

# **CÓDIGO DE CONDUTA**

14.02.2018

## 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. 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.

Simplificando, na Nefab acreditamos que 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, Nefab Group

## 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 se filiar a sindicatos 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 obrigatório e todos os funcionários têm direito de deixar o emprego da forma indicada nos contratos ou 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, confiscem 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.

### JOVENS TRABALHADORES

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. 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 (Jovens Trabalhadores) 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.

### CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS

Os funcionários devem possuir um acordo de contrato por escrito em seu idioma local e ser capazes de compreender seus termos e condições de emprego. 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, para que os funcionários possam compreender sua remuneração.

A quantidade máxima de semanas de trabalho definida pela lei local não deve ser excedida. Além disso, uma semana de trabalho não deve ser superior a 60 horas por semana, incluindo horas extras, 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.

### NÃO DISCRIMINAÇÃO

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. Assédio em forma de abuso físico ou psicológico, incluindo assédio sexual e punição corporal são fortemente proibidos, assim como outras formas de intimidação ou ameaça.

Funcionários com qualificações, experiência e desempenho iguais devem receber pagamento igual pelo mesmo trabalho.

Os trabalhadores devem receber acomodação razoável para práticas religiosas. Adicionalmente, trabalhadores ou trabalhadores potenciais não devem ser sujeitos a testes médicos ou exames físicos que possam ser utilizados de maneira discriminatória.

## **SAÚDE E SEGURANÇA**

Oferecemos a todos os funcionários um ambiente de trabalho saudável, seguro e de acordo com as normas e leis internacionais.

### **SEGURANÇA NO TRABALHO**

A exposição dos trabalhadores a potenciais perigos de segurança deve ser controlada através de planejamento, engenharia e controles administrativos adequados, manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguros, bem como treinamento de segurança contínuo. Nos casos em que os perigos não possam ser adequadamente controlados através 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. Os trabalhadores devem ser incentivados a trazer a tona questões relativas a segurança.

### **PRONTIDÃO PARA EMERGÊNCIAS**

Potenciais situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados e ter seu impacto minimizado através 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, equipamento adequado de detecção e supressão de chamas, saídas e planos de recuperação adequados. Esses planos e procedimentos devem focar na 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 dos mesmos 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. Controles de engenharia ou administrativos devem ser utilizados para controlar superexposição. Se os perigos não puderem ser adequadamente controlados através desses meios, a saúde do trabalhador deve ser protegida por meio de programas de equipamentos de proteção pessoal.

### **TRABALHO COM DEMANDA FÍSICA**

Deve ser identificada, avaliada e controlada a exposição dos trabalhadores aos perigos de tarefas fisicamente exigentes, 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 a instalações sanitárias, 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 e espaço pessoal razoável, além de privilégios de entrada e saída razoáveis.

## COMUNICAÇÃO ADEQUADA DE SAÚDE E SEGURANÇA

Os funcionários devem receber, em seu idioma primário, treinamento adequado em termos de saúde e segurança no local de trabalho. As informações relativas a saúde e segurança devem ser divulgadas de forma clara no local.

## MEIO AMBIENTE

Esforçamo-nos para melhorar o desempenho ambiental em nossas operações e promover responsabilidade ambiental em nosso círculo de influência.

## LICENÇAS E RELATÓRIOS

Todas as licenças ambientais exigidas devem ser obtidas e conservadas, devendo os requisitos operacionais e de relatório das mesmas ser seguidos.

## ABORDAGEM DE PRECAUÇÃO E GESTÃO PROATIVA

O desenvolvimento sustentável é um conceito chave e os recursos esgotáveis devem ser evitados tanto quanto possível. Também possuímos uma abordagem de precaução voltada para os desafios ambientais, segundo a qual se deve evitar materiais perigosos onde aplicável e disponibilizar alternativas mais adequadas ambientalmente.

Iremos trabalhar ativamente e fornecer informações e documentações relativamente a:

- Gestão de materiais químicos e perigosos
- Gestão de resíduos
- Gestão de água pluvial
  
- Emissões ao ar, à água e ao solo
- Gestão de energia

## RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Esforçamo-nos no sentido de melhorar o desempenho ambiental em nossas operações e promover responsabilidade ambiental dentro de nosso âmbito de influência. Apoiamos desenvolvimentos inovadores em produtos e serviços que ofereçam benefícios ambientais e sociais, bem como maior responsabilidade ambiental.

## ÉTICA

Não admitimos qualquer tipo de corrupção e apoiamos o décimo princípio do pacto global: “as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.”

## COMBATE À CORRUPÇÃO

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.

### 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 conflito de interesse pessoal.

### Aprovisionamento

Os fornecedores são avaliados antes de quaisquer relações comerciais. Para garantir um processo justo, todos os fornecedores concorrentes devem receber documentações, informações e prazos iguais, para competir em condições equivalentes.

Podem ocorrer casos em que fornecedores solicitem ou sugiram funcionários de compras a revelar informações ou conceder benefícios pessoais para ocuparem uma posição privilegiada. Nenhum funcionário deve aceitar esse tipo de incentivo ou benefício ou colocar-se, de qualquer outra forma, numa 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 ou aceitamos presentes, benefícios, reembolsos ou entretenimento a/de terceiros que possam constituir uma violação de leis ou que possa afetar os resultados de uma transação comercial ou expor a 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 numa posição de obrigação ou resultar em troca de favores

Presentes típicos são itens de baixo valor, fornecidos 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 de 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. Em casos nos quais isso não seja possível (ex. itens postados ou em países ou culturas específicos), os presentes devem ser colocados em locais de exibição comum ou doados a instituições de caridade.

Atos de hospitalidade incluem, tipicamente, refeições e/ou entretenimento (ex. 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, os mesmos 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.

Às vezes, 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.

### Propinas, subornos, 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

Informações relativas a trabalho, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades de negócios, estrutura, situação financeira e desempenho devem ser divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e práticas industriais predominantes. 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 realizada de maneira a proteger os direitos de propriedade intelectual e as informações aos clientes devem ser protegidas.

### Informações pessoais

Manuseamos informações pessoais de maneira responsável e de acordo com as leis e regulamentos dos países nos quais operamos.

### Minerais de conflito

“Minerais de conflito” contêm tântalo, estanho, tungstênio (e os minérios dos quais estes se originam), bem como ouro, independentemente de onde os mesmos sejam obtidos processados ou vendidos. Buscamos não comprar quaisquer materiais que contenham estes “materiais de conflito”, que financiem ou beneficiem direta ou indiretamente grupos armados na RDC ou em países adjacentes. Estamos implementando processos razoáveis visando ações necessárias para evitar o uso de “minerais de conflito” em nossos produtos e em nossa cadeia de suprimento.

### Interesse dos consumidores

Ao lidar com consumidores, agimos de acordo com práticas honestas de negócios, comercialização e propaganda. Também garantimos que os produtos ou serviços que fornecemos atendam a todas as normas acordadas e legais.

### Concorrência

Realizamos nossas atividades em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e recusamos 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 através do nosso website

<https://report.whistleb.com/nefab>

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