

CODE OF CONDUCT



VEZETŐSÉGI NYILATKOZAT

STAFFAN PEHRSON, ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓ

Tisztelt Olvasó!

Vállalatunk alapvető értékeinek és az Etikai Kódexünkben megfogalmazott irányelveknek megfelelően folyamatosan arra törekszünk, hogy az elismert márkanevünk hírnevét öregbítsük. Vállalatunk alapelvei közé tartozik az etikus üzleti magatartás, az igazságos bánásmód minden dolgozóval és munkatárssal, az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése és a fenntarthatóságra és erőforrások megőrzésére helyezett hangsúly. Ezek az alapelvek egyeznek globális ügyfeleink és vállalatunk tulajdonosainak alapelveivel.

A Nefab általánosan elfogadott etikus üzleti gyakorlatok és standardok alapján működik. Etikai Kódexünk rendelkezései határozzák meg üzleti magatartásunkat világszerte. Folyamatosan azon dolgozunk, hogy ügyfeleink, dolgozóink, üzleti partnereink és minden érdekelt fél belénk vetett bizalmát továbbra is meg-
szolgáljuk és erősítsük. Mindent megteszünk a jelen Etikai Kódexben érintett összes területtel kapcsolatos folyamatos fejlesztésért, ezért minden Nefab vállalatnak és alkalmazottnak be kell tartania az Etikai Kódex előírásait. Beszállítóinktól is megköveteljük, hogy feleljenek meg az Etikai Kódexnek, amely a vonatkozó törvényeknél szigorúbb elvárásokat fogalmazhat meg.

A Nefab abban hisz, hogy csak a helyes út a járható. Etikai Kódexünk célja, hogy ezt az elvet a gyakorlatba ültesse minden dolgozónk, ügyfelünk és a bennünket körülvevő világ javát szolgálva.



Staffan Pehrson
Elnök és ügyvezető igazgató, Nefab Csoport
Stockholm, 2021. augusztus

EMBERI JOGOK

TÁMOGATJUK ÉS TISZTELETBEN TARTJUK A NEMZETKÖZILEG KINYILATKOZTATOTT EMBERI JOGOK VÉDELME, ÉS BIZTOSÍTJUK, HOGY A VÁLLALAT NE VEGYEN RÉSZT AZ EMBERI JOGOK MEGSÉRTÉSÉBEN.

Egyesülési szabadság

A helyi vagy vonatkozó törvények által megengedett mértékben minden munkavállaló szabadon hozhat létre szak-szervezeteket, csatlakozhat azokhoz vagy tagadhatja meg az azokhoz való csatlakozást, jogában áll kollektív megá-lapodást kötni, illetve békés gyülekezésem részt venni vagy a dolgozó azon jogát tiszteletben tartani, hogy megtagadja az ilyen részvételt. A dolgozóknak és/vagy a képviselőiknek lehetőséget kell biztosítani a nyílt kommunikációra és arra, hogy a diszkriminációtól, a megtorlástól, a megfélemlítéstől vagy a zaklatástól való félelem nélkül megoszthassák a vezetőséggel a munkahelyi körülményekkel és a vezetőség eljárásaival kapcsolatos ötleteiket és aggályait.

Kényszermunka és kötelező munka

Nem toleráljuk a kényszer- vagy kötelező munka semmilyen formáját, és minden munkavállalónak joga van ahhoz, hogy munkaviszonyát következmény nélkül megszüntesse a megfelelő felmondási idő betartása esetén, a munkaszerződésnek vagy a helyi törvényeknek megfelelően. A munkavállalóktól a munkáltató nem követelheti pénz vagy személyes iratok letétbe helyezését a munkáltatónál. Alvállalkozók, ügynökök vagy munkaerő-toborzók használata esetén gondoskodunk arról, hogy azok ne tarthassák vissza, ne semmisíthessék meg, ne rejthessék el és ne foglalhassák le a munkavállalók személyes iratait vagy bevándorlási dokumentumait, és ne tagadhassák meg az azokhoz való hozzáférést. Azt is biztosítjuk, hogy a dolgozóknak ne kelljen semmilyen díjat fizetniük azért, hogy munkát kapjanak.

Fiatal dolgozók

Gyermekmunka nem használható a Nefab egyetlen tevékenységében sem. A „gyermek” kifejezés a 15 éves életkort vagy a tankötelezettség legkorábbi befejezésére előírt életkort be nem töltött, vagy az adott országban minimálisan előírt munkavállalási korhatárt el nem érő személyt jelenti, amelyik magasabb. A résztvevőknek megfelelő módszert kell bevezetniük a dolgozók életkorának ellenőrzésére. Támogatjuk a törvényes munkahelyi tanulási programokat, amelyek minden törvénynek és rendelkezésnek megfelelnek. A 18 év alatti dolgozók (fiatal dolgozók) nem végezhetnek olyan munkát, amely veszélyeztetheti az egészségüket vagy a biztonságukat, ideértve az éjszakai műszakot és a túlórákat is. Diák munkavállalók foglalkoztatása esetén biztosítjuk a nyilvántartásaik és a jogaik megfelelő kezelését a vonatkozó törvényeknek és rendelkezéseknek megfelelően. Gyermekmunka észlelése esetén támogatást/jogorvoslatot biztosítunk.

Tisztességes foglalkoztatási feltételek

A munkavállalóknak a saját nyelvükön készült, írott munkaszerződéssel kell rendelkezniük, és érteniük kell a foglalkoztatásukra vonatkozó feltételeket. A dolgozók számára fizetett javadalmazásnak meg kell felelnie a munkabérré vonatkozó minden törvénynek, beleértve a minimálbérré, a túlórákra és a jogilag kötelező juttatásokra vonatkozó törvényeket. A bérkimutatásnak egyértelműnek és érthetőnek kell lennie. A munkaidő nem haladhatja meg a helyi törvény által meghatározottat. Továbbá a munkahét nem lehet több heti 60 óránál a kötelező jelleggel önkéntesen vállalható túlórákat is beleértve, a vészhelyzeteket vagy váratlan helyzeteket kivéve. Az alkalmazottaknak hétnaponta legalább egy szabadnappal kell rendelkezniük. Az egy szabadnap legalább 24 órát jelent megszakítás nélkül. Bérlevonás fegyelmi intézkedés gyanánt nem megengedhető. A dolgozóknak joguk van a törvény által előírt, kötelező szünetekre, ünnepnapokra és fizetett szabadnapokra, ideértve a betegszabadságot és a szülési szabadságot is. Ideiglenes, kihelyezett és kiszervezett munkaerő a helyi törvények keretein belül alkalmazható.

Emberséges bánásmód

Tilos a durva vagy embertelen bánásmód, ideértve az általános vagy nemi alapú erőszakot, a dolgozók szexuális zaklatását, bántalmazását, testi fenyegetését, szellemi vagy fizikai kényszerítését, megfélemlítését, nyilvános megszégyenítését vagy szóbeli bántalmazását; tilos továbbá ilyenekkel fenyegetni a dolgozót. Az ezen előírásokat alátámasztó szabályzatokat és eljárásokat egyértelműen meg kell határozni és azokról a dolgozókat tájékoztatni kell.

Diszkriminációmentesség, a zaklatás tilalma

A munkavállalóink sokszínűsége pozitív jellemző, és senki nem diszkriminálható vagy zaklatható faj, bőrszín, nem, szexuális irányultság, nemzetiség, szülői vagy családi állapot, terhesség, vallás, politikai vélemény, etnikai vagy társadalmi hovatartozás, társadalmi státusz, életkor, szak-szervezeti tagság vagy fogyatékoság alapján, és ezek a jellemzők nem használhatók a foglalkoztatással kapcsolatos eljárásokban, például előléptetéseknél, jutalmak adásánál vagy hasonlóan.

Az azonos végzettséggel, tapasztalattal és teljesítménnyel rendelkező munkavállalók egyenlő munkáért egyenlő fizetésben részesülnek. A dolgozóknak megfelelő helyet kell biztosítani, hogy gyakorolhassák a vallásukat. Ezenkívül a dolgozókat vagy potenciális dolgozókat nem szabad olyan orvosi vizsgálatoknak, például terhességi vagy szüzességi tesztnak vagy fizikai vizsgálatoknak kitenni, amelyek diszkriminatív módon használhatók fel.

EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

MINDEN ALKALMAZOTT SZÁMÁRA BIZTOSÍTJUK AZ EGÉSZSÉGES, BIZTONSÁGOS ÉS A NEMZETKÖZI SZABVÁNYOKNAK ÉS HELYI TÖRVÉNYEKNEK MEGFELELŐ MUNKAKÖRNYEZETET.

Munkahelyi biztonság

A dolgozók esetleges egészségügyi és biztonsági kockázatoknak való kitettségét azonosítani kell, és az ellenőrzési hierarchiát alkalmazva fel kell mérni és csökkenteni kell. Ez magában foglalja a veszélyforrás megszüntetését, a folyamatok vagy anyagok lecserélését, a megfelelő tervezésen keresztül végzett kontrollt, műszaki és adminisztratív ellenőrzések bevezetését, a megelőző karbantartást és a biztonságos munkaeljárásokat, valamint a folyamatos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági képzést. Amennyiben a veszélyek nem tarthatók megfelelő ellenőrzés alatt ezekkel az intézkedésekkel, a dolgozókat megfelelő, jól karbantartott egyéni védőeszközökkel és az ezekhez a veszélyekhez kapcsolódó, őket érintő kockázatokkal foglalkozó oktatóanyagokkal kell ellátni.

Észszerű lépéseket kell tenni továbbá annak érdekében, hogy terhes nők és szoptató anyák ne dolgozhassanak magas kockázatot jelentő munkakörülmények között; ilyen esetben meg kell szüntetni vagy csökkenteni kell a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatokat, ideértve a feladataikhoz kapcsolódókat is, és a szoptató anyáknak megfelelő helyet kell biztosítani.

Vészhelyzeti felkészültség

A potenciális vészhelyzeteket és eseményeket azonosítani kell és fel kell mérni, és azok hatását a lehető legkisebbre kell csökkenteni vészhelyzeti tervek és reagálási eljárások bevezetésével, ideértve a következőket: vészhelyzetek jelentése, alkalmazottak értesítése és kiürítési eljárások, dolgozók képzése és gyakorlatok. A vészhelyzeti gyakorlatokat legalább évente vagy a jogszabályban előírt időközönként el kell végezni, amelyik szigorúbb. A vészhelyzeti terveknek ezenkívül tartalmazniuk kell a megfelelő tűzjelzést és oltóberendezéseket, tiszta és akadálytalan vészkijáratokat és utakat, megfelelő kijáratokat, segítségnyújtások elérhetőségeit és helyreállítási terveket. Ezeknek a terveknek és eljárásoknak a fő célja az élet védelme, valamint a környezetet és a vagyont érő károk mérséklése.

Munkahelyi sérülés és betegség

Eljárásokat és rendszereket kell alkalmazni a munkahelyi sérülés és betegség megelőzésére, kezelésére, nyomon követésére és jelentésére, ideértve a következőket: a dolgozók általi jelentés bátorítása, a sérülésekkel és megbetegedéssel járó esetek osztályozása és nyilvántartásba vétele, szükséges orvosi ellátás nyújtása, az esetek kivizsgálása és javító intézkedések megtétele az okok megszüntetésére, és a dolgozók ismételt munkába állásának elősegítése.

Ipari higiénia

A dolgozók vegyszereknek, biológiai és fizikai tényezőknek való kitettségét azonosítani és értékelni kell, valamint ellenőrzés alatt kell tartani az ellenőrzési hierarchiának megfelelően. Lehetséges veszélyek azonosítása esetén a résztvevőknek keresniük kell azokat a lehetőségeket, amelyekkel az esetleges veszélyek kiküszöbölhetők és/vagy mérsékelhetők. Amennyiben a veszélyek nem szüntethetők meg és nem csökkenthetők, akkor a lehetséges veszélyeket megfelelő tervezéssel, mérnöki és adminisztratív ellenőrzésekkel kell kontroll alatt tartani. Ha a veszélyek nem tarthatók megfelelő ellenőrzés alatt ezekkel az eszközökkel, a dolgozók számára ingyenesen megfelelő, jól karbantartott egyéni védőfelszereléseket kell biztosítani, amelyek használata kötelező. A biztonsági programoknak folyamatosnak kell lenniük, és tartalmazniuk kell az ezekkel a veszélyekkel kapcsolatos kockázatokról szóló oktatási anyagokat.

Nehéz fizikai munka

A dolgozó nehéz fizikai igénybevételt jelentő feladatok veszélyeinek való kitettségét, ideértve a manuális anyagmozgatást, a nehéz tárgyak emelését vagy ismétlődő emelést, a hosszan tartó állást és a sokszor ismétlődő vagy nagy erőfeszítést igénylő szerelési feladatokat, azonosítani és értékelni kell, valamint ellenőrzés alatt kell tartani.

Gépek biztonsági berendezései

Fel kell mérni a gyártó és egyéb gépek biztonsági veszélyeit. Fizikai védőburkolatokat, reteszeket és elválasztókat kell biztosítani, és ezeket megfelelően karban kell tartani, ha egy gép sérülést okozhat a dolgozóknak.

Egészségügyi helyiségek, étel és szállás

A dolgozók számára hozzáférést kell biztosítani tiszta mellékhelyiséghez, ivóvízhez és étel elkészítésére, tárolására és elfogyasztására alkalmas, higiénikus helyiséghez.

A munkásszállókat tisztán és biztonságosan kell tartani, és megfelelő vészkijáratokkal és utakkal, a zuhanyzáshoz meleg vízzel, megfelelő világítással, fűtéssel és szellőzéssel kell ellátni, lezárható személyes tárolót kell biztosítani a személyes cikkek és értékes tárgyak tárolásához, és észszerű személyes teret és beléptetési jogosultságot kell kialakítani.

Egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos tájékoztatás

A dolgozók számára megfelelő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági tájékoztatást és oktatást kell biztosítani a saját nyelvükön vagy olyan nyelven, amelyet megértenek minden olyan azonosított munkahelyi veszéllyel kapcsolatban, amelynek a dolgozók ki vannak téve. Az egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos információkat jól látható helyre kell kitenni a létesítményben vagy a dolgozók által azonosítható és elérhető helyen. Minden dolgozó képzésben részesül a munka megkezdése előtt, majd azt követően rendszeresen. A dolgozók szabadon, megtorlás nélkül vehetik fel az egészségügyi és biztonsági aggályaikat.

KÖRNYEZETVÉDELLEM

A NEFAB ERŐFORRÁSOKAT TAKARÍT MEG AZ ELLÁTÁSI LÁNCOK OPTIMALIZÁLÁSÁVAL. EHHEZ AZ ÜGYFELEINKEL KÖZÖS INNOVÁCIÓK RÉVÉN FENNTARTHATÓ CSOMAGOLÁSI ÉS LOGISZTIKAI MEGOLDÁSOKAT HOZUNK LÉTRE. FOLYAMATOSAN AZON DOLGOZUNK, HOGY KÖRNYEZETVÉDELMI SZEMPONTBÓL JOBBÁ TEGYÜK TEVÉKENYSÉGÜNKET ÉS ELLÁTÁSI LÁNCAINKAT, AMI SZEBB JÖVŐT BIZTOSÍT ÜGYFELEINKNEK, A TÁRSADALOMNAK ÉS A KÖRNYEZETNEK.

Engedélyek és jelentések

Minden szükséges környezetvédelmi engedélyt be kell szerezni és fenn kell tartani, és a működéssel és jelentéssel kapcsolatos előírásait be kell tartani.

A szennyezés megelőzése és az erőforrások csökkentése

A szennyező anyagok kibocsátását és a hulladéktermelést a lehető legkisebbre kell szorítani vagy meg kell szüntetni a forrásnál vagy olyan gyakorlatok révén, mint a kibocsátásszabályozó berendezések, a gyártás, a karbantartás és a létesítménybeli folyamatok átalakítása, vagy egyéb eszközökkel. A természeti erőforrások, mint a víz, a foszforos üzemanyagok, az ásványi anyagok és az őserdőből származó termékek felhasználását olyan gyakorlatok révén kell óvni, mint a gyártás, a karbantartás és a létesítménybeli folyamatok átalakítása, az anyagok helyettesítése, újrafelhasználása, megőrzése, az újrahasznosítás és egyéb módszerek.

Veszélyes anyagok

Az emberre vagy a környezetre ártalmas vegyszereket, hulladékokat és egyéb anyagokat azonosítani kell, fel kell címkézni és kezelni kell azok biztonságos kezelése, mozgatása, tárolása (ideértve a talajba vagy vízbe jutás megelőzését), felhasználása, újrahasznosítása, újrafelhasználása és ártalmatlanítása érdekében.

Szilárd hulladék

A nem veszélyes szilárd hulladék kezelése a bevált módszereknek és a meglévő helyi előírásoknak megfelelően történik. Ha lehetséges, a hulladék mennyisége a lehető legkisebbre csökkentendő, amihez előnyben részesítjük a hulladék csökkentését, az újrafelhasználást és az újrahasznosítást.

Légszennyező anyagok kibocsátása

Ellenőrzés alatt kell tartani a gyártás során termelődő illékony szerves vegyszereket, aeroszolokat, maró anyagokat, részecskéket, az ózonréteget lebontó anyagokat és égési melléktermékek mennyiségét, az elérhető legjobb technológiák alkalmazásával, amikor csak megvalósítható. Az ózonréteget lebontó anyagok használata kerülendő a Montreali jegyzőkönyvnek és az alkalmazandó előírásoknak megfelelően.

Anyagokkal kapcsolatos korlátozások

Tartjuk magunkat minden alkalmazandó jogszabályhoz, előíráshoz, az ügyfelek elvárásaihoz meghatározott anyagok termékekben és gyártás során való tiltását vagy korlátozását illetően, ideértve az újrahasznosítással és ártalmatlanítással kapcsolatos címkék használatát is.

Vízgazdálkodás

Az ipari folyamatokból származó szennyvíz ártalmatlanítását kerülni kell, ha megoldható, ehelyett tisztítani, felügyelni kell és ellenőrzés alatt kell tartani, a helyi előírásokkal összhangban.

Energiafogyasztás és üvegházhatású gázok kibocsátása

Arra törekszünk, hogy ellenőrzés alatt tartsuk az energiafogyasztást és az 1. és 2. alkalmazási körbe tartozó üvegházhatású gáz kibocsátás forrásait, és folyamatosan keressük azokat a lehetőségeket, hogyan tehetnénk hatékonyabbá energiafogyasztásunkat és csökkenthetnénk a karbonlábnyomunkat.

ETIKA

MINDIG TISZTELETBEN TARTJUK AZ EMBEREKET, A MAGAS SZINTŰ ETIKAI NORMÁKAT, ÉS A KORRUPCIÓVAL KAPCSOLATBAN A ZÉRÓ TOLERANCIA ELVÉT ALKALMAZZUK. TARTJUK MAGUNKAT A GLOBÁLIS MEGÁLLAPODÁS 10. ALAPELVÉHEZ: „A VÁLLALATOKNAK KÜZDENIÜK KELL A KORRUPCIÓ MINDEN FORMÁJA ELLEN, BELEÉRTVE A ZSAROLÁST ÉS A MEGVESZTEGETÉST IS.”

KORRUPCIÓELLENESSÉG

A korrupciót illetően a zéró tolerancia elvét valljuk, és támogatjuk a Globális Megállapodás 10. alapelvét:

„A vállalatoknak küzdeniük kell a korrupció minden formája ellen, beleértve a zsarolást és a megvesztegetést is.” A Transparency International a következőképpen fogalmazza meg a korrupciót: „hatalommal való visszaélés egyéni haszonszerzés céljából”. Ez nemcsak pénzügyi, hanem nem pénzügyi előnyöket is jelenthet. A munkavállalók a munkáltató legjobb érdekei szerint hozzák meg üzleti döntéseiket, nem pedig személyes érdekek vagy kapcsolatok alapján, és kerülnek azokat a helyzeteket, amelyekben a személyes érdekeik összeférhetetlenek lehetnek a munkáltató érdekeivel, vagy annak akár a látszatát kelthetik. A korrupcióellenes törvényeknek való megfelelés érdekében felügyeleti, nyilvántartási és végrehajtási eljárásokat kell bevezetni.

Értékesítés

Csak olyan üzletben veszünk részt, ahol tisztességesen versenyezhetünk az általunk kínált termék minősége és ára alapján, nem pedig kenőpénz felajánlásával vagy más etikátlan magatartással.

Igazgatótanácsi és hasonló tagság

Nem megengedett egy haszonszerzés céljából működő vállalat vagy kormányzati szerv igazgatótanácsának vagy hasonló testületének tagja lenni, ha az esetleges érdekelletet alakítja ki. Hasonló tagságot a vezetőjének a vezetője hagyhat jóvá előzetesen. A közhasznú vagy közösségi szervezetek igazgatótanácsi tagságához csak akkor kell engedély, ha esetleges érdekellet áll fenn.

Beszerezés

A beszállítókat az üzleti kapcsolat kialakítása előtt kiértékeljük. A tisztességes folyamat garantálása érdekében az egymással versengő beszállítóknak ugyanazt a dokumentációt, információkat és időkeretet kell a rendelkezésére bocsátani, hogy azonos feltételek mellett versenyezhesenek. A beszállítók a dolgozókat információk kiszivárogtatására kérhetik, ennek érdekében megpróbálhatják lefizetni őket, vagy személyes előnyöket biztosíthatnak a számukra, hogy kedvező helyzetbe kerüljenek. Egyetlen alkalma-

zott sem tehet eleget ilyen kérésnek vagy fogadhat el előnyöket, és más módon sem kerülhetnek olyan helyzetbe, ahol tisztességtelen befolyásolás vagy annak akár csak a gyanúja merülhet fel. A beszállítók a törvényes termékekért és szolgáltatásokért cserébe megfelelő, észszerű és igazolható kifizetésben részesülnek.

Ajándékok, vendéglátás és kiadások

Nem kínálunk fel vagy fogadunk el olyan ajándékot, előnyöket, visszatérítést vagy szórakoztatást harmadik félnek/féltől, amely törvényt sértésnek minősül, vagy amelyről azt gondolhatják, hogy befolyásolhatja egy üzleti tranzakció kimenetelét, vagy amely tisztességtelen befolyásnak teheti ki a vállalatot.

E tekintetben különös figyelmet kell fordítani az állami vagy kormányzati tisztviselőkkel és alkalmazottakkal ápolt kapcsolatokra. Az általunk fizetett ajándékok, vendéglátás és kiadások soha

- nem tűnhetnek túlzónak vagy pazarlónak,
- nem adhatók gyakran,
- nem hozhatja a kedvezményezett olyan helyzetbe, amelyben lekötelezetté válik vagy cserébe valamit elvárnak tőle.

Az ajándékok közé általában alacsony értékű, szakmai okokból, viszonzás vagy ellenérték elvárása nélkül adott dolgok tartoznak. Az ajándékoknak a vállalatok egymás kölcsönös elismerésén kívül nem lehet más szerepük egy üzleti folyamatban.

Az ajándéknak szerény értékűnek kell lennie, és soha nem hozhatja a kedvezményezett olyan helyzetbe, amelyben lekötelezetté válik. Általános és elfogadható ajándékok például a vállalati promóciós tárgyak.

Ajándék soha nem lehet pénz, kölcsön vagy bármely más, pénzben kifejezhető értékkel bíró dolog.

A szállítóktól vagy harmadik felektől kapott ajándékokat, amikor csak lehet, tisztelettel vissza kell utasítani. Azokban az esetekben amikor ez nem lehetséges (például postai úton érkezett dolgok, vagy bizonyos országokban vagy kultúrákban), az ajándékokat egy közös kirakatba kell tenni, vagy jótékony célra fel kell ajánlani.

A vendéglátás jellemzően étkezéseket és/vagy szórakoztatást (például zenei, sport- vagy színházi események) tartalmaz, amely során a vállalat üzleti kapcsolatokat szeretne kiépíteni vagy továbbépíteni meglévő vagy lehetséges ügyfelekkel és üzleti partnerekkel.

- Ahhoz, hogy a vendéglátás megengedhető legyen, mindig egy üzleti megbeszéléssel kapcsolatosnak kell lennie, és az üzleti jellegnek kell dominálnia.
- A vendéglátáshoz a vendéglátónak jelen kell lennie, annak tisztességesnek és csekély értékűnek kell lennie.

Időnként kiadások merülnek fel, amikor az ügyfeleket meghívjuk bemutató telephelyekre termékbemutatóra/tesztelésre, képzésre vagy konferenciákra.

- Minden kiadásnak egy üzleti megbeszéléssel kapcsolatosnak kell lennie, és az üzleti jellegnek kell dominálnia.

Kenőpénz, visszatérítés stb.

Nem kérünk vagy fogadunk el, kínálunk fel vagy adunk sem közvetlenül, sem közvetve semmilyen jellegű kenőpénzt, visszatérítést vagy más törvénytelen és tisztességtelen előnyt.

Adatok közzététele

Az üzleti tranzakcióknak átláthatóknak kell lenniük, és pontosan meg kell jelenniük a résztvevők könyvelésében és nyilvántartásaiban. A résztvevők munkaügyi, egészségvédelmi és biztonsági, környezetvédelmi eljárásaira, üzleti tevékenységeire, szerkezetére, pénzügyi helyzetére és teljesítményére vonatkozó információk a vonatkozó előírásoknak és az irányadó iparági gyakorlatnak megfelelően tehető közzé. A nyilvántartások meghamisítása, illetve az állapotok vagy eljárások valótlan bemutatása nem elfogadható az üzleti láncon belül.

Szellemi tulajdon

Tiszteletben tartjuk a szellemi tulajdonjogokat. A technológiát és a know-how-t a szellemi tulajdonjogok védelmét biztosító módon kell átadni, és az ügyfelek és beszállítók adatait védeni kell megfelelő be- és kilépési jogosultságokkal.

Adatvédelem

Elköteleztünk vagyunk mindazok személyes adatainak észszerűen elvárható védelme iránt, akikkel üzleti kapcsolatban vagyunk, ideértve a beszállítóinkat, ügyfeleinket, fogyasztóinkat és alkalmazottainkat. Megfelelünk az adatvédelmi és információbiztonsági jogszabályoknak és szabályozói előírásoknak a személyes adatok gyűjtése, tárolása, feldolgozása, továbbítása és megosztása során.

Konfliktusövezetekből származó ásványkincsek

„Konfliktusövezetekből származó ásványkincs” lehet a tántál, az ón, a volfrám (és az ércek, amelyekből származnak) és az arany, függetlenül attól, hogy honnan származnak, hol dolgozzák fel vagy értékesítik. Mindent megteszünk, hogy olyan forrásból szerezzük be anyagainkat, amely megfelel a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) konfliktusok által érintett vagy nagy kockázatot jelentő térségekből származó ásványok felelősségteljes ellátási láncáról szóló útmutatásának vagy más, azzal egyenértékű és elismert, kellő gondosságról szóló keretnek.

Verseny

Tevékenységeinket a vonatkozó törvényeknek és előírásoknak megfelelően végezzük, valamint tartózkodunk versenyellenes megállapodások megkötésétől.

Megfelelőséggel kapcsolatos aggályok bejelentése

Arra bátorítjuk az alkalmazottainkat, a beszállítóinkat és az ügyfeleinket, hogy a webhelyen keresztül jelentsenek minden olyan magatartást, amely szerintük a törvények vagy a jelen Etikai Kódex megsértésének minősülnek:

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

Semmilyen formában nem tűrjük a zaklatást, a diszkriminációt vagy a megtorlást azon személyek ellen, akik a jelen Etikai Kódexszel összhangban szólnak fel és jóhiszeműen cselekednek.



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