CODE OF CONDUCT

NEFAB
SAVING RESOURCES

DÉCLARATION DE PRINCIPE

CEO, PER ÖHAGEN

Chers collègues,

Comme en témoignent l'objectif et les valeurs fondamentales de Nefab et comme souligné dans notre code de conduite, nous nous efforçons en permanence d'honorer notre réputation et notre marque de confiance. Un comportement commercial éthique, un traitement équitable de tous les employés et collègues, la santé et la sécurité sur notre lieu de travail, ainsi qu'une orientation claire sur la durabilité et l'économie des ressources sont des piliers essentiels pour nous chez Nefab. Ces piliers sont en accord avec ceux de nos clients à l'échelle internationale, ainsi qu'avec ceux de nos propriétaires.

Chez Nefab, nous disposons d'un ensemble de pratiques et de normes communes relatives au commerce éthique. Notre politique de Code de conduite définit la façon dont nous menons nos activités à travers le monde. Nous travaillons toujours en tâchant d'établir et de maintenir la confiance ainsi que la crédibilité auprès de nos clients, collègues, partenaires commerciaux et autres parties prenantes. Nous nous efforçons d'apporter des améliorations continues dans tous les domaines couverts par ce Code de Conduite, et il est donc obligatoire pour toutes les sociétés et tous les employés de Nefab de se conformer au Code de Conduite. Nous demandons également à nos fournisseurs de respecter le Code de conduite, qui peut imposer des critères plus stricts que ceux définis par la loi en vigueur.

En bref, chez Nefab, nous pensons que la seule façon de mener des activités est de le faire de façon adéquate. Ce code de conduite vise à décrire notre façon de mettre cette approche en pratique, au profit de nos employés, de nos clients et du monde qui nous entoure.

Per Öhagen
Président et CEO, Nefab Group
Stockholm, août 2022

DROITS DE L'HOMME

NOUS SOUTENONS ET RESPECTONS LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME PROCLAMÉS INTERNATIONALEMENT ET NOUS ENGAGEONS À CE QUE LA SOCIÉTÉ NE SE RENDE PAS COMPLICE DE VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME.

Liberté d'association
Dans la mesure où les lois locales ou pertinentes le permettent, tous les employés sont libres de constituer, d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats et disposent du droit de négociation collective ainsi que d'engagement dans des rassemblements pacifiques et doivent respecter le droit des travailleurs à ne pas s'engager dans de telles activités. Les travailleurs et/ou leurs représentants doivent être en mesure de communiquer ouvertement et de partager leurs idées et préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans crainte de discrimination, représailles, intimidation ou harcèlement.

Travail forcé et obligatoire
Aucune forme de travail forcé ou obligatoire n'est tolérée, et tous les employés ont le droit de quitter leur emploi avec un préavis raisonnable sans être pénalisés, comme stipulé par les contrats ou les lois locales. Les employés ne seront pas tenus de laisser des dépôts d'argent ou des papiers d'identité à leur employeur. Lorsque la société fait appel à des sous-traitants, agents ou recruteurs de travailleurs, nous veillons à ce qu'ils ne détiennent pas, ni ne détruisent, dissimulent, confisquent ou refusent l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration. Nous devons également nous assurer que les travailleurs n'ont pas l'obligation de payer de quelconques frais pour leur travail.

Les jeunes travailleurs
Le travail des enfants ne doit pas être utilisé dans une quelconque phase des opérations de Nefab. Le terme « enfant » désigne toute personne de moins de 15 ans, ou sous l'âge auquel la scolarité obligatoire ne l'est plus, ou sous l'âge minimum pour avoir le droit de travailler dans le pays, selon l'âge le plus élevé. Les participants devront mettre un mécanisme approprié en œuvre pour vérifier l'âge des travailleurs. L'utilisation de programmes légitimes d'apprentissage en milieu de travail, qui respectent toutes les lois et réglementations en vigueur, est soutenue. Les travailleurs de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas exécuter de travaux qui sont susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité, notamment les horaires de nuit et les heures supplémentaires. Dans le cas du travail des étudiants, nous assurons une gestion correcte de leurs dossiers et droits conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Si une violation à la présente clause est identifiée, nous fournissons l'assistance nécessaire pour y remédier.

Conditions de travail justes
Les employés devront disposer d'un accord d'embauche rédigé dans leur langue locale et être capables de comprendre les conditions de leur emploi. La rémunération versée aux employés devra être conforme à la législation en vigueur sur les salaires, y compris les lois relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux prescrits par la loi. Toutes les fiches de paie doivent être claires et compréhensibles. Les horaires de travail ne doivent pas dépasser le seuil maximal défini par la législation locale. De plus, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures, heures supplémentaires comprises, et les employés ne peuvent pas être forcés à faire des heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou dans une situation inhabituelle. Les employés doivent bénéficier d'au moins un jour de congé tous les sept jours. Un jour de congé signifie au moins 24 heures consécutives. Les déductions sur salaire en guise de sanction disciplinaire ne sont pas autorisées. Les travailleurs ont droit aux pauses, aux jours fériés et aux jours de congés prévus par la loi, y compris les congés pour maladie ou les congés de maternité. Toute utilisation du travail temporaire, détaché ou en sous-traitance s'exercera dans les limites de la loi locale.

Traitement Humain
Il est interdit de faire subir un traitement dur ou inhumain aux employés, notamment des violences, des violences basées sur le genre, un harcèlement sexuel, des châtiments corporels, des contraintes mentales ou physiques, des brutalités, des humiliations publiques ou des agressions verbales, ou de les menacer d'un tel traitement. Les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences devront être clairement définies et communiquées aux employés.

Non-discrimination
La diversité de nos employés est un attribut positif et personne ne doit être soumis à une discrimination ou un harcèlement pour des raisons de race, couleur de peau, sexe, orientation sexuelle, nationalité, statut parental, statut matrimonial, grossesse, religion, opinion politique, origine ethnique, origine sociale, statut social, âge, adhésion à un syndicat ou situation de handicap, et aucun de ces attributs ne sera utilisé dans les pratiques d'emploi, comme les promotions, les récompenses ou un dispositif assimilé.

Les employés ayant le même niveau de qualifications, expérience et performances doivent recevoir une rémunération égale pour un travail égal. Les travailleurs doivent bénéficier d'un aménagement raisonnable pour leurs pratiques religieuses. En outre, les travailleurs ou les travailleurs potentiels ne devraient pas être soumis à des tests médicaux, y compris des tests de grossesse ou de virginité, ou à des examens physiques qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOUS FOURNISSONS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN, SÛR ET CONFORME AUX NORMES INTERNATIONALES ET À LA LÉGISLATION LOCALE POUR TOUS LES EMPLOYÉS.

Sécurité au travail
L'exposition des travailleurs à des risques potentiels de sécurité doit être identifiée et évaluée, puis réduite au moyen d'une hiérarchie de mesures de contrôle, qui prévoient notamment l'élimination du danger, le remplacement des processus ou des matériaux, le contrôle au travers d'une conception adaptée, des mesures techniques et administratives, des procédures de maintenance préventive et de travail sécuritaire et une formation continue en matière de santé et de sécurité au travail. Lorsque les risques ne peuvent pas être suffisamment contrôlés par ces moyens, les travailleurs doivent disposer d'équipements de protection individuelle appropriés et bien entretenus et de supports pédagogiques concernant les risques associés à ces dangers.

Des mesures raisonnables doivent également être prises pour assurer que les femmes enceintes et les mères allaitantes ne travaillent pas dans des environnements présentant des risques élevés, pour supprimer ou réduire les risques pour la santé et la sécurité au travail des femmes enceintes et des mères allaitantes, y compris ceux liés à leur travail, et pour fournir des aménagements raisonnables pour les mères allaitantes.

Préparation aux situations d'urgence
Les situations et événements d'urgence possibles doivent être identifiés et évalués, et leur impact réduit par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures d'intervention, y compris : le signalement des urgences, la notification des employés ainsi que des procédures d'évacuation, la formation des travailleurs et des exercices de simulation. Les exercices de simulation doivent être réalisés au moins une fois par an, ou conformément à la législation locale si celle-ci impose une fréquence plus élevée. Les plans d'urgence doivent également prévoir un équipement de détection d'incendie et de lutte anti-incendie approprié, des sorties de secours et des voies d'évacuation non obstruées et clairement identifiées ainsi que des équipements de sortie appropriés, indiquer les coordonnées des secours et comprendre des plans de rétablissement. Ces plans et procédures doivent s'atteler à minimiser tout préjudice pour la vie, l'environnement et les biens matériels.

Blessures et maladies professionnelles
Il faut mettre en place des procédures et des systèmes pour éviter, gérer, suivre et signaler les blessures et les maladies professionnelles, y compris des dispositions pour : favoriser les signalement des travailleurs ; classer et consigner les cas de blessures et de maladies ; fournir les soins médicaux nécessaires ; enquêter sur les cas et mettre en œuvre des mesures correctives pour éliminer leurs causes ; et faciliter le retour des travailleurs au travail.

Hygiène industrielle
L'exposition des travailleurs aux produits chimiques ou aux agents biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée conformément à la hiérarchie de mesures de contrôle. En cas d'identification de dangers potentiels, les participants devront rechercher des opportunités d'éliminer et/ou de réduire ces dangers. Si l'élimination ou la réduction des dangers n'est pas possible, les dangers potentiels doivent être maîtrisés au moyen de mesures de contrôle appropriées sur les plans conceptuel, technique et administratif. Lorsque ces dangers ne peuvent pas être suffisamment contrôlés par ces moyens, il convient de remettre gratuitement aux travailleurs un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu que ces derniers devront utiliser. Les programmes de prévention doivent être continus et comprendre des formations aux risques associés à ces dangers.

Travaux exigeants sur le plan physique
L'exposition des travailleurs aux dangers que représentent les tâches exigeantes sur le plan physique, y compris la manutention manuelle de matériaux et le levage de lourdes charges ou répétitif, la station debout prolongée et les tâches d'assemblage hautement répétitives ou exigeant de la force doit être identifiée, évaluée et contrôlée.

Protection des machines
Les machines de production et autres machines doivent être évaluées en termes de dangers pour la sécurité. Les protections physiques, les systèmes d'inter-verrouillage et les barrières physiques doivent être présents et bien entretenus lorsque la machine présente un risque de blessures pour les travailleurs.

Assainissement, alimentation et hébergement
Les ouvriers doivent bénéficier d'un accès facile à des toilettes propres, à l'eau potable et à des installations hygiéniques de préparation des aliments, de rangement et de restauration.

Les dortoirs des travailleurs doivent être maintenus dans un état de propreté et de sécurité approprié et comporter des sorties de secours et des voies d'évacuation adéquates, de l'eau chaude pour se doucher, un éclairage, un chauffage et une ventilation adéquats, des espaces de rangement individuels sécurisés pour les effets personnels et de valeur, ainsi qu'un espace personnel raisonnable avec des privilèges d'accès et de sortie raisonnables.

Communication sur la santé et la sécurité
Les employés doivent bénéficier d'un lieu de travail approprié et, concernant les dangers identifiés auxquels ils sont exposés au travail, d'une formation sur la santé et la sécurité délivrée dans leur langue principale ou dans une langue qu'ils comprennent. Les informations relatives à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichées dans l'installation ou placées à un endroit identifiable et accessible par les travailleurs. Une formation est dispensée à tous les travailleurs avant le début du travail et régulièrement par la suite. Les travailleurs doivent être encouragés à signaler toute préoccupation concernant la santé et la sécurité sans représailles.

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

NEFAB ÉCONOMISE DES RESSOURCES EN OPTIMISANT LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT. POUR CELA, NOUS INNOVONS EN COLLABORATION AVEC NOS CLIENTS AFIN DE CRÉER DES SOLUTIONS LOGISTIQUES ET D'EMBALLAGE DURABLES. NOUS NOUS EFFORÇONS EN PERMANENCE D'AMÉLIORER LES PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES DE NOS OPÉRATIONS ET DE NOS CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT, CE QUI CONTRIBUE À UN AVENIR MEILLEUR POUR NOS CLIENTS, LA SOCIÉTÉ DANS SON ENSEMBLE ET L'ENVIRONNEMENT.

Autorisations et signalements
Tous les permis environnementaux requis doivent être obtenus et conservés, et leurs exigences connexes en matière d'opérations et de signalement doivent être respectées.

Prévention de la pollution et réduction des ressources
Les émissions et les rejets de polluants et la production de déchets doivent être minimisés, ou éliminés à la source ou à l'aide de pratiques telles que la mise en œuvre d'équipements de lutte contre la pollution, la modification des procédés de production et des processus de maintenance et de l'installation ou par d'autres moyens. L'utilisation des ressources naturelles, notamment l'eau, les combustibles fossiles, les minéraux et les produits issus de forêts vierges, doit être limitée en adoptant des pratiques telles que la modification des procédés de production et des processus de maintenance et de l'installation, la substitution de matériaux, la réutilisation, la conservation, le recyclage ou d'autres méthodes.

Substances dangereuses
Les produits chimiques, les déchets et les autres matériaux présentant un danger pour l'homme ou l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés de manière à garantir leur manipulation, leur déplacement, leur stockage (y compris la prévention des fuites dans le sol et l'eau), leur utilisation, leur recyclage ou leur réutilisation et leur élimination en toute sécurité.

Déchets solides
Les déchets solides non dangereux sont gérés conformément aux bonnes pratiques et à la réglementation locale en vigueur. Lorsque cela est possible, les déchets sont minimisés, la réduction, la réutilisation et le recyclage étant les alternatives de gestion privilégiées.

Émissions atmosphériques
Lorsque cela est possible, les émissions atmosphériques de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de substances corrosives, de particules, de substances appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par les opérations doivent être contrôlées à l'aide des meilleures technologies disponibles. Les substances appauvrissant la couche d'ozone doivent être évitées conformément au Protocole de Montréal et à la réglementation applicable.

Restrictions relatives aux matériaux
Nous respectons toutes les lois et la réglementation applicables ainsi que toutes les exigences des clients concernant l'interdiction ou la restriction de substances particulières dans les produits et la fabrication, y compris en matière d'étiquetage pour le recyclage et l'élimination.

Gestion de l'eau
L'élimination des eaux usées provenant des processus industriels doit être évitée dans la mesure du possible et, le cas échéant, des mesures de traitement, de surveillance et de contrôle seront mises en place conformément à la réglementation locale.

Consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre
Nous nous efforçons de contrôler la consommation d'énergie et les sources d'émissions de gaz à effet de serre de catégorie 1 et de catégorie 2. Par ailleurs, nous recherchons en permanence des moyens d'améliorer notre efficacité énergétique et de réduire notre empreinte carbone.

ÉTHIQUE

NOUS TRAITONS TOUTES LES PERSONNES AVEC RESPECT, ET APPLIQUONS EN PERMANENCE DES NORMES ÉTHIQUES STRICTES ET UNE TOLÉRANCE ZÉRO CONCERNANT LA CORRUPTION.
NOUS ADHÉRONS AU 10E PRINCIPE DU PACTE MONDIAL : « LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS-DE-VIN. »

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous avons une tolérance zéro concernant la corruption et soutenons le 10e principe du Pacte mondial :

« Les entreprises sont invitées à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. » Transparency International définit la corruption comme « l'abus de pouvoir à des fins de profits personnels ». Il ne s'agit pas seulement de gains financiers, mais aussi d'avantages non financiers. Les employés prennent des décisions d'affaires dans l'intérêt de l'employeur, et non selon des considérations ou relations personnelles, et ils évitent les situations dans lesquelles leur intérêt personnel peut se trouver en conflit ou être perçu comme étant en conflit avec les intérêts de l'employeur. Des procédures de surveillance, d'enregistrement comptable et d'application doivent être mises en œuvre pour assurer le respect des lois anti-corruption.

Ventes

Nous ne participons à des activités commerciales que si nous pouvons livrer concurrence de manière équitable sur la base de la qualité et du prix de nos offres et non en offrant des pots-de-vin ou en nous livrant à tout autre comportement contraire à la déontologie.

Membre du conseil d'administration et assimilés

Il n'est pas permis de siéger au conseil d'administration ou organe équivalent d'une société à but lucratif ou d'un organisme gouvernemental s'il existe un risque de conflit d'intérêts. Toute fonction de ce type doit être préalablement approuvée par votre « grand-père » (le supérieur de votre supérieur). Siéger au conseil d'administration d'une organisation à but non lucratif ou d'un organisme communautaire ne requiert d'approbation que s'il existe un risque de conflit d'intérêts.

Passation des marchés

Les fournisseurs sont évalués préalablement à toute relation commerciale. Afin d'assurer l'équité du processus, tous les fournisseurs concurrents doivent bénéficier des mêmes documents, informations et délais afin de pouvoir se livrer concurrence dans les mêmes conditions. Il est possible que des fournisseurs tentent d'obtenir des informations auprès des responsables des achats ou de les obliger à en fournir, ou encore de leur assurer des avantages personnels afin de se retrouver en position de favori. Aucun employé n'acceptera de tels menaces ou avantages, ou ne se retrouvera en position d'être soumis à l'influence indue d'un tiers ou d'en donner l'impression. Les paiements aux fournisseurs doivent être appropriés, raisonnables et justifiables en contrepartie de produits ou services légitimes.

Cadeaux, marques d'hospitalité et dépenses

Nous ne proposons et n'acceptons pas de cadeaux, avantages, remboursements ou activités de divertissement à ou de la part de tierces parties, ce qui constituerait une violation des lois ou pourrait être perçu comme un facteur d'influence sur l'issue d'une transaction commerciale ou exposerait potentiellement notre entreprise à une influence indue.
Une attention particulière sera portée à toute relation avec des fonctionnaires ou responsables publics ou de l'État. Les cadeaux, marques d'hospitalité et dépenses pris en charge ne doivent jamais :

- être perçus comme excessifs ou luxueux,
- être offerts fréquemment,
- placer le destinataire dans une position d'obligation ou l'inciter à fournir quoi que ce soit en retour.

Les cadeaux sont en général des articles peu coûteux et offerts dans le cadre professionnel, sans aucune attente de compensation ou de valeur en retour. Les cadeaux ne peuvent avoir d'autre rôle dans le processus des affaires que celui d'une marque d'appréciation entre entreprises.

Un cadeau doit avoir une valeur modeste et ne doit jamais placer le destinataire dans une position d'obligation. Des cadeaux courants et acceptables sont, par exemple, des articles promotionnels de l'entreprise.

Un cadeau ne doit jamais être de l'argent, un prêt ou toute autre chose pouvant être échangée pour de l'argent.

Les cadeaux provenant de fournisseurs ou de tierces parties doivent être, chaque fois que possible, poliment refusés. Lorsque cela n'est pas possible (par ex. articles envoyés par la Poste ou dans des pays ou cultures spécifiques), les cadeaux seront exposés dans l'entreprise ou donnés à un organisme de bienfaisance.

Les marques d'hospitalité sont en règle générale des repas et/ou des activités de divertissement (par ex. concerts, événements sportifs ou pièces de théâtre) offerts lorsqu'une société désire instaurer ou développer des relations d'affaires avec des clients ou partenaires commerciaux existants ou potentiels.

- Les marques d'hospitalité ne sont permises que si elles sont présentées à l'occasion d'une réunion d'affaires à caractère essentiellement commercial.
- Les marques d'hospitalité doivent avoir lieu en présence de l'hôte; elles doivent être équitablement fournie et de valeur modeste.

Des dépenses sont parfois engagées lorsque les clients sont invités à des sites de référence pour des démonstrations/tests de produits, des formations ou des conférences.

- Toutes les dépenses payées doivent se rapporter à une réunion à caractère essentiellement commercial.

Pots-de-vin, dessous-de-table, etc.
Nous ne devons pas, directement ou indirectement, demander ou accepter, offrir ou donner un quelconque type de pot-de-vin, ou tout autre avantage illégal ou contraire à l'éthique.

Divulgation d'informations
Toutes les transactions commerciales doivent être réalisées de manière transparente et correctement enregistrées dans les documents comptables du participant. Les informations relatives au travail, à la santé et la sécurité, aux pratiques environnementales, aux activités commerciales, à la structure, à la situation financière et à la performance du participant doivent être divulguées dans le respect de la réglementation en vigueur et des pratiques dominantes du secteur. La falsification des dossiers ou la présentation erronée des conditions ou des pratiques de la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables.

Propriété intellectuelle
Nous respectons les droits de propriété intellectuelle. Les transferts de technologies et de savoir-faire doivent être effectués de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle, et les informations du client doivent aussi être protégées, avec des privilèges d'accès raisonnables.

Respect de la vie privée
Nous nous engageons à respecter les attentes raisonnables de toutes les personnes avec lesquelles nous avons affaire, y compris les fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés, en matière de confidentialité des informations personnelles. Nous nous conformerons aux exigences réglementaires en matière de confidentialité lorsque des informations personnelles sont collectées, stockées, traitées, transmises et partagées.

Minerais de conflit
Les « minerais de conflit » comprennent le tantale, l'étain, le tungstène (et les minerais dont ils proviennent) et l'or, quel que soit leur provenance ou leur lieu de traitement ou de vente. Nous nous efforçons de nous approvisionner en matériaux conformément au guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, ou à un cadre de diligence raisonnable équivalent et reconnu.

Concurrence
Nous exerçons nos activités conformément aux lois et réglementations en vigueur et évitons également de souscrire à des accords anti-concurrentiels.

Mise en évidence des problèmes de conformité
Nous encourageons nos collaborateurs, fournisseurs et clients à signaler tout comportement qui, selon eux, constituent une violation des lois ou du présent Code de conduite via notre site web :
https://report.whistleb.com/nefab

Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement, de discrimination ou de représailles contre toute personne signalant ses préoccupations et agissant de bonne foi, conformément à ce Code de conduite.

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