

CODE OF CONDUCT



TUEN ILMAISU

STAFFAN PEHRSON TOIMITUSJOHTAJA

Hyvät lukijat

Pyrimme aina toimimaan ydinarvoissamme ja eettisessä ohjeistossamme kuvatulla tavalla mainettamme ja luotettua merkkiämme varjellen. Tärkeitä kulmakiviämme ovat eettisesti hoidettu liiketoiminta, kaikkien työntekijöiden ja kollegoiden tasapuolinen kohtelu, työpaikkojemme työterveys ja -turvallisuus sekä kestävän kehityksen ja luonnonvarojen säästämisen vahva painotus. Nämä kulmakivet ovat linjassa niin ympäri maailmaa sijaitsevien asiakkaidemme kuin myös omistajiemme toiveiden kanssa.

Nefab noudattaa yhteisiä eettisiä liiketoimintakäytäntöjä ja -standardeja. Eettinen ohjeistomme määrittää, miten harjoitamme liiketoimintaa kaikkialla maailmassa. Pyrimme jatkuvasti rakentamaan ja ylläpitämään luottamusta ja uskottavuutta asiakkaidemme, kollegoidemme, liikekumppaneidemme ja muiden sidosryhmiemme keskuudessa. Tavoittelemme jatkuvaa parannusta kaikilla tämän eettiseen ohjeiston piiriin kuuluvilla alueilla, ja siksi eettisen ohjeiston noudattaminen on pakollista kaikille Nefabin yrityksille ja työntekijöille. Edellytämme eettisen ohjeiston noudattamista myös toimittajiltamme, ja sen edellyttämät vaatimukset saattavat olla jopa tiukempia kuin sovellettavat lait.

Nefabille oikein toimiminen on ainoa tapa toimia. Tämän eettisen ohjeiston tarkoitus on antaa suuntaviivat periaatteiden käytännön toteutukseen siten, että toiminnasta saadaan hyötyä niin työntekijöillemme, asiakkaillemme kuin ympäröivälle maailmallekin.



Staffan Pehrson
President & CEO, Nefab Group
Tukholmassa elokuussa 2021

IHMISOIKEUDET

TUEMME JA NOUDATAMME IHMISOIKEUKSIEN YLEISMAAILMALLISTA JULISTUSTA JA VARMISTAMME, ETTÄ YRITYS EI SYYLLISTY IHMISOIKEUSRIKKOMUKSIIN.

Yhdistymisvapaus

Paikallisten tai sovellettavien lakien sallimalla tavalla kaikki työntekijät ovat vapaita muodostamaan ammattiliittoja tai liittymään niihin oman valintansa mukaan. Heillä on oikeus neuvotella yhteisesti työehdoista ja järjestää rauhallisia kokoontumisia, kuten myös kunnioittaa työntekijöiden oikeutta olla osallistumatta tällaisiin toimiin. Työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa pitää pystyä viestimään avoimesti ja jakamaan työolosuhteisiin ja johtamiskäytäntöihin liittyviä ideoita ja huolenaiheitaan esihenkilöidensä kanssa ilman pelkoa syrjinnästä, kostotoimista, uhkailusta tai häirinnästä.

Pakkotyö

Minkäänlaista pakkotyötä ei hyväksytä, ja kaikilla työntekijöillä on oikeus irtisanoutua työstään ilman seuraamuksia, jos he ilmoittavat siitä riittävän hyvissä ajoin työntekijän sopimuksen tai paikallisten lakien mukaisesti. Työntekijöitä ei saa vaatia jättämään rahatalletuksia tai henkilötodistuksia työnantajalleen. Käytettäessä alihankkijoita, edustajia tai rekrytoijia varmistamme, että nämä toimijat eivät ota haltuunsa, tuhoa, piilota tai takavarikoi henkilöllisyys- tai maahanmuuttoasiakirjoja tai estä työntekijöiden pääsyä niihin. Me myös varmistamme, että työntekijöitä ei velvoiteta maksamaan mitään palkkioita työpaikastaan.

Nuoret työntekijät

Lapsityövoimaa ei käytetä Nefabin toiminnassa missään vaiheessa. Termillä ”lapsi” viitataan kehen tahansa alle 15-vuotiaaseen henkilöön, oppivelvollisuusikäiseen henkilöön tai henkilöön, jota maan lakien mukaan ei saa vielä palkata työsuhteeseen sen mukaan, mikä ikä on suurin. Osapuolten on otettava käyttöön soveltuva menetelmä työntekijöiden iän tarkistamiseen. Tuemme asianmukaisten, kaikkien lakien ja säädösten mukaisten työpaikalla oppimisen ohjelmien käyttöä. Alle 18-vuotiaat työntekijät (nuoret työntekijät) eivät saa tehdä työtä, joka todennäköisesti vaarantaisi heidän terveytensä ja turvallisuutensa, yövuorot ja ylityöt mukaan lukien. Jos työhön palkataan opiskelijoita, huolehdimme heidän rekisteriensä hallinnasta ja heidän oikeuksistaan sovellettavien lakien ja säädösten mukaan. Jos lapsityövoiman käyttöä havaitaan, tarjoamme apua / korjaamme tilanteen.

Oikeudenmukaiset työolosuhteet

Työntekijöillä on oltava kirjallinen, paikallisella kielellä laadittu työsopimus, ja heidän pitää pystyä ymmärtämään työsuhteen-

sa ehdot. Työntekijöille maksettavan korvauksen on oltava kaikkien sovellettavien palkkalakien mukaista, mukaan lukien minimipalkka, ylityötunnit ja lain edellyttämät edut. Kaikkien palkkaehtojen on oltava selkeitä ja ymmärrettäviä. Työtunnit eivät saa ylittää paikallisen lain määrittämää enimmäismäärää. Lisäksi työviikon pituus saa olla enintään 60 tuntia viikossa ylityö mukaan lukien, ja kaiken ylityön on oltava vapaaehtoista, hätätilanteita ja poikkeusolosuhteita lukuun ottamatta. Työntekijöille on annettava vähintään yksi vapaapäivä seitsemän päivän välein. Yksi vapaapäivä on vähintään 24 peräkkäistä tuntia. Palkan leikkaamista kurinpitotoimenpiteenä ei sallita. Työntekijöillä on oikeus lakisääteisiin taukoihin, lomiin ja vapaapäiviin, mukaan lukien sairaus- tai äitiyslomat. Kaikessa tilapäisen työvoiman, vuokratyövoiman ja ulkoistetun työvoiman käytössä on noudatettava paikallisten lakien vaatimuksia.

Inhimillinen kohtelu

Raakaa tai epäinhimillistä kohtelua ei sallita, mukaan lukien työntekijöihin kohdistuva väkivalta, sukupuoleen perustuva väkivalta, seksuaalinen häirintä, seksuaalinen hyväksikäyttö, ruumiillinen kuritus, henkinen tai fyysinen pakottaminen, kiusaaminen, julkinen nolaaminen tai sanallinen väkivalta, eikä tällaisella kohtelulla saa myöskään uhata. Näitä vaatimuksia tukevat kurinpitokäytännöt ja -menettelyt on määritettävä selkeästi, ja niistä on tiedotettava työntekijöille.

Ei syrjintää eikä ahdistelua

Työntekijöidemme monimuotoisuus on myönteinen asia, eikä ketään saa syrjiä tai ahdistella rodun, ihonvärin, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, kansallisuuden, vanhemmuuden, siviilisäädyn, raskauden, uskonnon, poliittisen kannan, etnisen taustan, sosiaalisen taustan, sosiaalinen statuksen, iän, ammattiliiton jäsenyyden tai vammaisuuden vuoksi, eikä mitään näistä ominaisuuksista saa käyttää esimerkiksi palkkioiden määräytymisen tai vastaavien työsuhteeseen liittyvien käytäntöjen perusteena.

Työntekijöille, joilla on samantasoinen pätevyys, kokemus ja työsuoritus, on maksettava samaa palkkaa samasta työstä. Työntekijöiden uskonnon harjoittaminen on mahdollistettava kohtuullisin mukautuksin. Lisäksi työntekijöille tai mahdollisille työntekijöille ei saa tehdä lääketieteellisiä testejä, mukaan lukien raskaus- tai neitsyydestit tai fyysiset tutkimukset, joita voitaisiin käyttää syrjivästi.

TERVEYS JA TURVALLISUUS

TARJOAMME KAIKILLE TYÖNTEKIJÖILLE TURVALLISEN JA TERVEELLISEN TYÖYMPÄRISTÖN KANSAINVÄLISIÄ STANDARDEJA JA PAIKALLISIA LAKEJA NOUDATTAEN.

Työturvallisuus

Työntekijöiden vaara altistua turvallisuus- ja terveysriskeille on määritettävä ja arvioitava. Vaaraa on lievennettävä riskienhallintaprosessilla, johon sisältyy vaaran poistaminen, prosessien tai materiaalien korvaaminen toisilla ja vaarojen hallinta oikeanlaisella suunnittelulla, teknisten ja hallinnollisten toimenpiteiden käyttöönotolla, ennaltaehkäisevällä huollolla ja turvallisilla työmenetelmillä sekä tarjoamalla jatkuvaa työterveys- ja turvallisuuskoulutusta. Jos vaaroja ei saada näillä keinoilla riittävästi hallintaan, työntekijöille on annettava soveltuvat, hyvin huolletut henkilösuojaimet sekä koulutusmateriaaleja näihin vaaroihin liittyvistä riskeistä.

On myös ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin, jotta raskaana olevat naiset ja imettävät äidit eivät joudu altistumaan työolosuhteille, joihin liittyy suuria vaaroja. Raskaana oleviin ja imettäviin naisiin kohdistuvat työterveys- ja turvallisuusriskit on poistettava tai niitä on vähennettävä, mukaan lukien heidän työtehtäviinsä liittyvät riskit. Lisäksi on huolehdittava kohtuullisista mukautuksista imettäville äideille.

Hätätilanteisiin varautuminen

Mahdolliset hätätilanteet ja -tapahtumat on tunnistettava ja arvioitava, ja niiden vaikutus on minimoitava laatimalla hätätilanteissa noudatettavia suunnitelmia ja toimintaohjeita, mukaan lukien hätätilanteista raportointi, työntekijöiden ilmoitus- ja evakuointimenettelyt, työntekijöiden koulutus ja harjoitukset. Hätätilanteita on harjoitettava vähintään kerran vuodessa tai paikallisen lain vaatimalla tavalla sen mukaan, kumpi vaatimus on tiukempi. Hätäsuunnitelmin on otettava mukaan soveltuvat palovaroitimet ja palonsammutusvälineet, selkeät ja esteettömät hätäuloskäynnit ja -reitit, riittävät poistumisjärjestelyt, pelastushenkilöstön yhteyshenkilöt sekä toipumissuunnitelmat. Näissä suunnitelmissa ja menettelyissä on keskityttävä pitämään henkilövahingot, ympäristövahingot ja omaisuusvahingot mahdollisimman vähäisinä.

Työtaturmat ja ammattitaudit

On otettava käyttöön menettelyjä ja järjestelmiä, joilla voidaan mahdollistaa työtaturmien ja ammattitautien ehkäisy, hallinta, seuranta ja raportointi. Tähän sisältyvät muun muassa seuraavat osa-alueet: työntekijöiden raportointiin kannustaminen, tapaturma- ja tautitapausten luokittelu ja kirjaaminen, tarvittavan lääketieteellisen hoidon tarjoaminen, tapausten tutkiminen sekä korjaavien toimenpiteiden toteaminen niiden syiden poistamiseksi sekä työntekijöiden työhön paluun tukeminen.

Työterveys

Työntekijöiden altistuminen kemiallisille, biologisille ja fyysisille aineille on määritettävä ja arvioitava, ja sitä on hallittava riskienhallintaprosessin mukaisesti. Jos mahdollisia vaaroja havaitaan, osapuolten on etsittävä keinoja niiden poistamiseen ja/tai vähentämiseen. Ellei vaaroja voida poistaa tai vähentää, mahdollisia vaaroja on hallittava oikeanlaisella suunnittelulla, teknisillä ja hallinnollisilla toimenpiteillä. Jos vaaroja ei saada näillä keinoilla riittävästi hallittua, työntekijöille on annettava maksutta asianmukaisia, hyvin huollettuja henkilösuojaimia, joita heidän on käytettävä. Käynnissä on oltava jatkuvia suojausohjelmia, joihin sisältyy koulutusmateriaaleja näihin vaaroihin liittyvistä riskeistä.

Fyysisesti raskas työ

Työntekijän altistuminen fyysisesti raskaiden työtehtävien vaaroille on määritettävä, arvioitava ja sitä on hallittava. Tähän sisältyvät muun muassa manuaalista materiaalin käsittelyä sekä raskasta tai toistuvaa nostamista, pitkäkestoista seisomista ja usein toistuvaa tai voimaa vaativaa kokoonpanoa sisältävät työtehtävät.

Koneiden turvallisuus

Tuotanto- ja muut koneet on arvioitava turvallisuusriskien varalta. Jos koneista aiheutuu työntekijöiden loukkaantumisaara, fyysisiä suojuksia, lukituksia ja esteitä on asennettava, ja niiden kunnossapidosta on huolehdittava asianmukaisesti.

Hygienia, ruoka ja majoitus

Puhtaiden WC-tilojen, juomaveden sekä hygieenisten ruoanvalmistus-, ruoansäilytys- ja ruokailutilojen on oltava helposti työntekijöiden ulottuvilla.

Työntekijöiden asuntolat on pidettävä puhtaina ja turvallisina, ja ne on varustettava soveltuvilla hätäuloskäynneillä ja -reiteillä, kuumalla vedellä suihkussa käyntiä varten, riittävällä valaistuksella, lämmityksellä ja ilmanvaihdolla. Asuntoloissa on oltava turvalliset tilat henkilökohtaisten tavaroiden ja arvoesineiden säilytystä varten sekä kohtuullisesti henkilökohtaista tilaa ja kohtuulliset kulkuoikeudet.

Tiedotus terveys- ja turvallisuusasioista

Työntekijöille on tarjottava riittävää tietoa ja koulutusta työterveys- ja turvallisuusasioista työntekijän omalla kielellä tai työntekijän ymmärtämällä kielellä kaikista tunnistetuista työpaikan vaaroista, joille työntekijät altistuvat. Terveystien ja turvallisuuteen liittyvät tiedot on asetettava selkeästi esille työtiloissa tai sijoitettava työntekijöiden tuntemaan ja saatavilla olevaan paikkaan. Kaikille työntekijöille annetaan koulutusta ennen työn alkua ja säännöllisesti työsuhteen aikana. Työntekijöitä on kannustettava kertomaan kaikista terveys- ja turvallisuusshuolistaan ilman seuraamusten pelkoa.

YMPÄRISTÖ

NEFAB SÄÄSTÄÄ LUONNONVAROJA TOIMITUSKETJUJA OPTIMOIMALLA. ONNISTUMME SIINÄ INNOVOIMALLA KESTÄVIÄ PAKKAUS- JA LOGISTIIKKARATKAISUJA YHDESSÄ ASIAKKAIDEMME KANSSA. PYRIMME JATKUVASTI VÄHENTÄMÄÄN TOIMINTOJEMME JA TOIMITUSKETJUJEMME YMPÄRISTÖVAIKUTUKSIA JA SITEN VARMISTAMAAN PAREMMAN TULEVAISUUDEN ASIAKKAILLEMME, YHTEISKUNNALLE JA YMPÄRISTÖLLE.

Luvat ja raportointi

Kaikki tarvittavat ympäristöluvut on hankittava, niitä on ylläpidettävä ja niiden toimintaan ja raportointiin liittyviä vaatimuksia on noudatettava.

Saastumisen ehkäisy ja luonnonvarojen kulutuksen vähentäminen

Saasteiden, päästöjen ja jätteiden syntymistä on vähennettävä jo lähteessä tai saasteita vähentävillä laitteilla, tuotanto-, ylläpito- ja laitosprosessien muutoksilla tai muilla käytännöllä. Luonnonvarojen, mukaan lukien veden, fossiilisten polttoaineiden, mineraalien ja aarniometsätuotteiden, käyttöä on rajoitettava esimerkiksi muuttamalla tuotanto-, kunnossapito- ja laitosprosesseja, korvaavia materiaaleja käyttämällä, uudelleenkäytöllä, suojelulla, kierrätyksellä tai muilla menetelmillä.

Vaaralliset aineet

Kemikaalit, jätteet ja muut ihmisille tai ympäristölle vaaraa aiheuttavat materiaalit on tunnistettava, merkittävä ja niitä on hallittava siten, että voidaan varmistaa niiden turvallinen käsittely, siirtäminen, säilytys (sekä maahan ja veteen tapahtuvien vuotojen esto), käyttö, kierrätys tai uudelleenkäyttö ja hävittäminen.

Kiinteät jätteet

Vaarattomia kiinteitä jätteitä hallitaan parhaiden käytäntöjen ja voimassa olevien paikallisten säädösten mukaisesti. Jätteen syntymistä pyritään estämään mahdollisuuksien

mukaan. Suositeltavia jätteen hallintavaihtoehtoja ovat vähentäminen, uudelleenkäyttö ja kierrätys.

Ilmansaasteet

Toiminnasta syntyvien haihtuvien orgaanisten kemikaalien, aerosolien, syövyttävien aineiden, pienhiukkasten, otsonikerrosta heikentävien aineiden ja palamisesta syntyvien sivutuotteiden päästöjä ilmaan on hallittava mahdollisuuksien mukaan parhailla käytettävissä olevalla tekniikoilla. Otsonikerrosta heikentäviä aineita on vältettävä Montrealin pöytäkirjan ja sovellettavien säädösten mukaisesti.

Materiaalirajoitukset

Noudatamme kaikkia sovellettavia lakeja, säädöksiä ja asiakkaiden vaatimuksia tiettyjen aineiden kieltämisestä tai rajoittamisesta tuotteissa ja valmistuksessa, mukaan lukien kierrätystä ja hävittämistä koskevat merkinnät.

Vesihuolto

Teollisista prosesseista syntyvien jätevesien hävittämistä on vältettävä mahdollisuuksien mukaan ja silloin, kun sitä ei voida välttää, jäteveden käsittelyssä, valvonnassa ja hallinnassa on noudatettava paikallisia säädöksiä.

Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt

Pyrimme hallitsemaan energiankulutusta ja scope 1- ja scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjen lähteitä, ja etsimme aina tapoja energiatehokkuutemme parantamiseen ja hiilijalanjälkemme pienentämiseen.

ETIIKKA

KUNNIOITAMME AINA IHMISIÄ, NOUDATAMME KORKEITA EETTISIÄ STANDARDEJA JA MEILLÄ ON NOLLATOLERANSSI KORRUPTIOON. NOUDATAMME GLOBAL COMPACT -ALOITTEEN 10. PERIAATETTA: ”YRITYSTEN TULEE AINA TOIMIA KAIKKIA KORRUPTION MUOTOJA VASTAAN, MUKAAN LUKIEN KIRISTYS JA LAHJONTA”.

KORRUPTION VASTAINEN TOIMINTA

Meillä on nollatoleranssi korruptioon, ja noudatamme Global Compact -aloitteen 10. periaatetta:

”Yritysten tulee aina toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kiristys ja lahjonta.” Transparency Internationalin mukaan korruptio on ”julkisen aseman väärinkäyttöä yksityisen edun ajamiseksi”. Se voi tarkoittaa taloudellisen edun lisäksi muitakin etuisuuksia. Työntekijöiden tekemien liiketoimintapäätösten on perustuttava työnantajan etuun, ei henkilökohtaisiin näkökohtiin tai suhteisiin, ja työntekijöiden on vältettävä tilanteita, joissa heidän oma etunsa voi joutua ristiriitaan tai edes vaikuttaa joutuvan ristiriitaan työnantajan etujen kanssa. Valvonta-, kirjanpito- ja seuraamusmenettelyjä on otettava käyttöön, jotta voidaan varmistaa korruption vastaisten lakien noudattaminen.

Myynti

Harjoitamme vain sellaista liiketoimintaa, jossa liiketoiminnasta voidaan kilpailla reilusti tarjonnan laadun ja hinnan perusteella eikä antamalla lahjuksia tai osallistumalla mihinkään muuhun epäeettiseen toimintaan.

Hallituksen jäsenyys ja muut luottamustehtävät

Toimiminen voittoa tavoittelevan yrityksen tai valtion viraston hallituksessa tai vastaavassa elimessä ei ole sallittua, jos siitä syntyy mahdollinen eturistiriita. Kaikki tällainen toiminta pitää hyväksyttää etukäteen isoisällä (esihenkilön esihenkilöllä). Toimiminen voittoa tavoittelemattomien tai yleishyödyllisten järjestöjen hallituksessa vaatii hyväksynnän vain, jos siihen liittyy mahdollinen eturistiriita.

Hankinta

Toimittajat arvioidaan ennen minkäänlaiseen liikesuhteeseen ryhtymistä. Prosessin tasapuolisuuden varmistamiseksi kaikkien kilpailevien toimittajien on saatava sama dokumentaatio, samat tiedot ja samat aikarajat voidakseen kilpailla

samoilla ehdoilla. Toimittajat voivat yrittää saada tai haastaa ostohenkilökuntaa vuotamaan tietoja tai tarjota henkilökunnalle henkilökohtaisia etuja päästäkseen suosikin asemaan. Kukaan työntekijä ei saa tarttua tällaisiin haasteisiin tai etuihin eikä mitenkään asettaa itseään asemaan, jossa häneen voi kohdistua asiantonta vaikuttamista tai jossa saattaa edes herätä epäily sellaisesta. Toimittajille tehtyjen maksujen on oltava asianmukaisia, kohtuullisia ja perusteltuja vastineita laillisista tuotteista tai palveluista.

Lahjat, vieraanvaraisuus ja kulut

Emme tarjoa lahjoja, etuja, korvauksia tai viihdettä kolmannelle osapuolelle emmekä ota niitä vastaan, jos se on lakien vastaista tai jos sen voidaan katsoa vaikuttavan liiketoimen lopputulokseen tai mahdollisesti altistavan liiketoimintamme sopimattomalle vaikutukselle.

Erytystä huomiota on kiinnitettävä kaikkiin suhteisiin, joissa on mukana julkisia tai valtion viranomaisia ja työntekijöitä. Lahjojen, vieraanvaraisuuden tai maksettujen kulujen suhteen on noudatettava seuraavia sääntöjä:

- ne eivät saa olla liiallisia tai ylellisiä
- niitä ei saa tarjota usein
- niistä ei saa jäädä vastaanottajalle velvoitetta tarjota jotakin vastalahjaksi.

Lahjat ovat yleensä arvoltaan pieniä esineitä, jotka on annettu ammatillisessa mielessä odottamatta korvausta tai vastalahjaa. Lahjoilla ei saa olla mitään roolia liiketoimintaprosessissa, vaan ne on annettava ainoastaan yritysten välisen arvostuksen merkinä.

Lahjan arvon tulisi olla vaatimaton, eikä se saa velvoittaa vastaanottajaa antamaan mitään vastineeksi. Yleisiä ja hyväksytyjä lahjoja ovat esimerkiksi yrityksen mainostuotteet.

Lahjaan ei saa koskaan sisältyä rahaa, lainoja tai mitään sellaista, jonka voi vaihtaa rahalliseen arvoon.

Toimittajien ja muiden kolmansien osapuolten antamista lahjoista tulisi mahdollisuuksien mukaan kieltäytyä kohteliaasti. Niissä tilanteissa, joissa tämä ei ole mahdollista (esim. postilähetykset tai maakohtaiset käytännöt tai kulttuurit), lahjat on asetettava julkisesti näkyville tai lahjoitettava hyväntekeväisyyteen.

Vieraanvaraisuudella tarkoitetaan tavallisesti aterioita ja/tai viihdettä (esim. musiikki-, urheilu- tai teatteritapahtumia), joita yritys tarjoaa solmiessaan tai kehittäessään liikesuhteitaan nykyisten tai mahdollisten asiakkaiden ja liikekumppaneiden kanssa.

- Vieraanvaraisuus on sallittua, jos se liittyy liiketapaamiseen, jossa liikesisältö on pääasiassa.
- Vieraanvaraisuuden tarjoaminen edellyttää, että tarjoaja osallistuu tilaisuuteen, että vieraanvaraisuutta tarjotaan tasapuolisesti ja että sen arvo on vaatimaton.

Toisinaan kuluja aiheutuu, kun asiakkaita kutsutaan referenssikohteisiin tuotteen esittelyä/testausta varten, koulutuksiin tai konferensseihin.

- Kaikkien maksettujen kulujen tulee liittyä liiketapaamiseen, jossa liikesisältö on pääasiassa.

Lahjukset, voitelumaksut jne.

Me emme pyydä tai ota vastaan, tarjoa tai anna minkäänlaisia lahjuksia, voitelumaksuja tai minkäänlaista muuta laitonta tai epäeettistä etua, suoraan emmekä epäsuorasti.

Tietojen luovuttaminen

Kaikki liiketoimet on hoidettava läpinäkyvästi ja kirjattava tarkasti osapuolen kirjanpitoon ja tietueisiin. Tiedot osapuolen työvoimasta, työterveydestä ja -turvallisuudesta, ympäristökäytännöistä, liiketoimista, rakenteesta, taloudellisesta tilanteesta ja toiminnasta on luovutettava sovellettavien säädösten ja alalla noudatettavien käytäntöjen mukaisesti. Tietueiden väärentämistä tai toimitusketjun olosuhteiden tai käytäntöjen esittämistä väärässä valossa ei hyväksytä.

Immateriaalioikeudet

Kunnioitamme immateriaalioikeuksia. Teknologian ja tietämyksen siirroissa on suojeltava immateriaalioikeuksia, ja asiakkaiden ja toimittajien tiedot on suojattava kohtuullisin kulkuoikeuksin.

Yksityisyys

Olemme sitoutuneet suojelemaan kaikkien liiketoimintamme osapuolten kohtuullista henkilötietosuojaa, mukaan lukien toimittajat, asiakkaat, kuluttajat ja työntekijät. Noudattamme kaikkia tietosuojaja- ja tietoturvalakeja ja lakisääteisiä vaatimuksia henkilötietojen keräämisessä, säilyttämisessä, käsittelyssä, siirtämisessä ja jakamisessa.

Konfliktimineraalit

"Konfliktimineraalit" ovat tantaalia, tinaa, volframia (ja malmeja, joista ne ovat peräisin) sekä kultaa sisältäviä mineraaleja siitä riippumatta, mistä ne on hankittu, missä ne on jalostettu tai missä ne myydään. Pyrimme noudattamaan materiaaliemme hankinnassa Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) ohjeistusta konfliktialueilta ja korkean riskin alueilta peräisin olevien mineraalien vastuullisista tuotantoketjuista tai vastaavaa ja tunnustettua due diligence -viitekehystä.

Kilpailu

Toimimme sovellettavien lakien ja säädösten mukaisesti emmekä tee kilpailua rajoittavia sopimuksia.

Vaatimustenmukaisuusrikkeistä ilmoittaminen

Kannustamme työntekijöitämme, toimittajiamme ja asiakkaitamme raportoimaan tämän eettisen ohjeiston vastaiseksi katsomastaan käytöksestä verkkosivuillamme: <https://report.whistleb.com/nefab>

Emme hyväksy minkäänlaista häirintää, syrjintää tai kosto-toimia sellaisia henkilöitä vastaan, jotka ovat kertoneet huolenaiheistaan ja toimineet hyvässä uskossa tämän eettisen ohjeiston mukaisesti.



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