

CODE OF CONDUCT



SAATEKS

TEGEVDIREKTOR STAFFAN PEHRSON

Austatud lugejad!

Meie püsiv eesmärk, mis kajastub meie põhiväärtustes ja tegevusjuhendis, on olla oma maine ja usaldusväärse kaubamärgi väärilised. Meie tähtsaimad nurgakivid on eetiline käitumine tööasjades, kõigi töötajate ja kolleegide õiglane kohtlemine, meie töökoha tervislikkus ja ohutus ning selge suund jätkusuutlikkusele ja ressursisäästlikkusele. Need nurgakivid haakuvad nii meie rahvusvaheliste klientide kui ka omanike aluspõhimõtetega.

Oleme Nefabis kehtestanud ühtsed eetilised tegevustavad ja normid. Meie tegevusjuhendis on kirjeldatud, milline peab olema meie käitumine kõikjal maailmas. Töötame lakkamatult selle nimel, et teenida ja säilitada klientide, kolleegide, äripartnerite ja kõikide huvirühmade usaldus. Püüame pidevalt saada paremaks kõigis tegevusjuhendis käsitletud valdkondades, mistõttu tegevusjuhendi järgimine on kõigile Nefabi ettevõtetele ja töötajatele kohustuslik. Samuti nõuame tegevusjuhendi järgimist oma tarnijatelt, kellele see võib esitada nende siseriiklike õigusaktidega võrreldes kõrgemaid nõudeid.

Nefabi jaoks on õige äriiline käitumine ainus võimalik tegutsemisviis. Käesoleva tegevusjuhendi eesmärk on kirjeldada, kuidas rakendada seda põhimõtet praktikas meie töötajate, klientide ja ümbritseva maailma hüvanguks.



Staffan Pehrson
President ja tegevdirektor, Nefab Group
Stockholm, august 2021

INIMÕIGUSED

ME TOETAME JA AUSTAME RAHVUSVAHELISELT KOKKU LEPITUD INIMÕIGUSTE KAITSET JA TAGAME, ET ETTEVÕTTES EI TOIMUKS INIMÕIGUSTE RIKKUMIST.

Ühinemisvabadus

Kõigil töötajatel on kohalike või asjakohaste seaduste piires vabadus moodustada ühinguid ja nendega liituda, pidada kollektiivseid läbirääkimisi ning osaleda rahumeelsetel kogunemistel, samuti tuleb austada töötajate õigusi sellistest tegevustest hoiduda. Töötajad ja/või nende esindajad peavad saama juhtkonnaga avameelselt suhelda ning jagada töötingimuste ja juhtimistavade osas oma mõtteid ja muresid, kartmata diskrimineerimist, survestatmist, hirmutamist või ahistamist.

Sunniviisiline töö

Sunniviisilise töö mis tahes vormid on vastuvõetamatud ning kõigil töötajatel on õigus töölt lahkuda ilma karistusega, kui töötaja on töölepingu või kohalike seaduste kohaselt sellest mõistlikult ette teatanud. Töötajatel ei nõuta rahaliste sissemaksete tegemist või isikut tõendavate dokumentide tööandjale jätmist. Alltöövõtjate, töötajavahendus - ja/ või rendiettevõtete kasutamisel värbamisprotsessis tagame, et nad ei hoiaks, hävitaks, varjaks, konfiskeeriks ega keelaks töötajate ligipääsu nende isikut tõendavatele või immigratsioonidokumentidele. Ühtlasi tagame, et töötajaid ei kohustata maksma mis tahes tasu oma töölevõtmise eest.

Alaealised töötajad

Lapstööjõudu ei tohi kasutada mitte üheski Nefabi tegevuse etapis. Termin „laps“ viitab mis tahes alla 15-aastasele isikule või isikule, kes on noorem kui kohustusliku koolihariduse omandamise vanus või noorem kui riigis kehtiv tööhõive vanuse alampiir, olenevalt sellest, kumb on suurem. Asjaosalised rakendavad töötajate vanuse kontrollimiseks asjakohast mehha - nismi. Toetakse põhjendatud töökoha õppeprogramme, mis on kooskõlas kõikide õigusaktidega. Alla 18-aastased töötajad (alaealised töötajad) ei tee tööd, mis võib ohustada nende tervist või turvalisust, sealhulgas öövahetused ja ületunnitöö. Kui võtame tööle õpilastest töötajad, siis tagame nende dokumentide ja õiguste nõuetekohase haldamise vastavalt kehtivatele seadustele ja eeskirjadele. Kui tuvastatakse, et tegemist on lapstööjõuga, osutatakse abi/heastamist.

Õiglased töötingimused

Töötajad peavad saama kirjaliku töölepingu nendele arusaadavas keeles ja nad peavad oma töötingimustest aru saama. Töötajatele makstav hüvitis peab vastama kõigile

kohaldatavatele palgaseadustele, sealhulgas miinimumpalka, ületunnitööd ja seadusega ettenähtud hüvitusi käsitlevatele seadustele. Kõik palgateatistid peavad olema selged ja arusaadavad. Tööaeg ei tohi ületada kohalikus seaduses sätestatud maksimaalset pikkust. Lisaks ei tohi töönädal koos ületunnitööga ületada 60 tundi nädalas ja kogu ületunnitöö peab olema vabatahtlik, välja arvatud häda- või ebatavalistes olukordades. Töötajatele võimaldatakse vähemalt üks vaba päev iga seitsme päeva järel. Üks vaba päev tähendab vähemalt 24 järjestikust tundi. Töötasu vähendamine karistusena ei ole lubatud. Töötajatele võimaldatakse seadusega ette nähtud vaheajad, puhke- ja puhkusepäevad, sealhulgas haigestumise või rasedus-ja sünnituspuhkuse ajal. Kogu ajutise, lähetatud ja sisseostetud tööjõu kasutamine leiab aset kohalike seaduste piires.

Inimväärne kohtlemine

Töötajatele ei tohi osaks saada karmi või ebainimlikku kohtlemist, sealhulgas vägivalda, soolist vägivalda, seksuaalset ahistamist, seksuaalset kuritarvitamist, kehalist karistamist, vaimset või füüsilist sundust, kiusamist, avalikku häbistamist ega verbaalset väärkohtlemist; samuti ei tohi esineda sellise kohtlemise ohtu. Neid nõudeid toetavad distsipliinaarühimõtted ja protseduurid tuleb selgelt määratleda ja töötajatele teatavaks teha.

Diskrimineerimise ja ahistamise keeld

Mitmekesisus meie töötajate hulgas on positiivne omadus ning kedagi ei tohi diskrimineerida ega ahistada rassi, nahavärv, soo, seksuaalse sättumuse, rahvuse, lapsevanemaks oleku, perekonnaseisu, raseduse, religiooni, poliitiliste seisukohtade, etnilise tausta, sotsiaalse päritolu, sotsiaalse staatuse, vanuse, ühingutesse kuulumise või puude tõttu. Ühtegi neist omadustest ei kasutata mis tahes töötavades, nagu edutamised, preemiad vms.

Ühesuguse kvalifikatsiooni, kogemuse ja tulemuslikkusega töötajad peavad saama võrdse töö eest võrdset töötasu. Töötajatele tagatakse usutavade jaoks mõistlikud võimalused. Lisaks ei tohi töötajatele või potentsiaalsetele töötajatele teha arstlikke teste, sealhulgas rasedus- või neitsilikkuse teste, ega füüsilisi läbivaatusi, mida saaks kasutada diskrimineeriva viisil.

TERVISHOID JA OHUTUS

TAGAME KÕIGILE TÖÖTAJATELE TERVISLIKU, OHUTU JA RAHVUSVAHELISTELE STANDARDITELE NING KOHALIKELE SEADUSTELE VASTAVA TÖÖKESKKONNA.

Tööohutus

Töötajate potentsiaalne võimalus puutuda kokku tervise- ja ohutusriskidega tuleb tuvastada ja seda tuleb hinnata ning leevendada meetmete hierarhia abil, mis hõlmavad ohu kõrvaldamist, protsesside või materjalide asendamist, sobiva konstruktsioonilahenduse abil ohjamist, tehniliste ja administra- tiivsete meetodite rakendamist, ennetavat hooldust ja ohutuid tööprotseduure ning pidevat töötervishoiu ja tööohutuse alast koolitust. Kui nende vahendite abil ei saa riske piisavalt kontrolli all hoida, tuleb töötajad varustada asjakohaste, hästi hooldatud isikukaitsevahendite ja õppe- materjalidega nendest ohtudest tulenevate riskide kohta.

Samuti tuleb võtta kasutusele mõistlikud meetmed, et rasedad naised ja imetavad emad ei töötaks kõrge riskiga töötingimustes, kõrvaldada või vähendada rasedate ja imetavate emade tervise- ja ohutusriske töökohal, sealhulgas riske, mis on seotud nende tööülesannetega, ning teha imetavate emade töökorralduses asjakohaseid mõistlikke mündusi.

Hädaolukordadeks valmisolek

Võimalikud hädaolukorrad ja sündmused tuleb tuvastada ja neid hinnata ning nende mõju minimeerida, rakendades hädaolukorra plaane ja reageerimise protseduure, sealhulgas hädaolukorrast teatamine, töötajate teavitamine ja evakueerimisprotseduurid, töötajate väljaõpe ja õppused. Hädaolukorraõppusi tuleb läbi viia vähemalt kord aastas või vastavalt kohalikele seadustele, olenevalt sellest, kumb on rangem. Hädaolukordadele reageerimise plaanid peaksid sisaldama ka asjakohaseid tulekahjude avastamise ja kustutamise seadmeid, selgeid ja takistusteta avariiväljapääse ja evakuaatsiooniteid, piisavaid väljapääsuvõimalusi ja päästetöötajate kontaktteavet. Selliseid kavade ja protseduure keskenduvad elu, keskkonna ja omandi ohustamise minimeerimisele.

Tööõnnetused ja kutsehaigused

Protseduurid ja süsteemid peavad olema paigas, et vältida, juhtida, jälgida tööõnnetusi ja kutsehaigusi ning neist teatada, sealhulgas järgmised sätted: pidada aruandlust; liigitada ja salvestada õnnetus- ja haigusjuhtumid; võimaldada arstiabi; uurida juhtumeid ja rakendada parandusmeetmeid nende põhjuste kõrvaldamiseks; ja lihtsustada töötajate tööle naasmist.

Tööstushügieen

Töötaja kokkupuude keemiliste, bioloogiliste ja füüsiliste mõjuritega tuleb kindlaks teha ning seda tuleb hinnata ja ohjata vastavalt meetmete hierarhiale. Kui on tuvastatud võimalikud ohud, peavad asjaosalised otsima võimalusi ohtude kõrvaldamiseks ja/või vähendamiseks. Kui ohtude kõrvaldamine või vähendamine ei ole teostatav, tuleb ohte hoida kontrolli all nõuetekohaste konstruktsiooniliste, tehniliste ja administratiivsete meetodite abil. Kui nende vahendite abil ei saa ohte piisavalt ohjata, tuleb töötajatele anda tasuta kasutamiseks asjakohased hästi hooldatud isikukaitsevahendid. Pidevalt tuleb läbi viia isikukaitseprogramme ja need peavad sisaldama õppematerjale ohtudega seotud riskide kohta.

Füüsilist pingutust nõudev töö

Töötaja kokkupuude ohtudega, mis on seotud füüsilist pingutust nõudva tööga, sealhulgas materjali käsitsi käitlemisega ja raskete esemete või korduva tõstmisega, pikaajalise seismisega ja väga korduvate või jõuliste koostetöödega, tuleb kindlaks teha ning kokkupuudet hinnata ja ohjata.

Seadmetega seotud ettevaatusabinõud

Tootmis- ja muud seadmed peavad olema ohutusalselt hinnatud. Kohtades, kus seadmed kujutavad töötajatele vigastusohu, tuleb tagada füüsiline valve, lukud ja tõkked ja neid nõuetekohaselt hooldada.

Sanitaarsüsteemid, toit ja eluase

Töötajatele tuleb tagada juurdepääs puhastele tualett- ruumidele, joogikõlblikule veele ja hügieenilisele toiduvalmistamisele, säilitamisele ning söögiriistadele.

Töötajate olmeruumid tuleb hoida puhta ja ohutuna ning neil peavad olema vajalikud avariiväljapääsud ja evakuatsiooniteed, kuum vesi duši jaoks, piisav valgustus, soojus ja ventilatsioon, individuaalne turvatud ala isiklike ja väärtuslike asjade hoidmiseks ning mõistlik isiklik ruum koos mõistlike sisse- ja väljapääsuõigustega.

Töötervishoiu ja -ohutuse alane teave

Töötajatele tuleb tagada asjakohane töötervishoiu ja -ohutuse alane teave ning väljaõpe töötajatele mõistetavas keeles kõigi tuvastatud töökohahtude kohta, millega töötajad kokku puutuvad. Töötervishoiu ja -ohutusega seotud teave peab olema ruumides selgelt paigutatud või paigutatud töötajatele tuvastatavasse ja juurdepääsetavasse kohta. Kõikidele töötajatele tuleb tagada koolitus enne töö alustamist ja seejärel regulaarne koolitus. Töötajaid julgustatakse teatama töötervishoiu ja ohutusprobleemidest ilma vastumeetmeid kartmata.

KESKKONNAPOLIITIKA

NEFAB SÄÄSTAB RESSURSE TARNEAHELAIK OPTIMEERIDES. TEEME SEDA INNOVATSIOONI ABIL KOOS OMA KLIENTIDEGA, ET LUUA SÄÄSTLIKKE PAKENDI- JA LOGISTIKALAHENDUSI. TEEME JÄRJEPIDEVALT TÖÖD OMA OPERATSIOONIDE JA TARNEAHELATE KESKKONNAMÕJU VÄHENDAMISE NIMEL, MIS AITAB TAGADA PAREMA TULEVIKU MEIE KLIENTIDELE, ÜHISKONNALE JA KESKKONNALE.

Load ja aruandlus

Tuleb hankida ja säilitada kõik nõutavad keskkonnaloa ning järgida nende kohase tegevuse ja aruandluse nõudeid.

Reostuse vältimine ja ressursikasutuse vähendamine

Saasteainete heidet ning jäätmete teket tuleb minimeerida või need tuleb kõrvaldada tekkekohas või selliste meetodite abil nagu saastetõrjeseadmete lisamine, tootmis-, hooldus- ja rajatistega seotud protsesside muutmine või muul viisil. Loodusvarade, sealhulgas vee, fossiilkütuste, mineraalide ja esmaste metsasaaduste kasutamist tuleb säästa selliste meetoditega nagu tootmis-, hooldus- ja rajatistega seotud protsesside muutmine, materjalide asendamine, korduskasutus, säilitamine, ringlussevõtt või muud meetodid.

Ohtlikud ained

Kemikaalid, jäätmed ja muud inimestele või keskkonnale ohtlikud materjalid tuleb tuvastada, märgistada ja neid tuleb hallata, et tagada nende ohutu käitlemine, teisaldamine, ladustamine (sealhulgas pinnasesse ja vette sattumise vältimine), kasutamine, ringlussevõtt või korduskasutamine ja utiliseerimine.

Tahked jäätmed

Mitteohtlike tahkeid jäätmeid käideldakse parimate tavade ja kehtivate kohalike eeskirjade kohaselt. Võimaluse korral minimeeritakse jäätmeteket, kusjuures eelistatud meetodid on jäätmete vähendamine, korduskasutamine ja ringlussevõtt.

Õhuheitmed

Ettevõtte tegevuse tagajärjel tekitatud lenduvate orgaaniliste kemikaalide, aerosoolide, söövitavate ainete, tahkete osakeste, osoonikihti kahandavate ainete ja põlemise kõrvalsaaduste õhuheitmeid tuleb võimaluse korral kontrolli all hoida parimate olemasolevate tehnoloogiate abil. Osoonikihti kahandavaid aineid tuleb vältida vastavalt Montreali protokolli ja kehtivatele eeskirjadele.

Materjalialased piirangud

Järgime kõiki kehtivaid seadusi, määrusi ja klientide nõudmisi, mis puudutavad teatud ainete keelustamist või piiramist toodetes ja tootmises, sealhulgas ringlussevõtu ja kasutusest kõrvaldamise märgistust.

Veemajandus

Võimaluse korral tuleb vältida tööstuslikest protsessidest pärit reovee ärajuhtimist ja juhul, kui seda esineb, rakendada töötlemist, seiret ja kontrolli vastavalt kohalikele eeskirjadele.

Energiatarbimine ja kasvuhoonegaaside heide

Püüame vähendada energiatarbimist ning 1. ja 2. valdkonna kasvuhoonegaaside heidete allikaid ning otsime alati võimalusi energiatarbimise parandamiseks ja oma süsinikujalajälje vähendamiseks.

EETIKA

ME AUSTAME INIMESI, KÕRGEID EETILISI STANDARDEID JA MEIL ON KORRUPTSIOONI SUHTES NULLTOLERANTS. ME JÄRGIME ÜRO ALGATUSE GLOBAL COMPACT 10. PÕHIMÕTET: „ETTEVÕTTED PEAVAD VÕITLEMA KÕIGI KORRUPTSIOONIVORMIDE, SEALHULGAS VÄLJAPRESSIMISE JA ALTKÄEMAKSU VASTU.“

KORRUPTSIOONIVASTASED PÕHIMÕTTED

Meile on korruptsioon täiesti vastuvõetamatu ja me toetame ÜRO algatuse Global Compact 10. põhimõtet:

„Ettevõtted peavad võitlema kõigi korruptsioonivormide, sealhulgas väljapressimise ja altkäemaksu vastu.“ Transparency International on määranud korruptsiooni kui „usaldatud võimu kuritarvitamist isiklikes huvides“. See võib tähendada nii rahalist kasu kui ka mitterahalisi eeliseid. Töötajad teevad äriotsuseid tööandja parimatest huvidest lähtudes, mitte isiklike kaalutlusi või suhteid arvestades, ja väldivad olukordi, kus nende isiklikud huvid võivad olla vastuolus või sattuda kasvõi näiliselt vastuollu tööandja huvidega. Korruptsioonivastaste seaduste järgimise tagamiseks rakendatakse järelevalvet, andmete säilitamist ja täitemenetlusi.

Müük

Me osaleme ainult äritegevuses, kus me saame ausalt konkureerida meie pakutavate toodete kvaliteedi ja hinna alusel ja mitte altkäemakse pakkudes või mis tahes muu ebaeetilise käitumise teel.

Juhatuse liikmesus jms

Tulundusorganisatsiooni või valitsusasutuse juhatuse, nõukogu või sarnase organi liikmeks olek ei ole lubatud, kui see võib tekitada võimaliku huvide konflikti. Mis tahes niisuguse organi liikmeks olekule peab eelnevalt andma heakskiidu juht, kellele allub teie otsene ülemus. Mittetulundusühingute või kogukonna organisatsioonide juhatuse või nõukogu liikmeks olekule on vaja heakskiitu üksnes juhul, kui esineb võimalik huvide konflikt.

Hange

Tarnijaid hinnatakse enne mis tahes ärisuhteid. Õiglase protsessi tagamiseks peavad kõik konkureerivad tarnijad saama ühesugused dokumendid, teabe ja ajakava, et neil oleks võimalik võrdsetel alustel konkureerida. Tarnijad või-

vad üritada veenda ostupersonali teavet lekitama või neile isiklike eeliseid andma, et saavutada eelispositsiooni. Ükski töötaja ei tohi nõustuda selliste väljakutsete ega eelistega, ega panna ennast mingil muul viisil ebakohase mõju või isegi kahtluse alla. Tarnijatele tehtavad maksed peavad olema kohased, mõistlikud ja põhjendatud tasud seaduslike toodete ja teenuste eest.

Kingitused, külalislahkus ja kulud

Me ei paku ega võta vastu kingitusi, eeliseid, hüvitisi ega meelelahutust kolmandatelt isikutelt, mis võiks olla vastuolus seadustega või võiksid äritehingu tulemust mõjutada või avaldada meie ettevõttele potentsiaalselt sobimatut mõju. Erilist tähelepanu tuleks pöörata igasugustele suhetele riigi- või valitsusasutuste ametnike ja töötajatega. Kingitused, külalislahkus ja hüvitatavad kulud ei tohi kunagi:

- olla tajutavad liigsete või luksuslikena,
- olla sagedaselt pakutavad,
- jätta saaja tänuvõlgaseks või panna ta olukorda, kus ta peab midagi vastu andma.

Kingitused hõlmavad tavaliselt madala väärtusega esemeid, mida ettevõtluskeskkonnas antakse ilma mis tahes vastutusu eeldamata. Kingitustel ei tohi olla äriprotsessis muud rolli kui ettevõtete vastastikuse lugupidamise näitamine.

Kingitus peab olema tagasihoidliku väärtusega ega tohi kunagi jätta saajat tänuvõlgaseks. Tüüpilised ja vastuvõetavad kingitused on näiteks ettevõtte reklaamesemed.

Kingitus ei tohi kunagi olla raha, laen vms, mida saab rahalise väärtuse vastu vahetada.

Tarnijate ja muude kolmandate isikute kingitustest tuleks võimaluse korral viisakalt ära öelda. Kui see pole võimalik (näiteks postisaadetiste korral või teatud riikides või kultuurides), tuleb kingitused panna välja ühiseks kasutamiseks või vaatamiseks või annetada heategevuseks.

Külastislahkus hõlmab tavaliselt einleid ja/või meelelahutust (nt muusika- või spordisündmusi või teatrietendusi), kui ettevõtte soovib algatada või arendada ärisuhteid olemasolevate või võimalike klientide ja äripartneritega.

- Selline külastislahkus on lubatav ainult seoses ärialaste kohtumistega, kus domineerib ärialane suhtlus.
- Külastislahkus eeldab, et külastiste vastuvõtja on kohal ning pakutav on õiglane ja tagasihoidliku väärtusega.

Mõnikord tekib kulusid seoses klientide kutsumisega teatud paikadesse tootesitlustele/-testimisele, koolitustele või konverentsidele.

- Kõik hüvitatavad kulud peavad olema seoses ärialaste kohtumistega, kus domineerib ärialane suhtlus.

Altkäemaksud, meelehead jne

Me ei nõua ega võta vastu, ei paku ega anna, otseselt või kaudselt, mis tahes altkäemaksu, meelehead või mis tahes muud ebaseaduslikku ega ebaeetlist hüve.

Teabe avalikustamine

Kõik äritehingud peavad toimuma läbipaistvalt ja olema asjaosalise raamatupidamis- ja äridokumentides täpselt kajastatud. Teavet asjaosalise töö-, tervishoiu-, ohutus- ja keskkonnatavade, äritegevuse, struktuuri, finantsseisundi ja tulemuste kohta tuleb avalikustada vastavalt kehtivatele õigusaktidele ning valitsevatele tavadele. Dokumentide võltsimine või valeandmete esitamine tarneahela tingimuste või tavade kohta on vastuvõetamatu.

Intellektuaalomand

Me austame intellektuaalomandi õigusi. Tehnoloogia ja oskusteabe edasiandmine peab toimuma viisil, mis kaitseb intellektuaalomandi õigusi ning klientide ja tarnijate teavet tuleb kaitsta mõistlike sisenemis- ja väljumisõigustega.

Privaatsus

Oleme võtnud endale kohustuse kaitsta mõistlikke privaatsusootusi kõigi inimeste isikuandmete suhtes, kellega meil on ärisuhted, sealhulgas tarnijad, kliendid, tarbijad ja töötajad. Isikuandmete kogumisel, säilitamisel, töötlemisel, edastamisel ja jagamisel järgime privaatsus- ja infoturbeaadusi ja regulatiivseid nõudeid.

Konfliktimineraalid

„Konfliktimineraalid“ on tantaal, tina, volfram (ja maagid, millest need pärinevad) ja kuld, olenemata sellest, kust nad on hangitud, kus töödeldud või müüdüd. Püüame hankida materjale viisil, mis on kooskõlas Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) juhustega konfliktidest mõjutatud ja kõrge riskiga piirkondadest pärit mineraalide vastutustundlike tarneahelate kohta või samaväärse tunnustatud hoolsuskohustuse raamistikuga.

Konkurents

Me tegutseme kooskõlas kohaldatavate seaduste ja eeskirjadega ning ei sõlmi konkurentsivastaseid kokkuleppeid.

Järgimisega seotud probleemidest teatamine

Me julgustame oma töötajaid, tarnijaid ja kliente teatama mis tahes käitumisest, mis nende arvates on seaduste või käesoleva tegevusjuhendi eeskirjade rikkumine, kasutades järgmist veebisaiti:

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

Me peame vastuvõetamatuks mis tahes ahistamist, diskrimineerimist või survestamist iga inimese suhtes, kes toimib heas usus kooskõlas käesoleva tegevusjuhendiga.



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