

CODE OF CONDUCT



DESTEK BEYANI

CEO, STAFFAN PEHRSON

Değerli arkadaşlar,

Temel değerlerimizin yansıttığı ve Davranış Kurallarımızda vurgulandığı gibi, itibarlı ve güvenilir markamıza uygun şekilde yaşamak için sürekli çaba gösteririz. Başlıca yapı taşlarımız etik iş davranışları, tüm çalışanlar ve meslektaşlara adil muamele, iş yerinde sağlık ve güvenlik, sürdürülebilirliğe ve kaynakların korunmasına yönelik açık ve net odağımızdır. Bunlar hem küresel müşterilerimizin hem de şirket sahiplerimizin yapı taşlarıyla aynı doğrultudadır.

Nefab olarak ortak etik iş uygulamalarımız ve standartlarımız mevcuttur. Davranış Kurallarına yönelik politikamız, dünya çapında işlerimizi nasıl yürüttüğümüzü tanımlar. Müşterilerimiz, meslektaşlarımız, iş ortaklarımız ve diğer paydaşlarımızın güvenini kazanmak ve sürdürmek için sürekli çalışırız. Bu Davranış Kurallarının kapsamına giren tüm alanları sürekli iyileştirmek için çaba gösteririz, dolayısıyla tüm Nefab şirketleri ve çalışanlarının Davranış Kurallarına uyması zorunludur. Geçerli kanunlardan daha yüksek standartlar gerektirebilecek Davranış Kurallarına tedarikçilerimizin de uymasını zorunlu kılarız.

Nefab için işi doğru şekilde yapmak tek yoldur. Bu Davranış Kurallarının amacı; çalışanlarımız, müşterilerimiz ve etrafımızdaki dünya için bu yaklaşımı uygulama şeklimize dair genel bilgiler vermektir.

Staffan Pehrson
Nefab Grubu Başkan ve CEO
Stockholm, Ağustos 2021

İNSAN HAKLARI

ULUSLARARASI KABUL GÖRMÜŞ İNSAN HAKLARININ KORUNMASINI DESTEKLER VE BUNA SAYGI DUYARIZ. AYRICA ŞİRKETİMİZİN İNSAN HAKLARI İHLALLERİNDE SUÇ ORTAĞI OLMAMASINI SAĞLARIZ.

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Yerel ya da ilgili kanunların izin verdiği ölçüde tüm çalışanlar sendika kurmakta, kendi seçtikleri sendikalara katılmakta, toplu iş sözleşmesi yapmakta ve barışçıl toplantılar gerçekleştirme haklarına sahip olmanın yanı sıra işçilerin bu faaliyetlerden kaçınma hakkına saygı gösterirler. İşçiler ve/veya temsilcileri; ayrımcılık, misilleme, göz korkutma veya taciz korkusu olmadan yönetimle açıkça iletişim kurabilmeli, çalışma koşulları ve yönetim uygulamalarına ilişkin fikirlerini ve kaygılarını paylaşabilmelidir.

ZORLA VE MECBURİ ÇALIŞTIRMA

Zorla ve mecburi çalıştırmanın hiçbir şekline tolerans gösterilmez. Tüm çalışanlar, sözleşmelerde veya yerel kanunlarda belirtildiği şekilde makul bildirimde bulunarak işlerinden ayrılma hakkına sahiptir. Çalışanların paralarını veya kimlik belgelerini işverenlerine bırakmaları gerekmemelidir. Taşeronlar, araçlar veya işçi bulma kurumları kullanıldığında çalışanların kimlik ya da göç belgelerine el konulmadığından, bunların imha edilmediğinden ya da gizlenmediğinden veya bunlara erişimin engellenmediğinden emin oluruz. Ayrıca işçilerin istihdam edilmek için hiçbir ücret ödemek zorunda olmamasını sağlarız.

GENÇ İŞÇİLER

Nefab operasyonlarının hiçbir aşamasında çocuk işçi kullanılmaz. "Çocuk" terimi; 15 yaşından küçük olan veya zorunlu eğitimi tamamlayacak yaşta olmayan ya da ülkede istihdam için gerekli asgari yaşın altında olan (hangisi daha büyükse) herhangi bir kişi anlamına gelir. Katılımcılar, işçilerin yaşlarını teyit etmek için uygun bir mekanizma uygulamalıdır. Tüm kanun ve yönetmeliklere uygun ve geçerli iş yeri öğrenme programlarının kullanımı desteklenir. 18 yaşından küçük işçiler (genç işçiler), gece vardiyaları ve fazla mesailer dâhil olmak üzere sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye atması muhtemel işler yapmamalıdır. Öğrenci işçilerin istihdam edilmesi durumunda kayıtları ve haklarının geçerli kanun ve yönetmeliklere uygun şekilde yönetilmesini sağlarız. Çocuk işçi çalıştırıldığı tespit edilirse yardım/ıslah faaliyetleri gerçekleştirilir.

ADİL ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışanlar yerel dillerinde yazılı bir iş sözleşmesi yapmalı ve istihdam koşullarını anlayabilmelidir. İşçilere ödenen ücretler; asgari ücretlere, fazla mesai saatlerine ve kanunen zorunlu faydalara ilişkin yasalar dâhil olmak üzere tüm geçerli ücret kanunlarına uygun olmalıdır. Tüm maaş beyan-nameleri açık ve anlaşılır olmalıdır. Çalışma saatleri, yerel kanunlarla belirlenen asgari süreyi aşamaz. Ayrıca haftalık çalışma süresi, acil ya da alışılmadık durumlar haricinde fazla mesailer dâhil olmak üzere 60 saati aşmamalı ve tüm fazla mesailer gönüllü olarak yapılmalıdır. Çalışanların her yedi günde en az bir gün izin kullanmasına izin verilmelidir. İzin günü, aralıksız en az 24 saat anlamına gelir. Disiplin cezası olarak maaşlardan kesinti yapılmasına izin verilmemelidir. İşçilerin kanunen zorunlu ara ve tatillerin yanı sıra hastalık ya da doğum izinleri dâhil olmak üzere kanunen hak kazandıkları izin günlerini kullanmasına izin verilir. Geçici, nakil veya dışarıdan iş gücü kullanımları yerel kanunların sınırları dâhilinde olacaktır.

İNSANİ MUAMELE

İşçilere yönelik şiddet, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz, cinsel istismar, bedeni ceza, psikolojik veya fiziksel şiddet, zorbalık, alenen ayıplama veya sözlü taciz dâhil olmak üzere kaba ya da insanlık dışı davranışlar söz konusu olamaz yahut tehdit unsuru oluşturamaz. Bu gerçeklikleri destekleyen disiplin politikaları ve prosedürleri açık ve net olarak belirlenmeli ve işçilere iletilmelidir.

AYRIM GÖZETMEME/TACİZ ETMEME

Çalışanlarımız arasında çeşitlilik olumlu bir niteliktir. Irkı, rengi, cinsiyeti, cinsel yönelimi, uyruğu, ebeveynlik durumu, medeni durumu, hamilelik durumu, dini, siyasi görüşü, etnik altyapısı, sosyal kökeni, sosyal statüsü, yaşı, sendika üyeliği veya engellilik durumuna bakılmaksızın hiç kimse ayrımcılığa uğramamalı ve bu özelliklerden hiçbiri terfi, ödül veya benzer istihdam uygulamaları için kullanılmamalıdır.

Aynı niteliklere, deneyime ve performansa sahip çalışanlar eşit iş için eşit ücret almalıdır. İşçilere dinî vecibelerini yerine getirmeleri için makul ortam sağlanmalıdır. Ayrıca işçiler veya potansiyel işçiler ayrımcı nitelikte kullanılabilir (hamilelik ya da bekaret muayeneleri dâhil olmak üzere) tıbbi veya fiziksel muayenelere tabi tutulmamalıdır.

SAĞLIK VE GÜVENLİK

TÜM ÇALIŞANLAR İÇİN ULUSLARARASI STANDARTLARA VE YEREL KANUNLARA UYGUN, SAĞLIKLI VE GÜVENLİ BİR ÇALIŞMA ORTAMI SAĞLARIZ.

İŞ GÜVENLİĞİ

İşçilerin sağlık ve güvenlik tehlikelerine maruz kalma potansiyeli tespit edilir ve değerlendirilir; tehlikenin ortadan kaldırılması, süreçler veya materyallerin yenileriyle değiştirilmesi, uygun tasarımlarla mühendislik kontrolleri ve idari kontrollerin uygulanması, önleyici bakım ve güvenli çalışma prosedürlerinin uygulanması ve sürekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi aşamalarından oluşan Kontrol Hiyerarşisi kullanılarak hafifletilir. Tehlikelerin bu yöntemlerle yeterince kontrol altına alınamadığı durumlarda işçilere uygun ve bakımı yapılmış kişisel koruyucu ekipmanların yanı sıra bu tehlikelerle bağlantılı riskler hakkında eğitim materyalleri temin edilir.

Hamile kadınlar ve emziren annelerin yüksek tehlikeli çalışma koşullarından uzaklaştırılması, iş yerinde hamile kadınlar ve emziren annelere yönelik sağlık ve güvenlik risklerinin (çalıştıkları görevlerle bağlantılı riskler dâhil olmak üzere) ortadan kaldırılması ya da azaltılması ve emziren annelere makul ortam sağlanması için akla yatkın önlemler de alınmalıdır.

ACİL DURUMLARA HAZIRLIK

Potansiyel acil durumlar ve olaylar tespit edilir ve değerlendirilir; acil durum raporlaması, çalışanların bilgilendirilmesi, tahliye prosedürleri, işçi eğitimleri ve tatbikatlar dâhil olmak üzere acil durum planları ve müdahale prosedürleri uygulanarak bunların etkileri en aza indirilir. Acil durum tatbikatları en az yılda bir kez veya yerel kanunların gerektirdiği sıklıkta (hangisi daha katiyse) gerçekleştirilmelidir. Acil durum planları; uygun yangın algılama ve söndürme ekipmanlarını, açık ve engelsiz acil çıkışlar ve kaçış yolları, yeterli çıkış olanaklarını, acil durum müdahalesinde bulunanlar için irtibat bilgilerini ve kurtarma planlarını da kapsamalıdır. Bu plan ve prosedürler; yaşama, çevreye ve mallara yönelik zararın en aza indirilmesine odaklanmalıdır.

MESLEKİ YARALANMA VE HASTALIKLAR

İşçi raporlarının teşvik edilmesine, yaralanma ve hastalık vakalarının sınıflandırılması ve kayıt altına alınmasına, gerekli tıbbi tedavinin sağlanmasına, vakaların incelenmesine ve nedenlerinin ortadan kaldırılması için düzeltici eylemlerin uygulanmasına, işçilerin işe dönmelerini kolaylaştırmaya ilişkin hükümler dâhil olmak üzere mesleki yaralanma ve hastalıkları önlemek, yönetmek, takip etmek ve raporlamak için prosedürler ve sistemler yürürlükte olmalıdır.

ENDÜSTRİYEL HİJYEN

İşçilerin kimyasal, biyolojik ve fiziksel etmenlere maruziyeti Kontrol Hiyerarşisi uyarınca saptanır, değerlendirilir ve kontrol edilir. Potansiyel tehlikelerin tespit edilmesi durumunda katılımcılar potansiyel tehlikeleri ortadan kaldırmaya ve/veya azaltmaya yönelik fırsatları araştırmalıdır. Tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün değilse uygun tasarımlar, mühendislik kontrolleri ve idari kontroller aracılığıyla potansiyel tehlikeler kontrol edilir. Tehlikelerin bu yöntemlerle yeterince kontrol altına alınamadığı durumlarda işçilere uygun ve bakımı yapılmış kişisel koruyucu ekipmanlar ücretsiz olarak temin edilir ve bunları kullanmaları sağlanır. Koruyucu programlar sürekli olmalı ve bu tehlikelerle bağlantılı riskler hakkında eğitim materyallerini içermelidir.

FİZİKSEL GÜÇ GEREKTİREN İŞLER

İşçilerin manuel materyal taşıma, ağır veya tekrarlı yük kaldırma, uzun süre ayakta durma ve sürekli tekrarlayan ya da zorlayıcı montaj görevlerini gerçekleştirme dâhil olmak üzere fiziksel güç gerektiren işlerin tehlikelerine maruziyeti saptanır, değerlendirilir ve kontrol edilir.

MAKİNELERİN EMNİYETİ

Üretim makineleri ve diğer makineler güvenlik tehlikeleri için değerlendirilmelidir. Makinelerin işçiler için yaralanma tehlikesi teşkil ettiği durumlarda fiziksel koruyucular, güvenlik kilitleri ve bariyerler temin edilmeli ve uygun bakımları yapılmalıdır.

SIHHİ TEMİZLİK, GIDA VE BARINMA

İşçilerin temiz tuvalet olanaklarına, içme suyuna, sağlıklı yemek hazırlama/saklama/yeme olanaklarına erişimi sağlanır.

İşçi yatakhaneleri temiz ve güvenli durumda tutulur; uygun acil çıkışlar ve kaçış yolları, duş için sıcak su, yeterli aydınlatma ve ısıtma-havalandırma, kişisel ve değerli eşyanın saklanması

SAĞLIK VE GÜVENLİK BİLGİLERİNİN İLETİLMESİ

İşçilerin iş yerinde maruz kalabileceği tespit edilen tüm tehlikelerle ilgili olarak işçilere kendi dillerinde ya da anlayabildikleri bir dilde uygun iş sağlığı ve güvenliği bilgileri ve eğitimi verilir. Sağlık ve güvenliğe ilişkin bilgiler, sisteste görünür şekilde asılmalı veya işçilerin ayırt edebileceği ve erişebileceği bir yere yerleştirilmelidir. Tüm işçilere işin başlamasından önce ve sonrasında düzenli olarak eğitim verilir. İşçiler herhangi bir misillemeye maruz kalmadan sağlık ve güvenlik kaygılarını dile getirmeleri için teşvik edilmelidir.

ÇEVRE

NEFAB, TEDARİK ZİNCİRLERİNİ EN İYİ HALE GETİREREK KAYNAKLARI KORUR. BU AMAÇLA SÜRDÜRÜLEBİLİR PAKETLEME VE LOJİSTİK ÇÖZÜMLERİ OLUŞTURMAK İÇİN MÜŞTERİLERİMİZLE BİRLİKTE YENİLİKLER YAPARIZ. OPERASYONLARIMIZDA VE TEDARİK ZİNCİRLERİMİZDE ÇEVRE PERFORMANSINI İYİLEŞTİRMEK İÇİN SÜREKLİ OLARAK ÇALIŞIRIZ. BU; MÜŞTERİLERİMİZ, TOPLUM VE ÇEVRE İÇİN DAHA İYİ BİR GELECEK SAĞLAMAMIZA YARDIMCI OLUR.

RUHSATLAR VE RAPORLAMA

Tüm gerekli çevre ruhsatları alınır ve süreklilikleri sağlanır, operasyonel ve raporlama gerekliliklerine uyulur.

KİRLİLİĞİN ÖNLENMESİ VE KAYNAK KULLANIMININ AZALTILMASI

Kirleticilerin emisyonu/açığa çıkarılması ve atık oluşturulması kaynaktan yahut kirlilik kontrol ekipmanları ekleme ve üretim/bakım/tesis süreçlerini değiştirme gibi uygulamalarla ya da diğer yöntemlerle en aza indirilir veya ortadan kaldırılır. Su, fosil yakıtlar, madenler ve orman ürünleri dâhil olmak üzere doğal kaynakların kullanımı; üretim/bakım/tesis süreçlerini değiştirme, materyalleri ikame etme, yeniden kullanma, geri dönüştürme ya da yeniden kullanma ve bertaraf etme gibi uygulamalarla korunur.

TEHLİKELİ MADDELER

İnsanlar veya çevre için tehlike teşkil eden kimyasallar, atıklar ve diğer materyaller tespit edilir; güvenli bir şekilde taşınmaları, depolanmaları (toprağa ve suya sızıntıların önlenmesi dâhil olmak üzere), kullanılmaları, geri dönüştürülmeleri, yeniden kullanılmaları ve bertaraf edilmelelerini sağlayacak şekilde etiketlenir ve yönetilir.

KATI ATIKLAR

Tehlikeli olmayan katı atıklar, en iyi uygulamalara ve mevcut yerel yönetmeliklere göre yönetilir. Mümkün olduğunda azaltma, yeniden kullanma ve geri dönüştürme gibi alternatifler yönetim tarafından tercih edilerek atıklar en aza indirilir.

HAVA EMİSYONLARI

Operasyonlar sırasında açığa çıkan uçucu organik kimyasallar, aerosoller, aşındırıcılar, partiküller, ozon tabakasını incelten maddeler ve yanma ürünleri mümkün olduğunda mevcut en iyi teknolojiler kullanılarak kontrol edilir. Montreal Protokolü ve geçerli yönetmelikler uyarınca ozon tabakasını incelten maddelerin kullanılmasından kaçınılır.

MATERYALLERE İLİŞKİN KISITLAMALAR

Ürünlerde ve üretimde belirli maddelerin yasaklanmasına ya da kısıtlanmasına ilişkin olarak (geri dönüşüm ve bertaraf için etiketleme dâhil olmak üzere) tüm geçerli kanun ve yönetmeliklerle müşterilerin gereksinimlerine uyarız.

SU YÖNETİMİ

Mümkünse endüstriyel süreçlerden kaynaklanan atık suların bertarafından kaçınılmalıdır. Kaçınılmadığı durumlarda ise arıtma, izleme ve kontrol işlemleri yerel yönetmelikler uyarınca gerçekleştirilecektir.

ENERJİ TÜKETİMİ VE SERA GAZI EMİSYONLARI

Enerji tüketiminin yanı sıra Kapsam 1 ve 2'ye giren sera gazı emisyonlarını kontrol altına almak için çaba gösterir, daima enerji verimliliğimizi artırmanın ve karbon ayak izimizi azaltmanın yollarını ararız.

AHLAK

DAİMA İNSANLARA SAYGI DUYARIZ, YÜKSEK AHLAK STANDARTLARINA UYARIZ VE YOLSUZLUĞA ASLA TOLERANS GÖSTERMEYİZ. GLOBAL COMPACT'IN 10. İLKESİNE UYARIZ: "İŞ DÜNYASI, RÜŞVET VE HARAÇ DÂHİL HER TÜRLÜ YOLSUZLUKLA SAVAŞMALIDIR."

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Yolsuzluğa asla tolerans göstermeyiz ve Global Compact'ın 10. İlkesini destekleriz:

"İş dünyası, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır." Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International), yolsuzluğu "kendisine verilen gücün özel çıkar sağlamak için kötüye kullanılması" olarak tanımlar. Sadece finansal kazanç değil, finans dışı avantajlar da söz konusu olabilir. Çalışanlar, işle ilgili kararlarını kişisel düşüncelerine veya ilişkilerine göre değil işverenin çıkarlarına en uygun olacak şekilde alırlar ve kişisel çıkarlarıyla işverenin çıkarlarının çelişebileceği, hatta çelişiyor gibi görünebileceği durumlardan kaçınırlar. Yolsuzlukla mücadele kanunlarına uymak için izleme, kayıt tutma ve uygulama prosedürleri gerçekleştirilmelidir.

Satışlar

Rüşvet teklif ederek veya diğer ahlak dışı davranışlarda bulunarak değil, sunduğumuz ürünlerin kalitesine ve fiyatına göre adil olarak rekabet edebileceğimiz işlere gireriz.

Yönetim Kurulu Üyeliği veya Benzeri Üyelik

Kâr amacı güden bir şirket veya devlet kurumuna ait yönetim kurulu ya da benzer bir grupta hizmet edilmesi potansiyel çıkar çatışmasına neden oluyorsa yasaktır. Tüm bu hizmetler, yöneticinizin yöneticisi tarafından önceden onaylanmalıdır. Kâr amacı gütmeyen veya toplumsal organizasyonların yönetim kurullarında hizmet edilmesi yalnızca çıkar çatışmasının söz konusu olduğu durumlarda onay gerektirir.

Tedarik

Tedarikçiler, iş ilişkisi kurulmadan önce değerlendirilir. Sürecin adil olmasını sağlamak amacıyla tüm tedarikçilerin aynı koşullar altında rekabet etmesi için aynı belgeleri, bilgileri ve süreyi veririz. Tedarikçiler, avantajlı bir konum elde etmek için satın alma personelini bilgi sızdırmaya zorlayabilir, onlara kişisel faydalar sunabilir veya bu eylem-

lere teşebbüs edebilirler. Hiçbir çalışan bu zorlukları ya da faydaları kabul ederek veya başka bir şekilde nüfuzlarını kötüye kullandıkları yahut bundan şüphelenildiği bir duruma kendilerini düşürmemelidir. Meşru ürünler veya hizmetler karşılığında tedarikçilere yapılan ödemeler uygun ve akla yatkın olmalı, ispat edilebilmelidir.

Hediyeler, ağırlama etkinlikleri ve üstlenilen harcamalar

Kanunları ihlal edebilecek, bir iş sürecinin sonucunu etkilemiş gibi algılanabilecek veya şirketimizin nüfuzunu kötüye kullanıyor gibi gösterebilecek hediyeler, faydalar, ödemeler ya da ağırlamaları üçüncü kişilere sunmayız ya da onlardan kabul etmeyiz.

Kamu veya devlet görevlileri ve çalışanlarıyla tüm ilişkilerde buna özellikle dikkat edilmelidir. Hediyeler, ağırlama etkinlikleri ve üstlenilen harcamalar asla:

- aşırı veya lüks olarak algılanmamalıdır,
- sık sık sunulmamalıdır,
- alıcıyı borçlu durumuna düşürmemeli veya

karşılığında bir şey vermeye mecbur bırakmamalıdır. Hediyeler genellikle hiçbir karşılık veya değer beklentisi olmadan profesyonel olarak verilen düşük kıymetli unsurlardır. Hediyeler, iş süreçlerinde taraflar arasında takdir göstergesi olma dışında bir rol oynamamalıdır.

Hediyeler mütevazı bir değere sahip olmalı ve asla alıcıyı borçlu durumuna düşürmemelidir. Yaygın ve kabul edilebilir hediyelere örnek olarak şirket promosyon ürünleri verilebilir. Hediye asla para, kredi veya parasal değere çevrilebilecek başka şeylerden oluşmamalıdır.

Tedarikçilerden ve diğer üçüncü kişilerden gelen hediyeler mümkün olduğunda saygılı bir şekilde reddedilmelidir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda (ör. hediyein postayla gönderildiği durumlarda veya belirli ülkeler ya da

kültürlerde) hediyeler herkese teşhir edilmeli veya hayır kurumlarına bağışlanmalıdır. ağırlama etkinlikleri genellikle bir şirketin mevcut ya da potansiyel müşterileri ve iş ortaklarıyla iş ilişkileri kurmak veya geliştirmek istediğinde organize ettiği yemekler ve/veya eğlencelerdir (ör. müzik, spor veya tiyatro etkinlikleri).

- Ağırlama etkinlikleri daima işle ilgili konuların ağırlıkta olduğu iş toplantılarıyla bağlantılı olmalıdır.
- Ağırlama etkinlikleri, ev sahipliği yapan kişinin hazır bulunmasını, ayrıca ağırlama etkinliğinin makul ve gösterişsiz bir şekilde düzenlenmesini gerektirir.

Bazen müşteriler ürün gösterimi/testleri, eğitimler veya konferanslar için referans sahalara davet edildiğinde harcamalar yapılabilir.

- Yapılan tüm harcamalar daima işle ilgili konuların ağırlıkta olduğu iş toplantılarıyla bağlantılı olmalıdır.

Rüşvetler, Komisyonlar vb.

Rüşvet, komisyon yahut yasalara ya da ahlaka aykırı diğer faydaları hiçbir şekilde doğrudan veya dolaylı olarak talep ya da kabul etmeyiz.

Bilgilerin İfşası

Tüm iş ilişkileri şeffaf bir şekilde yürütülmeli, Katılımcının ticari defter ve kayıtlarına doğru olarak yansıtılmalıdır. Katılımcının iş, sağlık, güvenlik ve çevre prosedürleri, ticari faaliyetleri, yapısı, finansal durumu ve performansına ilişkin bilgiler, geçerli yönetmeliklere ve sektörde hâkim uygulamalara göre ifşa edilir. Tedarik zincirinde kayıtların tahrifi veya koşullar ya da uygulamaların yanlış beyanı kabul edilemez.

Fikri Mülkiyet

Fikri mülkiyet haklarına saygı duyarız. Teknoloji ve teknik bilgi aktarımı fikri mülkiyet haklarını koruyacak şekilde yapılmalı, müşteri ve tedarikçi bilgilerinin emniyeti makul giriş-çıkış ayrıcalıklarıyla sağlanmalıdır.

Gizlilik

Tedarikçiler, müşteriler, tüketiciler ve çalışanlar dâhil olmak üzere birlikte iş yaptığımız herkesin kişisel bilgileriyle ilgili makul gizlilik beklentilerini korumayı görev ediniriz. Kişisel bilgiler toplanır, saklanır, işlenir, iletilir ve paylaşılırken gizlilik ve bilgi güvenliği kanunları ve düzenleyici gerekliliklere uyarız.

Çatışma Madenleri

Nerede çıkarıldıkları, işlendikleri veya satıldıklarına bakılmaksızın "çatışma madenleri"; tantal, kalay, tungsten (ve oluştukları cevherler) ile altındır. Kaynak materyalleri Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerin Madenlerine İlişkin Sorumlu Tedarik Zinciri için Uyum Rehberi veya buna eş değer ve kabul görmüş bir özen yükümlülüğü çerçevesi uyarınca tedarik etmek için çaba gösteririz.

Rekabet

Faaliyetlerimizi geçerli kanun ve yönetmeliklere uygun şekilde gerçekleştiririz ve rekabet karşıtı anlaşmalarda yer almaktan kaçınırız.

Raporlama Uyumluluğuna İlişkin Kaygılar

Kanunları veya bu Davranış Kurallarını ihlali olduğunu düşündükleri davranışları <https://report.whistleb.com/nefab> adresinden bize bildirmeleri için çalışanlarımız, tedarikçilerimiz ve müşterilerimizi teşvik ederiz.

Endişelerini dile getiren ve bu Davranış Kurallarını uyarınca iyi niyetle hareket eden hiç kimsenin taciz, ayrımcılık veya misillemeye maruz kalmasına tolerans göstermeyiz.



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