

# CODE OF CONDUCT



# INLEDNING

VD, STAFFAN PEHRSON

Kära medarbetare,

Vi strävar hela tiden efter att leva upp till vårt goda anseende och vårt varumärkes höga tillförlitlighet. Detta avspeglas i våra kärnvärden och vår uppförandekod. Hörnstenarna i allt vi gör är etiskt företagande, lika behandling av alla medarbetare och kollegor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och ett tydligt fokus på hållbarhet och resursbesparande åtgärder. Dessa hörnstenar stämmer väl överens med våra kunders och ägares värderingar.

På Nefab har vi formulerat ett antal etiska principer för vår affärsverksamhet. Vår uppförandekod beskriver hur vi bedriver vår verksamhet världen över. Vi arbetar ständigt med att bygga upp och upprätthålla förtroende och trovärdighet bland våra kunder, kollegor, affärspartners och andra intressenter. Vi försöker hela tiden bli bättre inom alla områden som tas upp i den här uppförandekoden. Därför måste alla Nefab-företag och -medarbetare följa koden. Vi kräver också att våra leverantörer följer uppförandekoden, som kan ställa högre krav än den tillämpliga lagstiftningen.

För Nefab finns det bara ett sätt att göra affärer: rätt sätt. Den här uppförandekoden beskriver hur detta synsätt tillämpas i praktiken, till förmån för våra medarbetare, våra kunder och det omgivande samhället.



Staffan Pehrson  
Vd och koncernchef, Nefab-koncernen  
Stockholm, augusti 2021

# MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

VI STÖDER OCH RESPEKTERAR DE INTERNATIONELLT VEDERTAGNA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA OCH SER TILL ATT FÖRETAGET INTE MEDVERKAR TILL BROTT MOT DESSA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER.

## *Föreningsfrihet*

Alla medarbetare har rätt att, i enlighet med lokal eller tillämplig lag, bilda och gå med i valfri fackförening, teckna kollektivavtal och delta i fredliga sammankomster. Medarbetare som avstår från sådana aktiviteter ska respekteras. Medarbetarna och/eller deras företrädare ska kunna kommunicera öppet med ledningen och framföra tankar och synpunkter beträffande arbetsvillkor och företagsledning utan att riskera diskriminering, repressalier, hot eller trakasserier.

## *Tvångsarbete*

Tvångsarbete tolereras inte i någon form och alla medarbetare har rätt att utan vedergällning lämna sin anställning om det sker med rimligt varsel i enlighet med medarbetarens avtal eller lokal lagstiftning. Medarbetare ska inte behöva lämna deposition i form av pengar eller identitetshandlingar till sin arbetsgivare. När underleverantörer, ombud eller rekryterare anlitas säkerställer vi att de inte förfogar över, förstör, döljer eller konfiskerar medarbetarnas identitets- eller immigrationshandlingar eller nekar medarbetarna tillgång till dessa. Vi ser också till att medarbetarna inte tvingas betala någon typ av avgift för sin anställning.

## *Unga medarbetare*

Barnarbete får inte förekomma i någon del av Nefabs verksamhet. Med begreppet "barn" avses personer under 15 år eller under den ålder då den obligatoriska skolgången avslutas eller under minimiåldern för arbete i det aktuella landet. Den högsta av dessa åldersgränser ska tillämpas. Alla aktörer ska tillämpa en lämplig mekanism för kontroll av medarbetarnas ålder. Legitima arbetsplatsförlagda utbildningsprogram som överensstämmer med gällande lagar och regler uppmuntras. Medarbetare under 18 år (unga medarbetare) ska inte utföra arbete som kan medföra fara för deras hälsa eller säkerhet, till exempel nattarbete eller övertidsarbete. Om studenter anställs ser vi till att deras villkor och rättigheter hanteras på rätt sätt i enlighet med gällande lagar och regler. Om barnarbete uppdragas erbjuds hjälp/åtgärd.

## *Skäliga arbetsvillkor*

Alla medarbetare ska ha ett skriftligt anställningsavtal på det lokala språket och vara införstådda med anställningsvillkoren. Den ersättning som betalas ut till medarbetarna ska överensstämma med all tillämplig lönelagstiftning,

inklusive lagar avseende minimilön, övertidsersättning och lagstadgade förmåner. Alla lönespecifikationer ska vara tydliga och begripliga. Arbetstiden får inte överskrida den maximala arbetstid som fastställs i lokal lagstiftning. Vidare får en arbetstiden per vecka inte överstiga 60 timmar, inklusive övertid, och allt övertidsarbete ska vara frivilligt, med undantag för nödsituationer och exceptionella omständigheter. Medarbetarna ska ha rätt till minst en ledig dag under varje sjudagarsperiod. Med en ledig dag avses minst 24 timmar i rad. Löneavdrag får inte användas som disciplinär åtgärd. Alla medarbetare ska ha rätt till de raster, helgdagar och semesterdagar som de har rätt till enligt tillämplig lag, inklusive sjukfrånvaro och föräldraledighet. All användning av tillfällig, inhyrd eller outsourcad arbetskraft ska ske enligt lokal lagstiftning.

## *Human behandling*

Ingen hänsynslös eller inhuman behandling av medarbetare får förekomma. Hit räknas våld, könsrelaterat våld, sexuella trakasserier, sexuella övergrepp, fysisk bestraffning, psykiskt eller fysiskt tvång, mobbning, offentlig smädning och verbala kränkningar. Hot om sådan behandling får inte heller förekomma. Det ska finnas tydliga policyer och riktlinjer till stöd för dessa regler och de ska kommuniceras till medarbetarna.

## *Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier*

Vi ser mångfald som något positivt och ingen medarbetare ska diskrimineras eller trakasseras, oavsett etnisk tillhörighet, hudfärg, kön, sexuell läggning, nationalitet, familjeförhållanden, civilstånd, graviditet, trosuppfattning, politisk åskådning, socialt ursprung, social status, ålder, medlemskap i fackförbund eller funktionsförmåga, och inget av dessa attribut får ligga till grund för arbetsrelaterade åtgärder och beslut, till exempel befordringar, bonusar och liknande.

Medarbetare som har samma kvalifikationer och erfarenheter och presterar lika bra ska få lika lön för samma arbete. Medarbetarna ska ges rimliga möjligheter att utöva sin religion. Vidare får medarbetare eller potentiella medarbetare inte tvingas genomgå medicinska tester (inklusive graviditets- eller oskuldstester) eller fysiska undersökningar som skulle kunna användas som grund för diskriminering.

# HÄLSA OCH SÄKERHET

VI TILLHANDAHÅLLER EN ARBETSMILJÖ SOM ÄR HÄLSOSAM OCH SÄKER OCH ÖVERENSSTÄMMER MED INTERNATIONELLA STANDARDER OCH LOKAL LAGSTIFTNING FÖR ALLA VÅRA MEDARBETARE.

## *Säkerhet på arbetsplatsen*

Medarbetarnas exponering för hälso- och säkerhetsrisker ska identifieras, bedömas och minimeras enligt åtgärdspyramiden (Hierarchy of Controls), till exempel genom att eliminera risker, byta ut processer eller material, skapa kontroll genom korrekt konstruktion, vidta tekniska och administrativa åtgärder eller genom förebyggande underhåll och säkra arbetsmetoder. Medarbetarna ska också få löpande utbildning i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Om riskerna inte kan kontrolleras på ett tillfredsställande sätt genom dessa åtgärder ska medarbetarna förse med lämplig personlig skyddsutrustning i gott skick samt utbildningsmaterial beträffande de aktuella riskerna.

Rimliga åtgärder måste också vidtas för att gravida och ammande kvinnor inte ska utsättas för arbetsförhållanden som medför stora risker och eventuella arbetsrelaterade hälso- och säkerhetsrisker måste elimineras eller minimeras för gravida och ammande kvinnor, inklusive risker som ingår i deras normala arbetsuppgifter. Rimliga anpassningar ska också göras för ammande kvinnor.

## *Nödberedskap*

Potentiella nödsituationer och exceptionella händelser ska identifieras och bedömas och deras påverkan ska minimeras genom beredskaps- och åtgärdsplaner som omfattar bland annat larmrutiner, information till medarbetarna och evakueringsförfaranden samt utbildning och övningar. Beredskapsövningar ska genomföras minst en gång per år eller så ofta det krävs enligt lokal lagstiftning, beroende på vilka krav som är strängast. Beredskapsplanerna ska också omfatta lämplig utrustning för branddetektering och brandbekämpning, tydliga och ej blockerade nödutgångar och utrymningsvägar, kontaktuppgifter till räddningstjänst och återställningsplaner. Dessa planer och rutiner ska fokusera på att minimera skador på människor och djur, miljö och materiell egendom.

## *Arbetsrelaterade sjukdomar och skador*

Rutiner och system ska finnas på plats för att förebygga, hantera, följa upp och rapportera arbetsskador och arbetsrelaterad sjukdom. Med detta menas bland annat att vi ska uppmuntra medarbetare att rapportera skador och sjukdomar, klassificera och dokumentera skador och sjukdomsfall, erbjuda nödvändig medicinsk vård, utreda fall och vidta avhjälpande åtgärder för att eliminera orsakerna samt underlätta medarbetarnas återgång till arbetet.

## *Industrihygien*

Medarbetarnas exponering för kemiska, biologiska och fysikaliska medel ska identifieras, utvärderas och kontrolleras enligt åtgärdspyramiden (Hierarchy of Controls). Om en potentiell fara identifieras ska berörda parter försöka hitta möjligheter att eliminera och/eller minska de potentiella riskerna. Om riskerna inte kan elimineras eller minskas ska de kontrolleras genom korrekta förfaranden, tekniska konstruktioner och administrativa åtgärder. Om riskerna inte kan kontrolleras på ett tillfredsställande sätt genom sådana åtgärder ska medarbetarna förse med och använda lämplig och kostnadsfri personlig skyddsutrustning som är i gott skick. Det riskminimerande arbetet ska vara löpande och inbegripa utbildningsmaterial om de aktuella riskerna.

## *Fysiskt krävande arbete*

Medarbetarnas exponering för risker i samband med fysiskt krävande arbete, till exempel manuell materialhantering, tunga eller upprepade lyft, långvarigt stående samt mycket repetitivt eller tungt monteringsarbete, ska identifieras, utvärderas och minimeras.

## *Maskinskydd*

Säkerhetsrisker kopplade till tillverkningsutrustning och andra maskiner ska utvärderas. Fysiska skydd, spärrar och skyddsbarriärer ska tillhandahållas och hållas i gott skick på det platser där maskiner kan medföra skaderisker för medarbetarna.

### *Hygienutrymmen, mat och bostäder*

Medarbetarna ska ha tillgång till rena toaletter, dricksvatten och rena utrymmen för tillagning, förvaring och förtäring av mat.

Bostäder för medarbetare ska hållas rena och säkra och där ska finnas lämpliga nödutgångar och utrymningsvägar, duschar med varmt vatten, god belysning, uppvärmning och ventilation och säkra individuella utrymmen för förvaring av personliga tillhörigheter och värdesaker. Varje medarbetare ska också ha ett eget utrymme av rimlig storlek och kunna komma och gå som de vill inom rimliga gränser.

### *Kommunikation kring hälsa och säkerhet*

Alla medarbetare ska få nödvändig information och utbildning i hälsa och säkerhet på det egna språket eller ett språk som de förstår. Informationen/utbildningen ska täcka in alla identifierade risker på arbetsplatsen som medarbetarna exponeras för. Information om hälsa och säkerhet ska finnas tydligt uppsatt på anläggningen eller förvaras på en plats som medarbetarna har vetskap om och tillgång till. Alla medarbetare ska genomgå utbildning innan de inleder arbetet och med jämna mellanrum därefter. Medarbetarna ska uppmuntras att ta upp eventuella hälso- och säkerhetsrelaterade problem utan att drabbas av repressalier.

## MILJÖ

NEFAB MINSKAR SIN RESURSFÖRBRUKNING GENOM ATT OPTIMERA LEVERANSKEDJORNA. DET GÖR VI GENOM ATT TILLSAMMANS MED VÅRA KUNDER SKAPA INNOVATIVA OCH HÅLLBARA FÖRPACKNINGAR OCH LOGISTIKLÖSNINGAR. VI STRÄVAR STÄNDIGT EFTER ATT MINSKA MILJÖPÅVERKAN FRÅN VÅRA VERKSAMHETER OCH LEVERANSKEDJOR. PÅ SÅ SÄTT BIDRAR VI TILL EN BÄTTRE MORGONDAG FÖR VÅRA KUNDER, FÖR SAMHÄLLET OCH FÖR MILJÖN.

### *Tillstånd och rapportering*

Alla nödvändiga miljötillstånd ska inhämtas och förnyas och alla tillämpliga verksamhets- och rapporteringskrav ska följas.

### *Förebyggande av föroreningar och minskad resursförbrukning*

Avfall och utsläpp av föroreningar ska minimeras eller elimineras helt vid källan eller genom användning av föroreningsbegränsande utrustning, förändringar i produktions-, underhålls- eller anläggningsprocesser eller på andra sätt. Användningen av naturresurser, till exempel vatten, fossila bränslen, mineraler och produkter från orörd skog, ska minimeras genom exempelvis förändringar i produktions-, underhålls- och anläggningsprocesser, materialsubstitution, återanvändning, bevarandeåtgärder, återvinning eller andra metoder.

### *Farliga ämnen*

Kemikalier, avfall och andra material som utgör risk för människa eller miljö ska identifieras och märkas så att de hanteras, flyttas, förvaras (inklusive förebyggande av läckage till mark och vatten), används, återvinns eller återanvänds och kasseras på ett säkert sätt.

### *Fast avfall*

Ofarligt fast avfall ska hanteras enligt bästa praxis och tillämpliga lokala bestämmelser. I de fall det är möjligt ska avfallet minimeras genom i första hand reduktion, återanvändning och återvinning.

### *Utsläpp till luft*

Utsläpp till luften av flyktiga organiska föreningar, aerosoler, frätande ämnen, partiklar, ozonnedbrytande ämnen och biprodukter från förbränning som genereras genom vår verksamhet ska minimeras, om möjligt med bästa tillgängliga teknik. Ozonnedbrytande ämnen ska undvikas i enlighet med Montrealprotokollet och tillämplig lagstiftning.

### *Materialrestriktioner*

Vi följer alla tillämpliga lagar, regler och kundkrav beträffande förbud mot eller begränsning av specifika ämnen i produkter och tillverkning, inklusive märkning avseende återvinning och avfallshantering.

### *Vattenhantering*

Utsläpp av spillvatten från industriprocesser ska undvikas i möjligaste mån. I de fall det sker ska vattnet renas och kontrolleras i enlighet med lokala bestämmelser.

### *Energiförbrukning och utsläpp av växthusgaser*

Vi strävar efter att minska vår energiförbrukning och källorna till växthusgasutsläpp i scope 1 och 2 och letar ständigt efter nya sätt att öka vår energieffektivitet och minska vårt koldioxidavtryck.



# ETIK

VI RESPEKTERAR ALLA MÄNNISKOR, TILLÄMPAR TYDLIGA ETISKA PRINCIPER OCH HAR NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION. VI FÖLJER PRINCIP NR 10 I FN:S GLOBAL COMPACT-INITIATIV: "FÖRETAG SKA MOTARBETA ALLA FORMER AV KORRUPTION, INKLUSIVE UTPRESSNING OCH MUTOR."

## KORRUPTIONSBEKÄMPNING

Vi har nolltolerans mot korruption och stöder Global Compact-princip nr 10:

"Företag ska motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor." Transparency Internationals definition av korruption är "missbruk av befogenheter för egen vinning". Det behöver inte handla om ekonomisk vinning, utan kan även vara icke-ekonomiska fördelar. Våra medarbetare ska basera sina affärsbeslut på vad som är bäst för arbetsgivaren, inte på personliga hänsyn eller relationer. De ska också undvika situationer i vilka deras personliga intressen kan strida mot, eller förefalla strida mot, arbetsgivarens intressen. Rutiner för uppföljning, dokumentation och tillämpning ska implementeras för att säkerställa efterlevnad av gällande korruptionslagstiftning.

### Försäljning

Vi ska endast delta i affärsverksamhet där vi kan konkurrera om affärer på lika villkor utifrån våra produkters kvalitet och pris och ska inte erbjuda mutor eller ägna oss åt annat oetiskt agerande.

### Styrelseuppdrag och liknande

Styrelseuppdrag och liknande för vinstdrivande företag eller statliga myndigheter är inte tillåtna om det medför risk för intressekonflikter. Alla sådana uppdrag måste godkännas på förhand av din chefs chef. Styrelseuppdrag för icke vinstdrivande, ideella organisationer måste endast godkännas om det finns risk för intressekonflikter.

### Upphandling

Alla leverantörer utvärderas innan vi inleder en affärsrelation med dem. För att processen ska vara rättvis måste alla konkurrerande leverantörer få samma dokumentation, information och tidsramar så att de kan konkurrera på lika villkor. Det kan hända att leverantörer försöker förmå våra inköpare att läcka information eller erbjuder personliga

förmåner för att sätta sig själva i ett gynnsamt läge. Ingen av våra medarbetare ska tillmötesgå sådana önskemål eller ta emot sådana förmåner eller på annat sätt försätta sig i en position där de står under, eller kan misstänkas stå under, otillbörlig påverkan. Betalningar till leverantörer ska vara lämpliga, rimliga och berättigade ersättningar för legitima produkter och tjänster.

### Gåvor, representation och utgifter

Vi varken erbjuder eller tar emot gåvor, förmåner, kompensation eller representation till eller från tredje part som strider mot tillämplig lag, kan uppfattas som påverkan av affärsmässiga beslut eller potentiellt exponera vår affärsverksamhet för otillbörlig påverkan.

Särskild aktsamhet bör iakttas i relationer till myndigheter och myndighetsföreträdare. Betalda gåvor, representation och utgifter får aldrig

- uppfattas som överdrivna eller lyxiga
- erbjudas på regelbunden basis
- försätta mottagaren i en beroendeställning eller ges mot löfte om motprestation.

Med gåvor avses normalt föremål av lågt värde som ges professionellt utan krav på ersättning eller motprestation. Gåvor ska inte påverka affärsprocesser på annat sätt än som tecken på uppskattning mellan företag.

En gåva ska vara av blygsamt värde och får aldrig ges mot löfte om motprestation från mottagaren. Normala och godtagbara gåvor är t.ex. profilprodukter.

En gåva får aldrig bestå av pengar, lån eller något annat som kan bytas in mot penningvärdet.

Gåvor från leverantörer eller andra tredjepartsaktörer ska avvisas respektfullt i de fall det är möjligt. I de fall det inte är möjligt (t.ex. om en gåva har skickats med post eller ges i

vissa länder eller kulturer) ska gåvorna placeras på en plats där de är synliga för alla eller skänkas till välgörenhet.

Med representation avses normalt måltider och/eller underhållning (t.ex. musik-, idrotts- eller teaterevenemang) när ett företag avser att inleda eller utveckla sina affärsrelationer med befintliga eller potentiella kunder och affärspartners.

- För att representationen ska vara tillåten måste den äga rum i samband med ett affärsmöte där det affärsmässiga innehållet står i fokus.
- Vid all representation måste värden vara närvarande och representationen måste vara rimlig och av måttligt värde.

I vissa fall ådrar sig kunder kostnader när de bjuds in till produktdemonstrationer/produkttestning, utbildningar eller konferenser.

- Alla kostnader som betalas måste ha uppkommit i samband med ett affärsmöte där det affärsmässiga innehållet står i fokus.

#### *Mutor, otillåten provision etc.*

Vi ska inte, varken direkt eller indirekt, begära, ta emot, erbjuda eller ge mutor, otillåten provision eller andra olagliga eller oetiska fördelar av något slag.

#### *Yppande av information*

Alla affärstransaktioner ska vara transparenta och redovisas korrekt i företagets bokföring och redovisning. Information om företagets medarbetare, arbetsmiljöarbete, miljöarbete, affärsverksamhet, struktur, ekonomiska ställning och resultat ska offentliggöras i enlighet med gällande regler och vedertagen branschpraxis. Falsk redovisning eller felaktig framställning av förhållanden eller förfaranden i leveranskedjan är oacceptabelt.

#### *Immateriella rättigheter*

Vi respekterar immateriella rättigheter. Överföring av teknik och kunnande ska ske på ett sådant sätt att immateriella rättigheter skyddas, och kunders och leverantörers information ska skyddas genom rimliga åtkomsträttigheter.

#### *Sekretess*

Vi vidtar rimliga åtgärder för att skydda personuppgifterna för alla som vi interagerar med, bland annat leverantörer, kunder, konsumenter och medarbetare. Vi följer tillämpliga sekretess- och datasäkerhetslagar och uppfyller alla lagkrav när personuppgifter samlas in, lagras, behandlas, överförs och delas.

#### *Konfliktmineraler*

Med "konfliktmineraler" avses tental, tenn, volfram (och den malm de utvinns ur) och guld, oavsett var de utvinns, bearbetas eller säljs. Vi strävar efter att köpa in material på ett sätt som överensstämmer med OECD:s (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) Vägledning om tillbörlig aktsamhet för att säkra ansvarsfulla leveranskedjor för mineraler från konfliktdrabbade områden och högriskområden eller motsvarande vedertagna riktlinjer.

#### *Konkurrens*

Vi bedriver vår verksamhet enligt gällande lagar och regler och ingår inte konkurrenshämmande överenskommelser.

#### *Rapportering av missförhållanden*

Vi uppmanar våra medarbetare, leverantörer och kunder att rapportera alla förehavanden som misstänks bryta mot lagen eller den här uppförandekoden. Du kan rapportera misstänkta överträdelse på vår webbplats: <https://report.whistleb.com/nefab>

Vi accepterar inte trakasserier, diskriminering eller repressalier av något slag mot personer som rapporterar missförhållanden i god tro i enlighet med den här uppförandekoden.



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