

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

14.02.2018

TUYÊN BỐ ỦNG HỘ

CEO, STAFFAN PEHRSON

Các bạn thân mến,

Theo các giá trị cốt lõi và Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng tôi, chúng tôi vẫn không ngừng nỗ lực để bảo vệ danh tiếng và thương hiệu đáng tin cậy của mình. Những nền tảng chính của chúng tôi là hành vi kinh doanh có đạo đức, đối xử công bằng đối với tất cả nhân viên và đồng nghiệp, sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc và sự chú tâm rõ ràng về tính bền vững. Những nền tảng này hoàn toàn phù hợp với những giá trị cơ bản mà khách hàng cũng như của các chủ sở hữu của chúng tôi trên toàn cầu luôn tôn trọng.

Tại Nefab, chúng tôi có một bộ các thông lệ và tiêu chuẩn kinh doanh đạo đức chung. Chính sách của chúng tôi đối với Bộ Quy tắc Ứng xử xác định cách thức chúng tôi tiến hành kinh doanh trên toàn cầu. Chúng tôi không ngừng nỗ lực để xây dựng cũng như duy trì niềm tin và sự tín nhiệm mà khách hàng, đồng nghiệp, đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác dành cho chúng tôi. Chúng tôi phấn đấu cải thiện liên tục tất cả các lĩnh vực được đề cập đến trong Bộ Quy tắc Ứng xử này. Do đó, tất cả các công ty và nhân viên của Nefab đều phải tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử này. Chúng tôi cũng yêu cầu các Nhà cung cấp của mình phải tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử mà có thể yêu cầu các tiêu chuẩn cao hơn so với mức yêu cầu của pháp luật hiện hành.

Nói ngắn gọn, tại Nefab, chúng tôi tin rằng cách duy nhất để làm kinh doanh là kinh doanh đúng cách. Mục đích của Bộ Quy tắc Ứng xử này là đưa ra cách chúng tôi áp dụng nhận thức này vào thực tế, vì lợi ích của nhân viên công ty, khách hàng và toàn thể thế giới.

Staffan Pehrson

Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc Điều hành, Tập đoàn Nefab

NHÂN QUYỀN

Chúng tôi ủng hộ và tôn trọng việc bảo vệ nhân quyền đã được công bố trên toàn thế giới, và đảm bảo rằng công ty không đồng lõa trong việc lạm dụng nhân quyền.

TỰ DO HIỆP HỘI

Khi luật địa phương hoặc luật có liên quan cho phép, tất cả nhân viên được tự do thành lập, tham gia hay không tham gia các hiệp hội và có quyền thương lượng tập thể cũng như tham gia vào các buổi hội họp hòa bình cũng như tôn trọng quyền của người lao động khi họ không muốn tham gia vào các hoạt động đó. Người lao động và/hoặc đại diện của họ có thể giao tiếp cởi mở và chia sẻ những ý tưởng và mối quan ngại với lãnh đạo về các điều kiện lao động và thực tiễn quản lý mà không sợ bị kỳ thị, trả thù, hăm dọa hay quấy rối.

LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC VÀ BẮT BUỘC

Chúng tôi không dung thứ cho tình trạng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới bất kỳ hình thức nào, và tất cả nhân viên đều có quyền nghỉ việc như đã nêu rõ trong hợp đồng hoặc pháp luật địa phương. Nhân viên sẽ không bị buộc phải để lại tiền đặt cọc hoặc giấy tờ tùy thân cho chủ sử dụng lao động của họ. Khi sử dụng các nhà thầu phụ, đại lý hoặc nhà tuyển dụng lao động, chúng tôi đảm bảo rằng họ không giữ, tiêu hủy, che giấu, tịch thu hoặc từ chối việc nhân viên tiếp cận giấy tờ tùy thân hoặc nhập cư của mình. Chúng tôi cũng đảm bảo rằng người lao động không có nghĩa vụ phải trả bất cứ khoản phí nào để được làm việc.

NGƯỜI LAO ĐỘNG TRẺ TUỔI

Không được sử dụng lao động trẻ em trong bất kỳ giai đoạn hoạt động nào của Nefab. Thuật ngữ “trẻ em” dùng để chỉ bất kỳ người nào dưới 15 tuổi, hoặc dưới độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc dưới độ tuổi lao động tối thiểu trong nước, tùy theo độ tuổi nào lớn nhất. Công ty hỗ trợ việc sử dụng các chương trình học tập tại nơi làm việc hợp pháp, tuân theo tất cả các luật và quy định. Người lao động dưới 18 tuổi (Người lao động Trẻ tuổi) sẽ không thực hiện công việc có thể gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của họ, bao gồm ca đêm và làm thêm giờ.

Trong trường hợp tuyển dụng lao động sinh viên, chúng tôi sẽ đảm bảo quản lý hồ sơ và quyền của họ phù hợp theo pháp luật và các quy định hiện hành.

ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CÔNG BẰNG

Nhân viên sẽ có một hợp đồng lao động bằng văn bản theo ngôn ngữ bản địa và có thể hiểu được các điều khoản và điều kiện làm việc của mình. Lương thưởng chi trả cho nhân viên phải tuân theo tất cả pháp luật về tiền lương hiện hành, bao gồm cả những luật liên quan đến mức lương tối thiểu, giờ làm thêm và phúc lợi theo quy định của pháp luật. Tất cả các bảng chiết tính mức lương phải rõ ràng và dễ hiểu để nhân viên hiểu được các khoản lương thưởng của mình.

Tuần làm việc không được vượt quá mức tối đa theo quy định của pháp luật địa phương. Ngoài ra, một tuần làm việc không nên quá 60 giờ mỗi tuần, kể cả làm thêm giờ, ngoại trừ trường hợp khẩn cấp hoặc các tình huống bất thường.

Cứ bảy ngày, nhân viên lại được phép có ít nhất một ngày nghỉ. Một ngày nghỉ có nghĩa là ít nhất 24 giờ liên tục.

Không được phép kỷ luật bằng cách khấu trừ tiền lương.

Người lao động được quyền nghỉ phép theo luật định, ngày nghỉ lễ và những ngày nghỉ phép mà họ có quyền hưởng hợp pháp, bao gồm cả thời gian nghỉ khi bị ốm hoặc nghỉ thai sản.

Tất cả việc sử dụng lao động tạm thời, chuyển chuyển và thuê ngoài sẽ nằm trong các giới hạn của pháp luật địa phương.

KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Lực lượng nhân viên đa dạng trong công ty là một đặc tính tích cực và không ai bắt kể chủng tộc, màu da, giới tính, khuynh hướng tình dục, quốc tịch, tình trạng gia đình, tình trạng hôn nhân, mang thai, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc, nguồn gốc xã hội, địa vị xã hội, tuổi tác, thành viên hiệp hội hoặc tình trạng khuyết tật sẽ bị phân biệt đối xử, và không được sử dụng bất kỳ đặc tính nào trong số này trong bất kỳ hoạt động công việc nào, ví dụ như thăng tiến, thưởng hoặc tương tự. Nghiêm cấm các hành vi quấy rối dưới hình thức lạm dụng thể chất hoặc tinh thần, bao gồm quấy rối tình dục và trừng phạt thể xác, cũng như bất kỳ hình thức hăm dọa hoặc đe dọa nào khác.

Các nhân viên có cùng trình độ, kinh nghiệm và thành tích sẽ được trả lương bình đẳng cho lượng công việc như nhau.

Người lao động sẽ được bố trí hợp lý cho các hoạt động tôn giáo. Ngoài ra, người lao động hoặc người lao động tiềm năng không cần phải kiểm tra sức khỏe hoặc khám sức khỏe khi mà việc kiểm tra đó có thể bị sử dụng theo hình thức phân biệt đối xử.

SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

Chúng tôi cung cấp một môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế và luật địa phương cho tất cả nhân viên.

AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP

Người lao động tiếp xúc với các mối nguy hại tiềm ẩn, ảnh hưởng đến sự an toàn sẽ được kiểm soát thông qua thiết kế hợp thức, các biện pháp kiểm soát kỹ thuật và hành chính thích hợp, các quy trình bảo trì dự phòng và làm việc an toàn, và các chương trình đào tạo liên tục về tính an toàn. Trường hợp không thể kiểm soát thỏa đáng các mối nguy hại bằng những biện pháp này, người lao động sẽ được cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân thích hợp, được bảo dưỡng tốt và các tài liệu giáo dục về các rủi ro đối với họ liên quan đến các mối nguy này. Người lao động sẽ được khuyến khích nêu lên các mối quan ngại về an toàn.

CHUẨN BỊ ỨNG PHÓ KHẨN CẤP

Các tình huống và sự kiện khẩn cấp tiềm ẩn cần được xác định và đánh giá, và tác động của chúng sẽ được giảm thiểu bằng cách thực hiện các kế hoạch và quy trình ứng phó khẩn cấp bao gồm: báo cáo khẩn cấp, các quy trình thông báo và sơ tán nhân viên, đào tạo và huấn luyện nhân viên, thiết bị phát hiện hỏa hoạn và thiết bị dập lửa thích hợp, lối thoát hiểm phù hợp và kế hoạch phục hồi. Các kế hoạch và thủ tục như vậy sẽ tập trung vào việc giảm thiểu tác hại đối với cuộc sống, môi trường và tài sản.

THƯƠNG TÍCH VÀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Phải có sẵn các quy trình và hệ thống giúp ngăn ngừa, quản lý, theo dõi và báo cáo thương tích và bệnh nghề nghiệp bao gồm các điều khoản nhằm: khuyến khích nhân viên báo cáo; phân loại và ghi lại các trường hợp thương tích và bệnh tật; cung cấp điều trị y tế cần thiết; điều tra các trường hợp và thực hiện các hành động khắc phục nhằm loại bỏ các nguyên nhân; và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động trở lại làm việc.

VỆ SINH CÔNG NGHIỆP

Cần xác định, đánh giá và kiểm soát việc người lao động tiếp xúc với các chất hoá học, sinh học và vật lý. Phải sử dụng các biện pháp kỹ thuật hoặc hành chính để kiểm soát các trường hợp phơi nhiễm quá mức. Khi không thể kiểm soát thỏa đáng các mối nguy hại bằng các biện pháp như vậy, sức khỏe của người lao động cần được bảo vệ bằng các chương trình thiết bị bảo hộ cá nhân thích hợp.

CÔNG VIỆC ĐÒI HỎI VỀ THỂ CHẤT

Việc người lao động tiếp xúc với các mối nguy hại từ các công việc đòi hỏi về thể chất, bao gồm dùng dụng cụ để xử lý vật liệu, nâng vật nặng hoặc lặp đi lặp lại, đứng lâu và các công việc lắp ráp lặp đi lặp lại nhiều hoặc tốn sức, đều cần được xác định, đánh giá và kiểm soát.

BẢO VỆ AN TOÀN TỪ VẬN HÀNH MÁY MÓC

Phải đánh giá mối nguy hại đến sự an toàn từ máy móc sản xuất và các loại máy móc khác. Bảo vệ vật lý, chốt chặn và rào chắn phải được cung cấp và duy trì đúng cách trong trường hợp máy móc có khả năng gây thương tích cho người lao động.

VỆ SINH, THỰC PHẨM VÀ NHÀ Ở

Người lao động phải được sử dụng nhà vệ sinh sạch sẽ, nước uống và cơ sở chế biến, nơi bảo quản thức ăn và nơi ăn uống hợp vệ sinh. Phòng ngủ tập thể của người lao động phải được giữ gìn sạch sẽ và an toàn, có lối thoát hiểm khẩn cấp thích hợp, có nước nóng để tắm vòi sen, đủ nhiệt và thông thoáng, không gian cá nhân hợp lý cùng với quyền ra vào hợp lý.

TRUYỀN ĐẠT THÔNG TIN VỀ SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

Nhân viên sẽ được cung cấp các khóa đào tạo phù hợp về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc theo ngôn ngữ mẹ đẻ của họ. Thông tin liên quan đến sức khỏe và an toàn sẽ được đăng tải rõ ràng tại cơ sở.

MÔI TRƯỜNG

Chúng tôi nỗ lực cải thiện hiệu quả bảo vệ môi trường trong mọi hoạt động của mình cũng như nâng cao tính trách nhiệm đối với môi trường trong phạm vi tầm ảnh hưởng của mình.

GIẤY PHÉP VÀ BÁO CÁO

Cần phải có và duy trì tất cả các giấy phép môi trường cần thiết, và phải tuân thủ các yêu cầu về hoạt động và báo cáo.

CÁCH TIẾP CẬN PHÒNG NGỪA VÀ QUẢN LÝ CHỦ ĐỘNG

Phát triển bền vững là một khái niệm quan trọng và tránh sử dụng các nguồn tài nguyên hữu hạn một cách tối đa. Chúng tôi cũng có phương pháp tiếp cận phòng ngừa đối với những thách thức về môi trường, theo đó tránh sử dụng các vật liệu nguy hiểm khi có các lựa chọn thay thế phù hợp và thân thiện với môi trường hơn.

Chúng tôi sẽ tích cực làm việc và cung cấp thông tin và tài liệu liên quan đến:

- Quản lý hoá chất và vật liệu nguy hiểm
- Quản lý rác thải
- Quản lý nước mưa
- Phát thải vào không khí, nước và đất
- Quản lý năng lượng

TRÁCH NHIỆM VỚI MÔI TRƯỜNG

Chúng tôi luôn nỗ lực cải thiện hiệu suất môi trường trong các hoạt động của mình, đồng thời thúc đẩy trách nhiệm với môi trường trong phạm vi ảnh hưởng của chúng tôi. Chúng tôi hỗ trợ phát triển các sản phẩm và dịch vụ theo hướng sáng tạo, mang lại những lợi ích môi trường và xã hội cũng như trách nhiệm môi trường lớn hơn.

ĐẠO ĐỨC

Chúng tôi có chính sách không khoan nhượng đối với tham nhũng và ủng hộ nguyên tắc thứ 10 của global compact: "các doanh nghiệp cần chống lại tham nhũng ở mọi hình thức, bao gồm cả tống tiền và hối lộ."

CHỐNG THAM NHŨNG

Chúng tôi không dung thứ tham nhũng và ủng hộ nguyên tắc thứ 10 của Hiệp ước Toàn cầu: "*Doanh nghiệp phải chống lại nạn tham nhũng dưới mọi hình thức, bao gồm cả tống tiền và hối lộ.*"

Định nghĩa về tham nhũng của Tổ chức Minh bạch Quốc tế là "lạm dụng quyền ủy thác vì lợi ích cá nhân". Điều này bao gồm không chỉ lợi ích về tài chính mà còn cả những lợi ích phi tài chính.

Nhân viên đưa ra quyết định kinh doanh dựa trên lợi ích tốt nhất của Chủ sử dụng lao động, chứ không phải dựa trên những quan tâm hoặc quan hệ cá nhân và tránh những tình huống mà lợi ích cá nhân của họ có thể xung đột với hoặc thậm chí có vẻ xung đột với lợi ích của Chủ sử dụng lao động.

Bán hàng

Chúng tôi sẽ chỉ tham gia vào hoạt động kinh doanh tại nơi mà chúng tôi có thể cạnh tranh kinh doanh một cách công bằng dựa trên chất lượng và giá cả của các dịch vụ của chúng tôi, chứ không phải bằng cách hối lộ hoặc tham gia bất kỳ hành vi phi đạo đức nào khác.

Thành viên hội đồng quản trị và các tư cách tương tự

Không được phép làm việc trong hội đồng quản trị hoặc tổ chức tương tự cho một công ty vì lợi nhuận hoặc cơ quan chính phủ nếu tạo ra xung đột lợi ích tiềm ẩn. Tất cả các hoạt động đó phải được cấp trên cấp cao của bạn (tức là quản lý của người quản lý của bạn) phê duyệt trước. Chỉ cần phải xin phê duyệt đối với việc công tác trong hội đồng quản trị của các tổ chức phi lợi nhuận hoặc cộng đồng nếu trong trường hợp có xung đột lợi ích tiềm ẩn.

Đấu thầu mua sắm

Các nhà cung cấp đều được đánh giá trước khi thiết lập bất kỳ mối quan hệ kinh doanh nào. Để đảm bảo một quy trình công bằng, tất cả các nhà cung cấp cạnh tranh phải được cung cấp cùng một tài liệu, thông tin và khung thời gian để cạnh tranh trong cùng điều kiện.

Các nhà cung cấp có thể cố gắng hoặc đòi nhân viên thu mua làm rò rỉ thông tin hoặc cung cấp cho họ lợi ích cá nhân để có được vị thế thuận lợi cho họ. Không nhân viên nào được chấp nhận các yêu cầu hoặc lợi ích đó, hoặc bằng bất kỳ cách nào đặt họ vào vị thế chịu ảnh hưởng quá mức hoặc thậm chí bị nghi ngờ.

Việc thanh toán cho nhà cung cấp để có các sản phẩm hoặc dịch vụ hợp pháp phải phù hợp, hợp lý và chính đáng.

Quà tặng, chiêu đãi và chi phí

Chúng tôi không tặng hoặc nhận quà tặng, lợi ích, bồi hoàn hoặc giải trí cho hoặc từ một bên thứ ba mà sẽ cấu thành hành vi vi phạm pháp luật hoặc có thể được coi là ảnh hưởng đến kết quả của một giao dịch kinh doanh hoặc khả năng để doanh nghiệp của chúng tôi bị ảnh hưởng quá mức.

Cần đặc biệt chú ý đến tất cả các mối quan hệ với các quan chức và công chức hoặc chính phủ.

Quà tặng, chiêu đãi và chi phí được chi trả phải đảm bảo không bao giờ:

- được coi là quá mức hoặc xa hoa,
- được cung cấp trên cơ sở thường xuyên,
- đẩy người nhận vào vị thế bắt buộc hoặc nói cách khác là cung cấp bất kỳ thứ gì để đổi lại

Quà tặng thường bao gồm các mặt hàng có giá trị thấp được tặng một cách chuyên nghiệp mà không mong được đền đáp hoặc đổi lại thứ gì có giá trị. Quà tặng sẽ không có vai trò trong quá trình kinh doanh ngoài việc để tỏ lòng trân trọng giữa các công ty.

- Một món quà nên có giá trị khiêm tốn và không bao giờ đẩy người nhận vào một vị thế bắt buộc. Các món quà thông thường và có thể chấp nhận được, lấy ví dụ như là các mặt hàng quảng cáo của công ty.
- Một món quà không bao giờ được bao gồm tiền, khoản vay, hay bất cứ thứ gì khác mà có thể đổi được sang giá trị tiền tệ.
- Cần lịch sự từ chối quà tặng từ các nhà cung cấp hoặc các bên thứ ba khác bất cứ khi nào có thể. Trong những trường hợp không thể từ chối được (chẳng hạn như các món quà được gửi qua thư hoặc ở các quốc gia hay nền văn hóa cụ thể), quà tặng sẽ được trưng bày hoặc quyên góp cho tổ chức từ thiện.

Chiêu đãi thường bao gồm các bữa ăn và/hoặc giải trí (như các sự kiện âm nhạc, thể thao, hoặc rạp hát) khi một công ty dự định bắt đầu hoặc phát triển các mối quan hệ kinh doanh của mình với các khách hàng và đối tác kinh doanh hiện tại hoặc tiềm năng.

- Để được phép thực hiện, việc chiêu đãi phải luôn liên quan đến một cuộc họp kinh doanh, trong đó nội dung kinh doanh là chủ yếu.
- Chiêu đãi yêu cầu người tổ chức chiêu đãi phải có mặt và việc chiêu đãi phải được đưa ra một cách chính đáng và có giá trị vừa phải.

Đôi khi, chi phí phát sinh khi khách hàng được mời đến các địa điểm tổ chức trưng bày/dùng thử sản phẩm, chương trình đào tạo hoặc hội nghị về sản phẩm.

- Tất cả các chi phí được chi trả phải liên quan đến một cuộc họp kinh doanh trong đó nội dung kinh doanh là chủ yếu.

Hối lộ, lợi quả, v.v.

Chúng tôi sẽ không, dù là trực tiếp hay gián tiếp, yêu cầu hoặc chấp nhận, đề nghị hoặc đưa ra bất kỳ hình thức hối lộ, lợi quả hoặc bất kỳ lợi ích phi pháp hoặc trái đạo đức nào khác.

Tiết lộ thông tin

Thông tin về lao động, sức khỏe và an toàn, các hoạt động môi trường, hoạt động kinh doanh, cơ cấu, tình hình tài chính và hiệu suất sẽ được tiết lộ theo các quy định hiện hành và thực tiễn hoạt động phổ biến trong ngành. Giả mạo hồ sơ hoặc trình bày sai các điều kiện hoặc hoạt động trong chuỗi cung ứng là không thể chấp nhận được.

Sở hữu trí tuệ

Chúng tôi tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ. Chuyển giao công nghệ và bí quyết cần được thực hiện theo cách thức bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, và bảo vệ các thông tin của khách hàng.

Thông tin cá nhân

Chúng tôi xử lý thông tin cá nhân một cách có trách nhiệm và tuân thủ các luật và quy định ở các quốc gia nơi chúng tôi hoạt động.

Khoáng sản xung đột

"Khoáng sản xung đột" bao gồm tantal, thiếc, vonfram (và các quặng nơi có khoáng sản) và vàng, bắt kể nguồn gốc khai thác, xử lý hay bán khoáng sản là ở đâu. Chúng tôi cố gắng không mua bất kỳ vật liệu nào có chứa những "khoáng sản xung đột" này, mà trực tiếp hoặc gián tiếp tài trợ hoặc mang lại lợi ích cho các nhóm vũ trang trong DRC hoặc một quốc gia tiếp giáp. Chúng tôi đang thực hiện các quy trình thẩm định hợp lý để tránh sử dụng "khoáng sản xung đột" bất kỳ trong các sản phẩm của mình và trong chuỗi cung ứng của chúng tôi.

Sở thích của người tiêu dùng

Khi giao dịch với người tiêu dùng, chúng tôi hành động theo thông lệ kinh doanh, tiếp thị và quảng cáo công bằng. Chúng tôi cũng đảm bảo rằng hàng hóa hoặc dịch vụ chúng tôi cung cấp đều đáp ứng tất cả các tiêu chuẩn pháp lý đã thống nhất.

Cạnh tranh

Chúng tôi tiến hành các hoạt động của mình theo các luật và quy định hiện hành và cũng tránh tham gia các thỏa thuận chống cạnh tranh.

Báo cáo các mối quan ngại về tuân thủ

Chúng tôi khuyến khích nhân viên, nhà cung cấp và khách hàng của mình báo cáo bất kỳ hành vi nào mà họ tin là vi phạm pháp luật hoặc Bộ Quy tắc Ứng xử này thông qua trang web của mình <https://report.whistleb.com/nefab>

Chúng tôi sẽ không dung thứ bất kỳ hình thức quấy rối, phân biệt đối xử hoặc trả đũa nào chống lại bất kỳ người nào nêu lên mối quan ngại và hành động một cách có thiện chí phù hợp với Bộ Quy tắc Ứng xử này.