NEFAB

ETIKAI KÓDEX

14.02.2018

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION

VEZETŐSÉGI NYILATKOZAT

STAFFAN PEHRSON, ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓ

Tisztelt Olvasó!

Vállalatunk alapvető értékeinek és az Etikai Kódexünkben megfogalmazott irányelveknek megfelelően folyamatosan arra törekszünk, hogy a méltán elismert Nefab csoport és márkanév hírnevét öregbítsük. Vállalatunk alapelvei közé tartozik az etikus üzleti magatartás, az igazságos és egyenlő bánásmód minden dolgozóval és munkatárssal, az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése és a fenntarthatóságra helyezett hangsúly. Mind globális ügyfeleink, mind válallatunk tulajdonosai elfogadják ezeket az alapelveket.

A Nefab általánosan elfogadott etikus üzleti gyakorlatok és standardok alapján működik. Etikai Kódexünk rendelkezései határozzák meg üzleti magatartásunkat világszerte. Folyamatosan azon dolgozunk, hogy ügyfeleink, dolgozóink, üzleti partnereink és minden érdekelt fél belénk vetett bizalmát továbbra is megszolgáljuk és erősítsük. Mindent megteszünk a jelen Etikai Kódexben érintett összes területtel kapcsolatos folyamatos fejlesztésért, ezért minden Nefab vállalatnak és alkalmazottnak be kell tartania az Etikai Kódex előírásait, amelyek az alkalmazandó jogszabályok által előírtaknál szigorúbb standardokat írhatnak elő.

Összefoglalva, a Nefab abban hisz, hogy csak a helyes út a járható. Etikai Kódexünk célja, hogy ezt az elvet a gyakorlatba ültesse minden dolgozónk, ügyfelünk és a bennünket körülvevő világ javára szolgálva.

Staffan Pehrson,

Nefab Csoport

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION

EMBERI JOGOK

Támogatjuk és tiszteletben tartjuk a nemzetközileg kinyilatkoztatott emberi jogok védelmét, és biztosítjuk, hogy a vállalat ne vegyen részt az emberi jogok megsértésében.

EGYESÜLÉSI SZABADSÁG

A helyi vagy vonatkozó törvények által megengedett mértékben minden munkavállaló szabadon hozhat létre, csatlakozhat vagy tagadhatja meg a csatlakozást szakszervezetekhez, és jogában áll kollektív megállapodást kötni, illetve békés gyülekezésen részt venni vagy a dolgozó azon jogát tiszteletben tartani, hogy megtagadja az ilyen részvételt. A dolgozóknak és/vagy a képviselőiknek lehetőséget kell biztosítani a nyílt kommunikációra és arra, hogy a diszkriminációtól, a megtorlástól, a megfélemlítéstől vagy a zaklatástól való félelem nélkül megoszthassák a vezetőséggel a munkahelyi körülményekkel és a vezetőség eljárásaival kapcsolatos ötleteiket és aggályaikat.

KÉNYSZERMUNKA ÉS KÖTELEZŐ MUNKA

Nem toleráljuk a kényszer- vagy kötelező munka semmilyen formáját, és minden munkavállalónak joga van ahhoz, hogy munkaviszonyát megszüntesse a szerződéseknek vagy a helyi törvényeknek megfelelően. A munkavállalóktól a munkáltató nem követelheti pénz vagy személyes iratok letétbe helyezését a munkáltatónál. Alvállalkozók, ügynökök vagy munkaerő-toborzók használata esetén gondoskodunk arról, hogy azok ne tarthassák vissza, ne semmisíthessék meg, ne rejthessék el és ne foglalhassák le a munkavállalók személyes iratait vagy bevándorlási dokumentumait, és ne tagadhassák meg az azokhoz való hozzáférést. Azt is biztosítjuk, hogy a dolgozóknak ne kelljen semmilyen díjat fizetniük azért, hogy munkát kapjanak.

FIATAL DOLGOZÓK

Gyermekmunka nem használható a Nefab egyetlen tevékenységében sem. A „gyermek” kifejezés a 15 éves életkort vagy a tankötelezettség legkorábbi befejezésére előírt életkort be nem töltött, vagy az adott országban minimálisan előírt munkavállalási korhatárt el nem érő személyt jelenti, amelyik magasabb. Támogatjuk a törvényes munkahelyi tanulási programokat, amelyek minden törvénynek és rendelkezésnek megfelelnek. A 18 év alatti dolgozók (fiatal dolgozók) nem végezhetnek olyan munkát, amely veszélyeztetheti az egészségüket vagy a biztonságukat, ideértve az éjszakai műszakot és a túlórát is.

Diák munkavállalók foglalkoztatása esetén biztosítjuk a nyilvántartásaik és a jogaik megfelelő kezelését a vonatkozó törvényeknek és rendelkezéseknek megfelelően.

TISZTESSÉGES FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

A munkavállalóknak a saját nyelvükön készült, írott munkaszerződéssel kell rendelkezniük, és érteniük kell a foglalkoztatásukra vonatkozó feltételeket. A dolgozók számára fizetett javadalmazásnak meg kell felelnie a munkabérre vonatkozó minden törvénynek, beleértve a minimálbérre, a túlórákra és a jogilag előírt juttatásokra vonatkozó törvényeket. A munkabérre vonatkozó állításoknak egyértelműnek és érthetőnek kell lenniük, hogy a munkavállalók értsék a javadalmazásukat.

A munkahetek száma nem haladhatja meg a helyi törvény által meghatározottat. Továbbá a munkahét nem lehet több heti 60 óránál, a túlórát is beleértve, a vészhelyzeteket vagy váratlan helyzeteket kivéve.

Az alkalmazottaknak hétnaponta legalább egy szabadnappal kell rendelkezniük. Az egy szabadnap legalább 24 órát jelent megszakítás nélkül.

Bérlevonás fegyelmi intézkedés gyanánt nem megengedhető.

A dolgozóknak joguk van a törvény által előírt, kötelező szünetekre, ünnepnapokra és fizetett szabadnapokra, ideértve a betegszabadságot és a szülési szabadságot is.

Ideiglenes, kihelyezett és kiszervezett munkaerő a helyi törvények keretein belül alkalmazható.

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION

DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉG

A munkavállalóink sokszínűsége pozitív jellemző, és senki nem diszkriminálható faj, bőrszín, nem, szexuális irányultság, nemzetiség, szülői vagy családi állapot, terhesség, vallás, politikai vélemény, etnikai vagy társadalmi hovatartozás, társadalmi státusz, életkor, szakszervezeti tagság vagy fogyatékosság alapján, és ezek a jellemzők nem használhatók a foglalkoztatással kapcsolatos eljárásokban, például előléptetéseknél, jutalmak adásánál vagy hasonlónál. A fizikai vagy lelki bántalmazás formájában megnyilvánuló zaklatás, ideértve a szexuális zaklatást és a testi fenyítést is, valamint a megfélemlítés bármilyen fajtája vagy egyéb fenyegetés szigorúan tilos.

Az azonos végzettséggel, tapasztalattal és teljesítménnyel rendelkező munkavállalók egyenlő munkáért egyenlő fizetésben részesülnek.

A dolgozóknak megfelelő helyet kell biztosítani, hogy gyakorolhassák a vallásukat. Ezenkívül a dolgozókat vagy potenciális dolgozókat nem szabad olyan orvosi vizsgálatoknak vagy fizikai vizsgálatoknak kitenni, amelyek diszkriminatív módon használhatók fel.

EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

Minden alkalmazott számára biztosítjuk az egészséges, biztonságos és a nemzetközi szabványoknak és helyi törvényeknek megfelelő munkakörnyezetet.

MUNKAHELYI BIZTONSÁG

A dolgozók esetleges biztonsági veszélyeknek való kitettségét megfelelő tervezéssel, műszaki és adminisztratív ellenőrzésekkel, megelőző karbantartással és biztonságos munkahelyi eljárásokkal, valamint folyamatos biztonsági képzéssel kell ellenőrzés alatt tartani. Amennyiben a veszélyek nem tarthatók megfelelő ellenőrzés alatt ezekkel az intézkedésekkel, a dolgozókat megfelelő, jól karbantartott egyéni védőeszközökkel és az ezekhez a veszélyekhez kapcsolódó, őket érintő kockázatokkal foglalkozó oktatóanyagokkal kell ellátni. A dolgozókat ösztönözni kell arra, hogy megosszák a biztonsággal kapcsolatos aggályaikat.

VÉSZHELYZETI FELKÉSZÜLTSÉG

A potenciális vészhelyzeteket és eseményeket azonosítani kell és fel kell mérni, és azok hatását a lehető legkisebbre kell csökkenteni vészhelyzeti tervek és reagálási eljárások bevezetésével, ideértve a következőket: vészhelyzetek jelentése, alkalmazottak értesítése és kiürítési eljárások, dolgozók képzése és gyakorlatok, megfelelő tűzjelzés és oltóberendezések, megfelelő kijáratok és helyreállítási terv. Ezeknek a terveknek és eljárásoknak a fő célja az élet védelme, valamint a környezetet és a vagyont érő károk mérséklése.

MUNKAHELYI SÉRÜLÉS ÉS BETEGSÉG

Eljárásokat és rendszereket kell alkalmazni a munkahelyi sérülés és betegség megelőzésére, kezelésére, nyomon követésére és jelentésére, ideértve a következőket: a dolgozók általi jelentés bátorítása, a sérülésekkel és megbetegedéssel járó esetek osztályozása és nyilvántartásba vétele, szükséges orvosi ellátás nyújtása, az esetek kivizsgálása és javító intézkedések megtétele az okok megszüntetésére, és a dolgozók ismételt munkába állásának elősegítése.

IPARI HIGIÉNIA

A dolgozók vegyszereknek, biológiai és fizikai tényezőknek való kitettségét azonosítani és értékelni kell, valamint ellenőrzés alatt kell tartani. A túlzott expozíciót műszaki és adminisztratív ellenőrzésekkel kell megfékezni. Ha a veszélyek nem tarthatók megfelelő ellenőrzés alatt ezekkel az eszközökkel, a dolgozók védelmére megfelelő egyéni védőfelszereléseket kell biztosítani.

NEHÉZ FIZIKAI MUNKA

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION

A dolgozó nehéz fizikai igénybevételt jelentő feladatok veszélyeinek való kitettségét, ideértve a manuális
anyagmozgatást, a nehéz tárgyak emelését vagy ismétlődő emelést, a hosszan tartó állást és a sokszor
ismétlődő vagy nagy erőkifejtést igénylő szerelési feladatokat, azonosítani és értékelni kell, valamint ellenőrzés alatt kell tartani.

GÉPEK BIZTONSÁGI BERENDEZÉSEI

Fel kell mérni a gyártó és egyéb gépek biztonsági veszélyeit. Fizikai védőburkolatokat, reteszeket és elválasztókat kell biztosítani, és ezeket megfelelően karban kell tartani, ha egy gép sérülést okozhat a dolgozóknak.

EGÉSZSÉGÜGYI HELYISÉGEK, ÉTEL ÉS SZÁLLÁS

A dolgozók számára hozzáférést kell biztosítani tiszta mellékhelyiséghez, ivóvízhez és étel elkészítésére, tárolására és elfogyasztására alkalmas, higiénikus helyiséghez. A munkásszállókat tisztán és biztonságosan kell tartani, és megfelelő vészkijáratokkal, a zuhanyzáshoz meleg vízzel, megfelelő fűtéssel és szellőzéssel kell ellátni, és ésszerű személyes teret és beléptetési jogosultságot kell kialakítani.

EGÉSZSÉGVÉDELEMMEL ÉS BIZTONSÁGGAL KAPCSOLATOS TÁJÉKOZTATÁS

Az alkalmazottak számára megfelelő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatást kell biztosítani az elsődleges nyelvükön. Az egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos információkat jól látható helyre kell kitenni a létesítményben.

KÖRNYEZETVÉDELEM

Működésünk során törekszünk környezetvédelmi teljesítményünk javítására és a hatáskörünkbe eső esetekben a környezetvédelmi felelősségérzet növelésére.

ENGEDÉLYEK ÉS JELENTÉSEK

Minden szükséges környezetvédelmi engedélyt be kell szerezni és szükség szerint meg kell újítani, valamint a működéssel, jelentésekkel kapcsolatos előírásaikat be kell tartani.

ELŐVIGYÁZATOSSÁGI MEGKÖZELÍTÉS ÉS PROAKTÍV FELÜGYELET

A fenntartható fejlődés kulcsfontosságú fogalom, és amennyire csak lehetséges, kerülni kell a véges erőforrások használatát. Elővigyázatos megközelítést alkalmazunk a környezeti kihívásokkal szemben is, amelyek során kerüljük a veszélyes anyagokat, amennyiben megfelelő és környezetbarátabb alternatívák állnak rendelkezésre.

Munkánk során aktívan alkalmazzuk a következőket, és nyújtunk információt vagy dokumentumokat azokkal kapcsolatban:

- Vegyi és veszélyes anyagok kezelése
- Hulladékkezelés
- Esővíz kezelése
- Károsanyag-kibocsátás levegőbe, vízbe és talajba
- Energiagazdálkodás

KÖRNYEZETI FELELŐSSÉG

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION

Igyekszünk jobbá tenni saját tevékenységeink környezetre gyakorolt hatását és elősegíteni a környezetvédelmi felelősségvállalást befolyási körzetünkön belül. Támogatjuk az olyan innovatív termék- és szolgáltatásfejlesztéseket, amelyek környezeti és társadalmi előnyöket nyújtanak, valamint nagyobb környezeti felelősségvállalásra ösztönöznek.

ETIKA

A korrupcióval kapcsolatban a zéró tolerancia elvét alkalmazzuk és a globális megállapodás 10. elvét támogatjuk, mely szerint „A vállalatok küzdenek a korrupció minden formája ellen, beleértve a zsarolást és megvesztegetést".

KORRUPCIÓELLENESSÉG

A korrupciót illetően a zéró tolerancia elvét valljuk, és támogatjuk a Globális Megállapodás 10. alapelvét: „A vállalatoknak küzdeniük kell a korrupció minden formája ellen, beleértve a zsarolást és a megvesztegetést is."

A Transparency International a következőképpen fogalmazza meg a korrupciót: „hatalommal való visszaélés egyéni haszonszerzés céljából". Ez nemcsak pénzügyi, hanem nem pénzügyi előnyöket is jelenthet.

A munkavállalók a munkáltató legjobb érdekei szerint hozzák meg üzleti döntéseiket, nem pedig személyes érdekek vagy kapcsolatok alapján, és kerülik azokat a helyzeteket, amelyekben a személyes érdekeik összeférhetetlenek lehetnek a munkáltató érdekeivel, vagy annak akár a látszatát kelthetik.

Értékesítés

Csak olyan üzletben veszünk részt, ahol tisztességesen versenyezhetünk az általunk kínált termék minősége és ára alapján, nem pedig kenőpénz felajánlásával vagy más etikátlan magatartással.

Igazgatótanácsi és hasonló tagság

Nem megengedett egy haszonszerzés céljából működő vállalat vagy kormányzati szerv igazgatótanácsának vagy hasonló testületének tagja lenni, ha az esetleges érdekellentétet alakít ki. Hasonló tagságot a vezetőjének a vezetője hagyhat jóvá előzetesen. A közhasznú vagy közösségi szervezetek igazgatótanácsi tagságához csak akkor kell engedély, ha esetleges érdekellentét áll fenn.

Beszerzés

A beszállítókat az üzleti kapcsolat kialakítása előtt kiértékeljük. A tisztességes folyamat garantálása érdekében az egymással versengő beszállítóknak ugyanazt a dokumentációt, információkat és időkeretet kell a rendelkezésére bocsátani, hogy azonos feltételek mellett versenyezhessenek.

A beszállítók a dolgozókat információk kiszivárogtatására kérhetik, ennek érdekében megpróbálhatják lefizetni őket, vagy személyes előnyöket biztosíthatnak a számukra, hogy kedvező helyzetbe kerüljenek. Egyetlen alkalmazott sem tehet eleget ilyen kérésnek vagy fogadhat el előnyöket, és más módon sem kerülhetnek olyan helyzetbe, ahol tisztességtelen befolyásolás vagy annak akár csak a gyanúja merülhet fel.

A beszállítók a törvényes termékekért és szolgáltatásokért cserébe megfelelő, ésszerű és igazolható kifizetésben részesülnek.

Ajándékok, vendéglátás és kiadások

Nem kínálunk fel vagy fogadunk el olyan ajándékot, előnyöket, visszatérítést vagy szórakoztatást harmadik félnek/féltől, amely törvénysértésnek minősül, vagy amelyről azt gondolhatják, hogy befolyásolhatja egy üzleti tranzakció kimenetelét, vagy amely tisztességtelen befolyásnak teheti ki a vállalatot.

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION

E tekintetben különös figyelmet kell fordítani az állami vagy kormányzati tisztviselőkkel és alkalmazottakkal ápolt kapcsolatokra.

Az általunk fizetett ajándékok, vendéglátás és kiadások soha

- nem tűnhetnek túlzónak vagy pazarlónak,
- nem adhatók gyakran,
- nem hozhatja a kedvezményezettet olyan helyzetbe, amelyben lekötelezetté válik vagy cserébe valamit elvárnak tőle.

Az ajándékok közé általában alacsony értékű, szakmai okokból, viszonzás vagy ellenérték elvárása nélkül adott dolgok tartoznak. Az ajándékoknak a vállalatok egymás kölcsönös elismerésén kívül nem lehet más szerepük egy üzleti folyamatban. Az ajándéknak szerény értékűnek kell lennie, és soha nem hozhatja a kedvezményezettet olyan helyzetbe, amelyben lekötelezetté válik. Általános és elfogadható ajándékok például a vállalati promóciós tárgyak. Ajándék soha nem lehet pénz, kölcsön vagy bármely más, pénzben kifejezhető értékkel bíró dolog.

A szállítóktól vagy harmadik felektől kapott ajándékokat, amikor csak lehet, tisztelettel vissza kel utasítani. Azokban az esetekben amikor ez nem lehetséges (például postai úton érkezett dolgok, vagy bizonyos országokban vagy kultúrákban), az ajándékokat egy közös kirakatba kell tenni, vagy jótékony célra fel kell ajánlani. A vendéglátás jellemzően étkezéseket és/vagy szórakoztatást (például zenei, sport- vagy színházi események) tartalmaz, amely során a vállalat üzleti kapcsolatokat szeretne kiépíteni vagy továbbépíteni meglévő vagy lehetséges ügyfelekkel és üzleti partnerekkel.

- Ahhoz, hogy a vendéglátás megengedhető legyen, mindig egy üzleti megbeszéléssel kapcsolatosnak kell lennie, és az üzleti jellegnek kell dominálni.
- A vendéglátáshoz a vendéglátónak jelen kell lennie, annak tisztességesnek és csekély értékűnek kell lennie.

Időnként akkor is felmerülhetnek költségek, amikor az ügyfeleket meghívják bemutató telephelyekre termékbemutatóra/tesztelésre, képzésre vagy konferenciákra.

- Minden kiadásnak egy üzleti megbeszéléssel kapcsolatosnak kell lennie, és az üzleti jellegnek kell dominálnia.

Kenőpénz, visszatérítés stb.

Nem kérünk vagy fogadunk el, kínálunk fel vagy adunk sem közvetlenül, sem közvetve semmilyen jellegű kenőpénzt, visszatérítést vagy más törvénytelen és tisztességtelen előnyt.

Adatok közzététele

A munkaügyi, egészségvédelmi és biztonsági, környezetvédelmi eljárásokra, az üzleti tevékenységekre, szerkezetre, pénzügyi helyzetre és teljesítményre vonatkozó információk a vonatkozó előírásoknak és az irányadó iparági gyakorlatnak megfelelően tehetők közzé. A nyilvántartások meghamisítása, illetve az állapotok vagy eljárások valótlan bemutatása nem elfogadható az üzleti láncon belül.

Szellemi tulajdon

Tiszteletben tartjuk a szellemi tulajdonjogokat. A technológiát és a know-how-t a szellemi tulajdonjogok védelmét biztosító módon kell átadni, és az ügyfelek adatait védeni kell.

Személyes adatok

A személyes adatokat felelősségteljesen és azoknak az országoknak a törvényei és rendelkezései szerint kezeljük, ahol működünk.

Konfliktusövezetekből származó ásványkincsek

„Konfliktusövezetekből származó ásványkincs” lehet a tantál, az ón, a volfrám (és az ércek, amelyekből származnak) és az arany, függetlenül attól, hogy honnan származnak, hol dolgozzák fel vagy értékesítik. Igyekszünk nem vásárolni az ezeket a „konfliktusövezetekből származó

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION

ásványkincseket” tartalmazó anyagokat, amelyek közvetlenül vagy közvetve fegyveres csoportokat finanszíroznak vagy támogatnak a Kongói Demokratikus Köztársaságban vagy azzal szomszédos országokban. Ésszerű átvilágítási folyamatokat vezetünk be, hogy elkerüljük a „konfliktusövezetekből származó ásványkincsek” használatát a termékeinkben és az ellátási láncon belül.

Fogyasztói érdekek

A fogyasztók vonatkozásában a tisztességes üzleti, marketing- és reklámgyakorlatoknak megfelelően járunk el. Azt is biztosítjuk, hogy az általunk szállított áruk vagy nyújtott szolgáltatások megfeleljenek minden elfogadott és törvényes előírásnak.

Verseny

Tevékenységeinket a vonatkozó törvényeknek és előírásoknak megfelelően végezzük, valamint tartózkodunk versenyellenes megállapodások megkötésétől.

Megfelelőséggel kapcsolatos aggályok bejelentése

Arra bátorítjuk az alkalmazottainkat, a beszállítóinkat és az ügyfeleinket, hogy a webhelyen keresztül jelentsenek minden olyan magatartást, amely szerintük a törvények vagy a jelen Etikai Kódex megsértésének minősülnek: https://report.whistleb.com/nefab

Semmilyen formában nem tűrjük a zaklatást, a diszkriminációt vagy a megtorlást azon személyek ellen, akik a jelen Etikai Kódexszel összhangban szólalnak fel és jóhiszeműen cselekednek.

NEFAB PROPRIETARY INFORMATION. PRINTED VERSIONS MAY NOT BE AT THE LATEST VERSION. CHECK WITH MASTERCONTROL FOR VERIFICATION