

CODE OF CONDUCT



STAFFAN PEHRSON 首席执行官

尊敬的各位同事：

正如我们的核心价值观和行为准则所强调的那样，我们不断努力以维护我们的声誉和值得信赖的品牌形象。我们公司发展的关键基石是合乎道德的商业行为、对所有员工和同事的公平对待、工作场所的健康和安全，以及对可持续性明确的关注。这些基石的价值观与我们的全球客户以及我们所有者的价值观一致。

在耐帆，我们有一套共同的道德商业实践和标准。我们的行为准则政策定义了我们如何在全球开展业务。我们始终与客户、同事、业务合作伙伴和其他利益相关者一同建立和保持信任和信誉。我们致力于持续改进本行为准则行为守则涵盖的所有领域，因此所有耐帆公司和员工都必须遵守本行为守则。我们还要求我们的供应商遵守行为准则，该准则的要求可能高于适用法律要求的标准。

在耐帆，我们认为以正确的方式开展业务是唯一的发展之路。这份行为守则旨在概述我们将这种方法付诸实践的方式，以造福于我们的员工、我们的顾客和我们周围的世界。



Staffan Pehrson

耐帆集团总裁兼首席执行官

2021 年 8 月，斯德哥尔摩

人权

我们支持并尊重对国际公认的人权的保护活动，确保公司不被卷入侵犯人权的活动之中。

结社自由

只要当地和相关法律允许，所有员工均可以自由组织、加入或不加入工会，并有权进行集体协商和开展和平集会，同时也应当尊重劳动者不参加此类活动的权利。工人和/或其代表应当可以与管理人员公开交流并分享有关工作条件和管理做法的想法和疑虑，而不用担心受到歧视、报复、威胁和骚扰。

逼迫和强制劳动

耐帆不容忍任何形式的逼迫或强制劳动，所有员工均有权按合同或地方法律规定离职。不得要求员工向雇主交纳押金或抵押身份证件。当使用分包商、代理商或劳动招聘人员时，我们应确保他们无法扣留、销毁、隐藏、没收或拒绝员工获取他们的身份证件或移民文件。我们还应确保工人无需为他们的受雇支付任何类型的费用。

童工

耐帆运营的任何阶段均不得使用童工。“儿童”是指年龄在15周岁以下，或小于完成义务教育应达到的年龄，或小于国家法定最小工作年龄（以最大者为准）的任何人。相关人员应执行适当的机制核实工人的年龄。支持在工作场所使用符合所有法律和法规程序的合法学习计划。未满18周岁的工人（童工）不得进行可能危害他们健康或安全的工作，包括夜间工作和加班。如果雇佣的工人是学生，我们将确保根据适用法律和法规正确管理他们的记录和权利。如果发现童工，我们将提供援助/补救措施。

公平就业条件

员工的书面雇佣协议应以当地语言书写，且工作条款和条件应能为员工所理解。向员工支付的薪酬应符合所有适用的工资法，包括与最低工资、加班费以及法定福利相关的法律。所有工资单必须清晰易懂。每周工作时间不能超过当地法律规定的上限。此外，每周工作时间不可超过60小时，包括加班时间（所有加班都必须是自愿的），除非出现紧急或异常情况。应允许员工至少每七天休息一天。休息一天是指至少连续24小时。不允许以纪律措施为由扣除工资。按法律规定，工人们享有休息、节日休假和度假的权利，应允许工人们享有这些权利，包括休病假和产假。所有使用临时、派遣和外包劳工的情况将在当地法律的限制范围内进行。

人道待遇

不得对工人实施严厉或不人道的待遇，包括暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、欺凌、公开羞辱或口头虐待；也不得有任何此类待遇的威胁。应明确规定支持这些要求的纪律政策和程序，并向工人宣讲。

不歧视/不骚扰原则

我们员工的多样性是一项正面的属性特征，任何人不得因为种族、肤色、性别、性取向、国籍、父母状况、婚姻状况、怀孕、宗教、政治观点、民族背景、社会出身、社会地位、年龄、是否加入工会或残疾而受到歧视或骚扰，也不得将任何这些属性用于任何就业实践中，例如晋升、奖励或类似活动。

具有相同资格、经验和表现的员工应同工同酬。应向工人提供合理的场所开展宗教活动。此外，工人或拟雇佣工人不应接受医学检查，包括怀孕或童贞测试，或可能以歧视方式使用的体检，工人或拟雇佣工人不应接受可能被用于歧视性的医疗测试或体检。

健康和安

我们提供的工作环境对于所有员工来说都是健康、安全的，符合国际标准及当地法律。

职业安全

应识别和评估工人面临健康和安危害的可能性，并使用控制等级制度来减轻危害，其中包括消除危害、替代工艺或材料、通过适当的设计进行控制、实施工程和行政控制、预防性维护和安全工作程序，以及提供持续的职业健康和安培训。在无法通过这些手段充分控制危险的地方，应向工人提供合适的、保养良好的个人防护设备以及有关这些危险和相关风险的教育材料。

还必须采取合理措施，确保孕妇和哺乳期妇女远脱离高危险的工作环境，消除或减少对孕妇和哺乳期妇女的任何工作场所健康和安风险，包括与她们的工作任务相关的风险，并为哺乳期妇女提供合理的便利设施。

应急准备

识别和评估潜在的紧急情况 and 事件，并通过实施应急计划和响应程序来将影响降至最低程度，这些计划和程序包括：紧急报告、员工通知和疏散程序、工人培训和演练。应急演练必须至少每年进行一次，或按照当地法律的要求进行，以更严格者为准。应急计划还应该包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的紧急出口和通道、充足的出口设施、紧急救援人员的联系信息以及恢复计划。此类计划和程序应侧重于最大程度降低对生命、环境和财产的伤害。

职业伤害和疾病

程序和系统应布置到位，以防止、管理、跟踪和报告职业伤害和疾病，应编制规定，以便：鼓励工人报告；分类和记录人身伤害和疾病案例；提供必要的医学治疗；调查案例并实施纠正措施，以消除原因；以及帮助工人返回工作岗位。

工业卫生

应根据控制等级对接触化学、生物和物理制剂的工人进行识别、评估和控制。如果发现任何潜在危险，相关人员应寻找机会消除和/或减少潜在危险。如果无法消除或减少危险，则应通过适当的设计、工程和管理控制来控制潜在危险。如果无法通过此类方式充分控制危险，则应免费向工人提供并使用适当、维护良好的个人防护设备。保护计划应是持续的，并包括有关这些危险的风险的教育材料。

体力劳动

在进行体力劳动时，包括手动搬运材料和用力或反复提升、长时间站立和进行高度重复或强度大的装配工作，应识别、评估和控制工人暴露在危险下的情况。

机器安全防护

应对生产和其他机械设备进行安全危险评估。在机械设备会对工人造成伤害的地方，应设置并适当维护防护装置、联锁装置和障碍物。

卫生、食物和住房

向工人提供清洁的厕所设施、饮用水和卫生食物的加工、保存和就餐设施。

要保持工人宿舍干净、安全，并提供适当的紧急出口和通道、用于洗浴的热水、充足的照明和取暖以及通风、用于存放个人和贵重物品的单独安全设施、合理的个人空间以及合理的进入和离开权限。

健康和沟通

对于工人面临的所有已确定的工作场所危险，应以工人的语言或工人能理解的语言向工人提供适当的工作场所健康和安全生产信息和培训。健康和安全生产相关信息应清楚地张贴在设施内或放置在工人可识别和访问的位置。在开始工作之前和之后定期向所有工人提供培训。应鼓励工人提出任何健康和安全生产问题，而不会遭到报复。

环境

耐帆通过优化供应链来节约资源。为此，我们与客户共同创新，创造可持续的包装和物流解决方案。我们一直致力于改善我们的运营和供应链的环境绩效，这有助于确保我们的客户、社会和环境拥有更美好的明天。

许可证和报告

应获得并维护所有需要的环境许可证，遵守运营和报告要求。

预防污染和节约资源

对于污染物的排放和废物的产生，要从源头上或通过增加污染控制设备；修改生产、维护和设施流程；或通过其他方式尽量减少或消除。自然资源（包括水、化石燃料、矿物和原始森林产品）的使用应通过修改生产、维护和设施流程、材料替代、再利用、保护、回收或其他方法等实践加以保护。

有害物质

对人类或环境造成危害的化学品、废物和其他材料要进行识别、标记和管理，以确保其得到安全处理、移动、储存（包括防止泄漏到土壤和水中）、使用、回收或再利用以及处置。

固体废物

对于无害固体废物，应根据最佳实践和现有当地法规进行管理。在可能的情况下，尽量减少浪费，节约、再利用和回收是首选的管理方式。

气体排放

在可行的情况下，应使用最佳的可用技术控制含有挥发性有机化学品、气溶胶、腐蚀性物质、微粒、臭氧消耗物质和运行产生的燃烧副产品的气体排放。根据《蒙特利尔议定书》和适用法规，应避免使用消耗臭氧层的物质。

物质限制

我们遵守所有关于禁止或限制产品和生产中含有特定物质的适用法律、法规和客户要求，包括回收和处置的标签。

废水管理

在可行的情况下，应避免排放工业生产过程中产生的废水，如果存在这种情况，将按照当地法规进行处理、监测和控制。

能源消耗和温室气体排放

我们努力控制能源消耗和范围 1 及范围 2 的温室气体排放源，并一直在寻找提高能源效率和减少碳足迹的方法。

商业道德

我们始终尊重人，秉持高道德标准，对腐败零容忍。

我们遵守全球契约的第十项原则：“企业应当反对各种形式的腐败，包括勒索和贿赂。”

反腐败

我们对腐败采取零容忍的态度，支持全球契约的第10条原则：

企业应当反对各种形式的腐败，包括勒索和贿赂。”透明国际 (Transparency International) 对腐败的定义是“滥用权力以获取私利”。这不仅指经济利益，还指包括非经济好处。员工应根据雇主的最佳利益，而非个人考虑或关系来做出商业决定，避免发生其个人利益可能与雇主利益发生冲突的情况，或看似存在冲突的情况。应实施监督、记录保存和执行程序，以确保遵守反腐败法律。

销售

我们将仅参与根据我们的产品质量和价格进行公平竞争的业务，而不是通过行贿或参与任何其他不道德行为进行竞争的业务。

董事会成员及类似职位

如果会造成潜在利益冲突，则不允许在营利公司或政府机构的董事会或类似机构中任职。所有此类任职必须预先得到上上级经理（您经理的经理）的批准。在非营利或社区组织的董事会中任职仅在存在潜在利益冲突的情况下才需要批准。

采购

对于供应商，我们都是先进行评估，然后再建立业务关系。为了确保流程的公平性，必须向所有相互竞争的供应商提供同样的文件、信息和时间框架，以便他们在相同条件下开展竞争。供应商可能会试图让采购人员或要求采购人员泄漏信息，或向其提供个人好处，以便获得最有利的优势。任何员工均不得接受此类要求或好处，或以任何形式让自己置身于受到过度影响或存在这种嫌疑的境地。对于得到的合法产品或服务，付给供应商的费用必须是合适、合理和妥当的。

礼品、招待和费用

我们不向第三方提供或从第三方处接受会构成违反法律，或会被视为影响商业交易结果，或可能会让我们的业务受到过度影响的礼品、好处、补偿或娱乐。

对于与公共或政府官员和职员的所有关系，都应当特别注意。礼品、招待和代付费用不得：

- 被视为过度或奢侈，
- 频繁提供，
- 让接受者承担义务，或作为回报提供任何东西

礼品一般包括以专业的形式提供且不期待回报以任何补偿或价值的低价物品。除了表示公司之间的相互感激之外，礼品不应当在商业过程中发挥任何作用。

礼品的价值必须适度，不得让接受者承担义务。可接受的常见礼品包括公司宣传品等。

礼品不得包含金钱、贷款或可以转换为金钱价值的任何其他东西。只要可能，均应当以尊重的方式拒绝供应商或其他第三方的礼品。在不可能拒绝的情况下（例如邮寄品或在特定的国家或文化中），应当将礼品公开展出或捐赠给慈善机构。

招待一般包括某公司想要开始或发展其与现有或潜在客户和商业伙伴的商业关系时，邀请用餐和/或娱乐（例如音乐、体育或剧场活动）。

- 任何情况下，都只有在商业内容占主导的商业会面中，才允许招待。
- 招待时，主人必须出席，招待的规格必须适当，价值适度。

当客户被邀请到参考现场，参加产品演示/测试、培训或会议时，有时会产生费用。

- 所有支付费用必须与商业内容占主导的商业会议相关联。

贿赂、回扣等

我们不会直接或间接要求或接受、许诺或提供任何种类的贿赂、回扣或任何其他非法或不道德的好处。

信息的披露

所有商业交易应透明地进行，并准确反映在参与者的商业账簿和记录上。有关参与者的劳动、健康和安全管理、环境实践、业务活动、结构、财务状况和业绩的信息披露，应符合相关法规和行业通用做法。严禁在供应链中伪造记录或传播有关条件或行为的谣言。

知识产权

我们尊重知识产权。技术和专有技术的转让应以保护知识产权的方式进行，客户和供应商的信息应通过合理的进入和退出权限加以保护。

隐私

我们致力于保护与我们有业务往来的每个人，包括供应商、客户、消费者和雇员的个人信息的合理隐私要求。在收集、存储、处理、传输和共享个人信息时，我们将遵守隐私和信息安全法律和监管要求。

冲突矿物

“冲突矿物”包含钽、锡、钨（以及用来生产它们的矿石）和金矿，不管它们是在何处购得、加工或销售的。我们努力以符合经济合作与发展组织（OECD）的来自冲突地区和高风险地区的矿产品负责任的供应链尽责指南或同等且公认的尽职调查框架的方式采购材料。

竞争

我们根据适用法律和法规开展活动，同时坚持不订立反竞争协议。

合规性问题报告

我们鼓励我们的员工、供应商和客户通过我们的网站报告任何您认为违反了法律或本《行为准则》的行为：

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

我们不会容忍针对提出疑虑并依照本《行为准则》以善意态度采取行动的任何人实施的任何形式的骚扰、歧视或报复行为。



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