição ou restrição de substâncias específicas em produtos e fabricação, incluindo rotulagem para reciclagem e descarte.

### *Gerenciamento de água*

O descarte de águas residuais de processos industriais deve ser evitado, quando viável e, quando houver, o tratamento, o monitoramento e o controle serão aplicados de acordo com as regulamentações locais.

### *Consumo de energia e emissões de gases de efeito estufa*

Nós nos esforçamos para controlar o consumo de energia e as fontes de emissões de gases de efeito estufa dos Escopos 1 e 2 e estamos sempre procurando maneiras de melhorar nossa eficiência energética e reduzir nossa pegada de carbono.

# ÉTICA

SEMPRE RESPEITAMOS AS PESSOAS, ALTO PADRÃO ÉTICO E TEMOS TOLERÂNCIA ZERO M RELAÇÃO À CORRUPÇÃO. CUMPRIMOS O 10º PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL: “AS EMPRESAS DEVEM PROMOVER E ADOTAR MEDIDAS DE COMBATE A TODA E QUALQUER FORMA DE CORRUPÇÃO, INCLUINDO EXTORSÃO E SUBORNO.”

## ANTICORRUPÇÃO

Temos tolerância zero em relação à corrupção e apoiamos o 10º princípio do Pacto Global:

“As empresas devem promover e adotar medidas de combate a toda e qualquer forma de corrupção, incluindo extorsão e suborno.” A definição da Transparência Internacional de corrupção é “o abuso do poder recebido para a obtenção de vantagem pessoal”. Isso diz respeito tanto a ganhos financeiros quanto a vantagens não financeiras. Os funcionários tomam decisões de negócios com base nos melhores interesses do empregador, e não em considerações ou relações pessoais, e evitam situações nas quais seus interesses pessoais possam conflitar ou, até mesmo, parecer conflitar com os interesses do empregador. Procedimentos de monitoramento, manutenção de registros e fiscalização devem ser implementados para garantir o cumprimento das leis anticorrupção.

### *Vendas*

Somente participaremos de negócios nos quais possamos competir de forma justa com base na qualidade e no preço dos produtos que oferecemos e não por meio de fornecimento de subornos ou outras formas de comportamento antiético.

### *Afiliação a conselhos ou similares*

Participar de um conselho de diretores ou de um órgão similar para uma empresa com fins lucrativos ou órgão governamental não é permitido em caso de criação de potenciais conflitos de interesse. Esse tipo de serviço deve ser aprovado antecipadamente pelo seu superior hierárquico (o gerente do seu gerente). Participar do conselho de uma organização sem fins lucrativos ou comunitária somente exige aprovação se houver algum possível conflito de interesse.

### *Aprovisionamento*

Os fornecedores são avaliados antes de quaisquer relações comerciais. Para garantir um processo justo, todos os for-

necedores concorrentes devem receber documentações, informações e prazos iguais, para concorrer em condições equivalentes. Podem ocorrer casos em que fornecedores solicitem ou sugiram que funcionários do setor de compras revelem informações ou concedam benefícios pessoais para ocuparem uma posição privilegiada. Nenhum funcionário deve aceitar esse tipo de incentivo ou benefício ou colocarse, de qualquer outra forma, em uma posição que esteja sob uma influência imprópria ou, até mesmo, em que haja suspeita de uma influência imprópria. Os pagamentos a fornecedores devem ser adequados, razoáveis e justificáveis em troca de produtos ou serviços legítimos.

### *Presentes, hospitalidade e despesas*

Não oferecemos nem aceitamos presentes, benefícios, reembolsos ou entretenimento a/de terceiros que possam constituir uma violação de leis ou que possam afetar os resultados de uma transação comercial ou expor nossa empresa a uma influência indevida.

Deve-se prestar atenção especial a todas as relações com representantes ou funcionários públicos ou governamentais. Presentes, atos de hospitalidade e despesas pagas nunca devem:

- parecer excessivos ou luxuosos;
- ser oferecidos de forma frequente;
- deixar o recebedor em uma posição de obrigação ou resultar em troca de favores.

Presentes normalmente incluem itens de baixo valor dados profissionalmente, sem qualquer expectativa de compensação ou valor em troca. Os presentes não devem desempenhar papel algum em um processo empresarial, a não ser o de um símbolo de agradecimento entre empresas. Um presente deve ser de valor modesto e nunca deve deixar o recebedor em posição de obrigação. Exemplos de presentes comuns e admissíveis são itens promocionais da empresa.

Um presente nunca deve consistir em dinheiro, empréstimos ou qualquer outra coisa que possa ser trocada por valores monetários.

Presentes de fornecedores ou terceiros devem ser, sempre que possível, educadamente recusados. Nos casos em que isso não for possível (por exemplo, itens enviados pelo correio ou em países ou culturas específicas), os presentes devem ser colocados em uma exibição comum ou doados a instituições de caridade.

Atos de hospitalidade incluem, tipicamente, refeições e/ou entretenimento (por exemplo, eventos de música, esportes ou teatro), quando uma empresa pretende iniciar ou desenvolver relações comerciais com clientes e parceiros comerciais existentes ou potenciais.

- Para que sejam permitidos atos de hospitalidade, eles devem estar sempre associados a uma reunião de negócios na qual o conteúdo relacionado a negócios seja predominante.
- Atos de hospitalidade exigem que o anfitrião esteja presente e devem ser oferecidos de maneira adequada e possuir valor modesto.

Ocasionalmente, há despesas quando os clientes são convidados para locais de referência, para demonstração/testes com produtos, treinamentos ou conferências.

- Todas as despesas pagas devem estar sempre associadas a uma reunião de negócios na qual o conteúdo relacionado a negócios seja predominante.

#### *Subornos, propinas, etc.*

Não iremos solicitar ou aceitar, oferecer ou conceder, de forma direta ou indireta, qualquer tipo de propina ou suborno, ou outro benefício ilegal ou antiético.

#### *Divulgação de informações*

Todas as negociações comerciais devem ser realizadas de forma transparente e refletidas com precisão nos livros e registros comerciais do Participante. As informações relacionadas a trabalho, saúde e segurança do participante, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho devem ser divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas indus-

triais vigentes. São inadmissíveis a falsificação de registros ou a interpretação falsa de condições ou práticas na cadeia de fornecimento.

#### *Propriedade intelectual*

Respeitamos os direitos de propriedade intelectual. A transferência de tecnologia e know-how deve ser feita de maneira a proteger os direitos de propriedade intelectual, e as informações do cliente e do fornecedor devem ser protegidas com privilégios razoáveis de entrada e saída.

#### *Privacidade*

Temos o compromisso de proteger as expectativas razoáveis de privacidade das informações pessoais de todas as pessoas com quem fazemos negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e funcionários. Cumpriremos as leis de privacidade e segurança das informações e os requisitos regulamentares quando as informações pessoais forem coletadas, armazenadas, processadas, transmitidas e compartilhadas.

#### *Minerais de conflito*

“Minerais de conflito” contêm tântalo, estanho, tungstênio (e os minérios dos quais estes se originam), bem como ouro, independentemente de onde eles sejam obtidos processados ou vendidos. Esforçamo-nos para obter materiais de forma consistente com a Orientação para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) ou uma estrutura equivalente e reconhecida de devida diligência.

#### *Concorrência*

Realizamos nossas atividades em conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis e recusamo-nos a fechar acordos anticompetitivos.

#### *Relatos de questões de conformidade*

Incentivamos nossos funcionários, fornecedores e clientes a reportar quaisquer condutas que considerem como violação das leis deste Código de Conduta por meio de nosso site: <https://report.whistleb.com/nefab>

Não toleraremos quaisquer formas de assédio, discriminação ou retaliação contra qualquer pessoa que esteja abordando uma questão e agindo de boa fé em conformidade com este Código de Conduta.



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