

CODE OF CONDUCT



OŚWIADCZENIE TOWARZYSZĄCE

CEO, STAFFAN PEHRSON

Drodzy Pracownicy, Drogie Pracownice,

Jak odzwierciedlają to przyświecające nam nadrzędne wartości i podkreśla to nasz Kodeks postępowania, stale dokładamy starań, by stawać na wysokości reputacji naszego przedsiębiorstwa i renomy naszej zaufanej marki. Kamieniami węgielnymi są dla nas etyczna postawa biznesowa, uczciwe traktowanie wszystkich pracowników i współpracowników, bezpieczeństwo i higiena w naszych miejscach pracy oraz jasny nacisk na zrównoważony rozwój i oszczędność zasobów. Te kamienie węgielne są zharmonizowane z priorytetami naszych globalnych klientów, jak również właścicieli naszego przedsiębiorstwa.

W Nefab egzekwujemy szereg wspólnych norm i wzorców postępowania w zakresie etyki biznesu. Polityka ustanowiona naszym Kodeksem postępowania określa to, w jaki sposób prowadzimy działalność na całym świecie. Nieprzerwanie pracujemy nad budowaniem i pielęgnowaniem zaufania i wiarygodności w relacjach z klientami, współpracownikami, partnerami biznesowymi oraz innymi udziałowcami. Dążymy do nieustannych postępów we wszystkich obszarach niniejszego Kodeksu postępowania, w związku z czym przestrzeganie Kodeksu postępowania jest obowiązkiem wszystkich spółek i pracowników Nefab. Przestrzeganie Kodeksu postępowania oczekujemy także od naszych Dostawców, jako że standardy ustanowione Kodeksem mogą być wyższe od tych, jakie wynikają z obowiązujących przepisów prawa.

Najwłaściwsze postępowanie jest dla Nefab jedyną możliwą drogą. Niniejszy Kodeks postępowania ma za zadanie nakreślić to, jak przekładamy owo podejście na praktykę – z korzyścią dla naszych ludzi, klientów oraz świata wokół nas.



Staffan Pehrson
President & CEO [prezes i dyrektor generalny], Nefab Group
Sztokholm, sierpień 2021

PRAWA CZŁOWIEKA

POPIERAMY I RESPEKTUJEMY MIĘDZYNARODOWĄ OCHRONĘ PRAW CZŁOWIEKA ORAZ DBAMY O TO, BY PRZEDSIĘBIORSTWO NIE MIAŁO NIC WSPÓLNEGO Z PRZYPADKAMI ŁAMANIA PRAW CZŁOWIEKA.

Wolność zrzeszania się

W ramach dozwolonych przez lokalne bądź znajdujące zastosowanie przepisy wszyscy pracownicy mają swobodę zakładania i włączania się do związków według własnego uznania, negocjacji umów zbiorowych oraz uczestnictwa w pokojowych zgromadzeniach — jak również każdemu pracownikowi przysługuje prawo do zaniechania udziału w takich działaniach. Pracownicy i / lub ich przedstawiciele muszą mieć możliwość otwarcie komunikować kierownictwu swoje pomysły i niepokoje co do warunków pracy oraz praktyk przywódczych — bez obaw o ewentualną dyskryminację, działania odwetowe, zastraszanie bądź molestowanie.

Praca przymusowa lub obowiązkowa

Nie jest tolerowana żadna forma pracy przymusowej bądź obowiązkowej — każdy pracownik ma prawo bezkarnie zakończyć stosunek zatrudnienia, o ile dotrzymany zostaje uzasadniony okres wypowiedzenia, ustanowiony zawartą z pracownikiem umową bądź obowiązującymi przepisami prawa. Od pracowników nie wymaga się składania u pracodawcy depozytów pieniężnych ani dokumentów tożsamości. W sytuacjach, do których angażowani są podwykonawcy, pośrednicy bądź rekruterzy, dopilnowujemy, żeby dostęp pracowników do ich dokumentów tożsamości lub imigracji nie był przez takie osoby uniemożliwiany, ani też by takie osoby nie przetrzymywały, nie niszczyły, nie zatajały ani nie konfiskowały takich dokumentów. Dbamy również o to, by pracownicy nie byli zobowiązani do uiszczania jakiegokolwiek rodzaju opłat tytułem ich zatrudnienia.

Zatrudnienie nieletnich

Praca dzieci nie jest dopuszczalna na żadnym etapie operacji Nefab. Pojęcie „dziecko” odnosi się tu do każdej osoby w wieku poniżej lat 15, bądź w wieku poniżej odpowiadającego ukończeniu kształcenia obowiązkowego, bądź w wieku poniżej minimalnego, jaki zezwala na zatrudnienie osoby w danym kraju — obowiązuje najwyższy z tych trzech poziomów. Obowiązkiem uczestniczących w działalności podmiotów jest wdrożenie i egzekwowanie stosownego mechanizmu weryfikacji wieku pracowników. Popiera się realizowanie zgodnych z prawem programów nauki w miejscu pracy, spełniających wszelkie wymagania przepisów. Pracownikom w wieku poniżej lat 18 (nazywanym „pracownikami młodocianymi”) nie zezwala się na wykonywanie pracy, która stanowiłaby zagrożenie dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa, w tym pracy na nocnej zmianie oraz w godzinach nadliczbowych. W przypadku zatrudnianych studentów bądź uczniów pilnujemy stosownego prowadzenia ich akt i respektowania ich praw zgodnie z obowiązującymi przepisami. W wykrywanych przypadkach pracy dzieci zapewniana jest pomoc / naprawa.

Uczciwe warunki zatrudnienia

Z każdym pracownikiem zawarta musi być pisemna umowa zatrudnienia sporządzona w języku ojczystym pracownika — pracownik musi rozumieć warunki swojego zatrudnienia. Wypłacane pracownikom wynagrodzenie musi być zgodne z obowiązującymi przepisami płacowymi, w tym w zakresie płacy minimalnej, godzin nadliczbowych oraz prawnie wymaganych świadczeń. Wszystkie rozliczenia wynagrodzeń muszą być jasne i przejrzyste. Wymiar pracy nie może przekraczać maksimum godzin pracy ustanowionego lokalnym prawem. Ponadto tydzień pracy nie może przekraczać 60 godzin, włącznie z godzinami nadliczbowymi — a przy tym wszelkie godziny nadliczbowe muszą być dobrowolne, z wyjątkiem sytuacji nadzwyczajnych bądź nietypowych. Pracownikom przysługiwać musi co najmniej jeden dzień wolny od pracy na siedem dni. Przez dzień wolny od pracy rozumie się co najmniej 24 godziny z rządu. Nie są dozwolone środki dyscyplinarne w postaci redukcji wynagrodzenia. Pracownikom przysługują przerwy oraz dni wolne od pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa — w tym zwolnienie chorobowe oraz urlop macierzyński. Wszelkie wykorzystanie pracy tymczasowej, wyjazdowej bądź zewnętrznej musi mieścić się w granicach ustanowionych obowiązującymi przepisami prawa.

Humanitarne traktowanie

Nie ma miejsca na ostre bądź niehumanitarne traktowanie, w tym przemoc, przemoc na tle płciowym, molestowanie seksualne, przemoc seksualną, kary cielesne, przymus fizyczny bądź psychiczny, nękanie, upokarzanie, ani też uwłaczające słowne środki dyscyplinujące wobec pracowników; nie ma również miejsca na groźby mówiące o takim traktowaniu. Regulaminy i procedury dyscyplinarne sprzyjające przestrzeganiu tych zakazów muszą być jasno określone i zakomunikowane pracownikom.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu

Wewnętrzna różnorodność naszych kadr jest ich pozytywnym aspektem — nikt, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, narodowość, status rodzicielski, stan cywilny, ciążę, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność etniczną, pochodzenie społeczne, wiek, członkostwo w związkach zawodowych bądź niepełnosprawności, nie może być poddawany dyskryminacji ani molestowaniu, i żadna z tych cech nie może być decydująca w kontekście realizacji praktyk zatrudnienia, takich jak awanse, nagrody itp.

Pracownicy i pracownice o jednakowych kwalifikacjach, doświadczeniu i wynikach powinni otrzymywać identyczne wynagrodzenie za tę samą pracę. Pracownikom przysługiwać musi odpowiednia, uzasadniona przestrzeń do praktykowania swojego wyznania. Ponadto pracowników i pracownic, w tym potencjalnych, nie wolno poddawać badaniom medycznym, w tym testom ciążowym oraz testom dziewictwa, ani żadnym innym, których wyniki mogłyby posłużyć za podstawę do dyskryminacji.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

STWARZAMY DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW ZDROWE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY, ZGODNE Z MIĘDZYNARODOWYMI NORMAMI ORAZ LOKALNYMI PRZEPISAMI PRAWA.

Bezpieczeństwo pracy

Zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników muszą być rozpoznawane i poddawane ocenie oraz łagodzone z zastosowaniem obowiązującej hierarchii środków kontroli (Hierarchy of Controls), która obejmuje wyeliminowanie zagrożenia, zmianę procesów lub materiałów na inne, kontrolę wpisaną w budowę systemów, wdrożenie technicznych i administracyjnych środków kontroli, prewencyjne utrzymanie ruchu i bezpieczne procedury pracy oraz nieustające szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadkach, w których takie środki nie pozwalają na adekwatną kontrolę zagrożeń, pracownikom muszą być zapewniane odpowiednie, utrzymane w należyтым stanie środki ochrony indywidualnej, a także materiały edukacyjne traktujące o ryzyku, z jakim pracownicy mają do czynienia wobec danych zagrożeń.

Ponadto podejmowane muszą być uzasadnione kroki mające na celu ochronę kobiet w ciąży i karmiących matek przed warunkami pracy obejmującymi poważne zagrożenia, eliminowanie bądź ograniczanie w miejscu pracy wszelkich zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa kobiet w ciąży i karmiących matek — także tych mających bezpośredni związek z przydzielanymi zadaniami — oraz zapewnienie uzasadnionej infrastruktury karmiącym matkom.

Przygotowanie na wypadek sytuacji nadzwyczajnych

Konieczne jest rozpoznawanie i poddawanie ocenie potencjalnych sytuacji nadzwyczajnych oraz ograniczanie do minimum ich oddziaływania, poprzez wdrożenie planów postępowania i procedur reagowania, obejmujących sprawozdawczość, zawiadamianie pracowników i ewakuację, a także szkolenie pracowników i ćwiczenia. Ćwiczenia muszą być przeprowadzane nie rzadziej niż raz do roku bądź zgodnie z lokalnymi przepisami prawa — obowiązuje surowszy z tych wymogów. Plany postępowania w sytuacjach nadzwyczajnych muszą obejmować także stosowny sprzęt przeciwpożarowy, niezablockowane wyjścia awaryjne i drogi ewakuacyjne, adekwatną infrastrukturę ewakuacyjną, dane kontaktowe służb ratowniczych oraz plany przywrócenia normalnego funkcjonowania obiektów. Takie plany i procedury muszą być zorientowane na ograniczenie do minimum szkód dla osób, środowiska i mienia.

Urazy i schorzenia zawodowe

Ustanowione muszą być procedury i systemy zapobiegania urazom i schorzeniom zawodowym, zarządzania nimi, monitorowania ich oraz sprawozdawczości w ich zakresie, obejmujące środki zorientowane na: nakłanianie pracowników do dokonywania zgłoszeń; klasyfikowanie i dokumentowanie przypadków urazu bądź schorzenia zawodowego; zapewnienie niezbędnego leczenia; prowadzenie dochodzeń w zaistniałych przypadkach i wdrażanie działań naprawczych w celu wyeliminowania przyczyn; usprawnienie powrotu pracowników do pracy.

Higiena przemysłu

Narażenie pracowników na czynniki chemiczne, biologiczne i fizyczne musi być rozpoznawane, poddawane ocenie i kontrolowane zgodnie z obowiązującą hierarchią środków kontroli (Hierarchy of Controls). W razie rozpoznania jakichkolwiek potencjalnych zagrożeń uczestniczące w działalności podmioty mają obowiązek szukać możliwości wyeliminowania i / lub ograniczenia owych potencjalnych zagrożeń. Potencjalne zagrożenia, których nie można wyeliminować ani ograniczyć, muszą być kontrolowane poprzez budowę systemów oraz środki techniczne i administracyjne. W przypadkach, w których takie środki nie pozwalają na adekwatną kontrolę zagrożeń, pracownikom muszą być zapewniane nieodpłatnie odpowiednie, utrzymane w należyтым stanie środki ochrony indywidualnej, i pracownicy muszą je stosować. Programy ochrony muszą mieć charakter ciągły i obejmować materiały edukacyjne traktujące o ryzyku, z jakim pracownicy mają do czynienia wobec danych zagrożeń.

Prace fizycznie wymagające

Konieczne jest rozpoznawanie, poddawanie ocenie i kontrolowanie narażenia pracowników na niebezpieczeństwo stwarzane przez zadania fizycznie wymagające, w tym ręczne manipulowanie materiałami, unoszenie dużych ciężarów bądź wielokrotne unoszenie ciężarów, długotrwałe przebywanie w pozycji stojącej oraz wykonywanie wysoce powtarzalnych bądź męczących czynności montażowych.

Zabezpieczenie maszyn

Maszyny produkcyjne i inne muszą być poddawane ocenie pod względem stwarzanych zagrożeń dla bezpieczeństwa. Wszędzie tam, gdzie maszyny stwarzają niebezpieczeństwo odniesienia urazów przez pracowników, konieczne jest zapewnienie fizycznych osłon, blokad i barier.

Infrastruktura sanitarna, wyżywienie i zakwaterowanie

Pracownikom musi być zapewniony bezpośredni dostęp do utrzymanych w czystości toalet, wody pitnej, higienicznej przestrzeni przygotowania posiłków, szatni oraz stołówki. Kwatery pracownicze muszą być utrzymane w czystości i bezpieczne oraz wyposażone w odpowiednie wyjścia awaryjne i drogi ewakuacyjne, ciepłą wodę w natryskach, dostateczne oświetlenie, ogrzewanie i wentylację, indywidualnie zamykane schowki na przedmioty osobiste i wartościowe oraz uzasadnioną przestrzeń prywatną z adekwatnymi możliwościami wejścia i wyjścia.

Komunikacja w zakresie bhp

Pracownikom zapewnione muszą być odpowiednie informacje i przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, przygotowane w języku ojczystym pracownika bądź języku, który pracownik rozumie, i odnoszące się do wszystkich rozpoznanych zagrożeń w miejscu pracy, na jakie pracownik jest narażony. Informacja dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy musi być w widoczny sposób rozmieszczona w obiekcie bądź zapewniona w miejscu rozpoznawalnym i dostępnym dla pracowników. Przeszkolenie zapewnia się wszystkim pracownikom przed rozpoczęciem wykonywania pracy i następnie w regularnych odstępach czasu. Pracowników nakłania się do zgłaszania — bez obaw o odwet — wszelkich niepokojów co do bezpieczeństwa i higieny pracy.

OCHRONA ŚRODOWISKA

NEFAB OSZCZĘDZA ZASOBY, OPTYMALIZUJĄC ŁAŃCUCHY ZAOPATRZENIA. JEST TO MOŻLIWE DZIĘKI OSIĄGANEJ WSPÓLNIE Z KLIENTAMI INNOWACJI — POPRZEC TWORZENIE ZRÓWNOWAŻONYCH ROZWIĄZAŃ Z ZAKRESU PAKOWANIA I LOGISTYKI. STAŁE DOSKONALIMY NASZE OPERACJE I ŁAŃCUCHY ZAOPATRZENIA Z PUNKTU WIDZENIA OCHRONY ŚRODOWISKA — TO POZWALA DBAĆ O LEPSZE JUTRO NASZYCH KLIENTÓW, SPOŁECZEŃSTWA I PRZYRODY.

Pozwolenia i sprawozdawczość

Konieczne jest uzyskiwanie i dokumentowanie wszelkich wymaganych pozwoleń środowiskowych oraz przestrzeganie wszystkich powiązanych wymogów w zakresie sposobu prowadzenia działalności oraz sprawozdawczości.

Przeciwdziałanie zanieczyszczeniom i ograniczenie wykorzystania zasobów

Emisje i zrzuty zanieczyszczeń oraz generowanie odpadów należy minimalizować bądź eliminować u źródła, poprzez takie praktyki, jak wykorzystanie urządzeń kontroli zanieczyszczenia, zmiany w produkcji, utrzymaniu ruchu i zakładowych procesach, albo inne. Zużycie zasobów naturalnych, w tym wody, paliw kopalnych, minerałów oraz produktów lasów dziewiczych, musi być ograniczane poprzez takie praktyki, jak zmiany w produkcji, utrzymaniu ruchu i zakładowych procesach, zmiana materiałów na inne, ponowne wykorzystanie, oszczędność, recykling, albo inne.

Substancje niebezpieczne

Chemikalia, odpady oraz inne materiały, które stwarzają zagrożenie dla ludzi bądź środowiska, muszą być rozpoznawane, znakowane i obsługiwane w sposób gwarantujący bezpieczne manipulowanie nimi, przemieszczanie ich, przechowywanie (łącznie z zapobieganiem wyciekom do gruntu i wód), wykorzystanie, recykling lub zwracanie do obiegu, oraz usuwanie.

Odpady stałe

Odpady stałe niebędące odpadami niebezpiecznymi obsługuje się w sposób zgodny z wzorcami postępowania w tym zakresie oraz obowiązującymi przepisami prawa. W miarę możliwości generowane ilości odpadów minimalizuje

się, przy czym preferowanymi alternatywami dla generowania odpadów są redukcja, ponowne wykorzystanie oraz recykling.

Emisje do atmosfery

Emitowanie do atmosfery lotnych związków organicznych, aerozoli, substancji korozyjnych, pyłów, substancji zubożających warstwę ozonową oraz produktów ubocznych spalania pochodzących z działalności musi być kontrolowane z wykorzystaniem, o ile jest to osiągalne, najlepszych dostępnych technologii. Użycia substancji zubożających warstwę ozonową należy unikać, zgodnie z Protokołem montrealским i obowiązującymi przepisami prawa.

Ograniczenie wykorzystania określonych materiałów

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa, rozporządzeń i regulaminów oraz wymagań klientów w zakresie zakazu bądź ograniczenia wykorzystania określonych substancji w produktach i produkcji, łącznie ze stosownym znakowaniem pod kątem recyklingu i usuwania odpadów.

Gospodarka wodna

Odprowadzania ścieków z procesów przemysłowych należy w miarę możliwości unikać — a gdziekolwiek do tego dochodzi, konieczne jest oczyszczanie, monitorowanie i kontrolowanie ścieków zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Zużycie energii i emisja gazów cieplarnianych

Dokładamy wszelkich starań, by kontrolować zużycie energii i zasobów w zakresach 1 i 2 emisji gazów cieplarnianych, i stale poszukujemy sposobów na polepszanie sprawności energetycznej prowadzonej działalności i zmniejszanie jej śladu węglowego.

ETYKA

NIEZMIENNIE RESPEKTUJEMY CZŁOWIEKA I WYSOKIE STANDARDY ETYCZNE. WYZNAJEMY POLITYKĘ ZEROWEJ TOLERANCJI DLA KORUPCJI. STOSUJEMY SIĘ DO 10. REGUŁY GLOBAL COMPACT: „PRZEDSIĘBIORSTWA MAJĄ OBOWIĄZEK ZWALCZAĆ KORUPCJĘ W KAŻDEJ POSTACI, ŁĄCZNIE Z WYMUSZENIAMI I ŁAPÓWKARSTWEM”.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Wyznajemy politykę zerowej tolerancji dla korupcji — popieramy 10. regułę Global Compact:

„Przedsiębiorstwa mają obowiązek zwalczać korupcję w każdej postaci, łącznie z wymuszeniami i łapówkarstwem”.

Transparency International definiuje korupcję jako „nadużycie powierzonej władzy w celu osiągnięcia korzyści osobistej”. Może to się odnosić nie tylko do korzyści finansowych, ale i do przewag mających inny charakter.

Pracownicy podejmują decyzje biznesowe w najlepszym interesie Pracodawcy — nie kierują się przy tym względami ani relacjami osobistymi oraz unikają sytuacji, w których interes osobisty mógłby stać w sprzeczności, bądź choćby sprawiać wrażenie sprzecznego, z interesami Pracodawcy. Wdraża się procedury monitorowania, prowadzenia ksiąg i ścigania mające za zadanie pilnować zgodności z przepisami antykorupcyjnymi.

Sprzedaż

Prowadzimy działalność wyłącznie tam, gdzie możemy uczciwie konkurować o klientów naszą ofertą — jakością i ceną — a nie poprzez oferowanie łapówek bądź angażowanie się w inny nieetyczny proceder.

Członkostwo w zarządzie i kwestie pokrewne

Zasiadanie w zarządzie bądź podobnym ciele komercyjnego przedsiębiorstwa lub agencji rządowej jest zabronione w przypadkach, w których mogłoby to powodować konflikt interesów. Włączenie w skład takiego ciała musi zostać zaaprobowane z wyprzedzeniem przez przełożonego drugiego stopnia. Zasiadanie w zarządzie organizacji non-profit bądź społecznościowych wymaga wyraźnej zgody jedynie w sytuacjach potencjalnego konfliktu interesów.

Zaopatrzenie

Dostawcy podlegają ocenie przed nawiązaniem jakichkolwiek stosunków biznesowych. Z myślą o zagwarantowaniu uczciwości procesu, wszystkim stającym do przetargu dostawcom zapewniane muszą być te same informacje, dokumentacja i harmonogram, tak by mogli oni konkurować na równych warunkach. W kierunku personelu działu

zakupów dostawcy mogą podejmować ruchy zorientowane na wyciek informacji bądź oferować osobiste korzyści, które stawałyby dostawcę w uprzywilejowanej pozycji. Żadnemu z pracowników nie wolno honorować takich ruchów ani przyjmować takich korzyści, ani też w żaden inny sposób ulegać niepożądanym wpływom, ani nawet dawać powodów do podejrzeń, że taki niepożądany wpływ miał miejsce. Płatności na rzecz dostawców muszą być stosowne i uzasadnione w świetle otrzymywanych w zamian prawowitych produktów lub usług.

Podarunki, gościnność i wydatki

W relacjach ze stronami trzecimi nie oferujemy ani nie przyjmujemy podarunków, korzyści, rekompensat ani rozrywek, które stałyby w sprzeczności z przepisami prawa bądź które mogłyby być postrzegane jako wpływ na rezultaty transakcji biznesowych albo potencjalne narażenie naszego przedsiębiorstwa na niepożądany wpływ.

Ze szczególną ostrożnością należy podchodzić do wszelkich relacji z funkcjonariuszami publicznymi oraz urzędnikami państwowymi. W żadnym wypadku nie są dopuszczalne takie podarunki, gościnność bądź wydatki, które:

- mogłyby być postrzegane jako przesadne bądź luksusowe;
- są oferowane regularnie;
- stawiają odbiorcę w pozycji zobowiązania bądź powinności rewanżu.

Podarunkami są na ogół przedmioty o niewielkiej wartości, wręczane w okolicznościach zawodowych bez jakichkolwiek oczekiwań rekompensaty bądź rewanżu. Podarunki odgrywają w procesie biznesowym wyłącznie rolę gestu wzajemnego uznania pomiędzy przedsiębiorstwami. Wartość podarunku powinna być niewygórowana — pod żadnym pozorem nie może stawiać odbiorcy w pozycji zobowiązania. Powszechnie wręczanymi i dozwolonymi podarunkami są np. firmowe gadżety.

Podarunkiem w żadnym wypadku nie mogą być pieniądze,

w tym pożyczka, ani też nic innego, co można wymienić na wartość pieniężną.

Przyjmowania podarunków od dostawców oraz innych stron trzecich należy w miarę możliwości uprzejmie odmawiać. W okolicznościach, w których nie jest to możliwe (np. przesyłka pocztowa lub określony kraj bądź określona kultura), podarunek musi trafić na ekspozycję lub zostać przekazany na cele charytatywne.

Gościnność obejmuje na ogół posiłki i / lub rozrywki (np. koncerty, wydarzenia sportowe, spektakle), poprzez które przedsiębiorstwo usiłuje nawiązać bądź rozwinąć relacje biznesowe z obecnymi bądź potencjalnymi klientami i partnerami biznesowymi.

- Aby forma gościnności była do przyjęcia, musi być związana ze spotkaniem biznesowym — i aspekt biznesowy interakcji musi być dominujący.
- Warunkami obowiązującymi w odniesieniu do gościnności są obecność gospodarza, uczciwe wyświadczenie gościnności oraz niewygórowana wartość.

Wydatki ponosi się niekiedy w związku z zapraszaniem klientów do obiektów demonstracyjnych na pokazy bądź testy produktów, szkolenia lub konferencje.

- Wszelkie ponoszone wydatki muszą być związane ze spotkaniem biznesowym — i aspekt biznesowy interakcji musi być dominujący.

Łapówki, nielegalne prowizje itp.

Nie żądamy ani nie przyjmujemy — ani bezpośrednio, ani pośrednio — żadnego rodzaju łapówek, nielegalnych prowizji oraz innych niezgodnych z prawem bądź nieetycznych korzyści.

Ujawnianie informacji

Wszystkie operacje biznesowe muszą być przeprowadzane w sposób transparentny i precyzyjnie odzwierciedlane w księgach i aktach uczestniczącego w działalności podmiotu. Informacje o prowadzącej działalność podmiocie dotyczące zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, postępowania w zakresie ochrony środowiska, podejmowanych operacji biznesowych, struktury organizacyjnej, sytuacji finansowej oraz osiągniętych wyników muszą być ujawniane w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami oraz dominującymi w branży praktykami. Fałszowanie akt bądź podawanie nieprawdziwych informacji o warunkach lub postępowaniu w ramach łańcucha zaopatrzenia jest niedopuszczalne.

Własność intelektualna

Respektujemy prawa własności intelektualnej. Transfer technologii i znajomości rzeczy musi odbywać się w taki sposób, by chronione były prawa własności intelektualnej — informacje klienta i dostawcy muszą być zabezpieczone poprzez uzasadnione uprawnienia wejścia i wyjścia.

Prywatność

Naszym obowiązkiem jest zaspokajanie uzasadnionych oczekiwań względem prywatności informacji osobowych dotyczących wszystkich osób, z którymi mamy do czynienia w prowadzonej działalności, w tym dostawców, klientów, konsumentów oraz pracowników. W każdych okolicznościach, w których gromadzone, przechowywane, przetwarzane, przesyłane i udostępniane są dane osobowe, przestrzegamy przepisów prawa i rozporządzeń w zakresie prywatności i ochrony informacji.

Minerały konfliktowe

„Minerały konfliktowe” to takie, które zawierają tantal, cyneń, wolfram (oraz ich rudy) bądź złoto — bez względu na miejsce wydobycia, przetworzenia lub sprzedaży. Dokładamy starań, by materiały pozyskiwać w sposób zgodny z opublikowanym przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dokumentem Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High-Risk Areas [Wytyczne dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów objętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka] bądź równoważnym i uznawanym dokumentem ramowym regulującym kwestie należytej staranności w tym zakresie.

Konkurencja

Prowadzimy działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa — nie przystępujemy przy tym do porozumień szkodliwych dla warunków konkurencji.

Zgłaszanie podejrzeń niezgodności

Nakłaniamy naszych pracowników, dostawców i klientów do zgłaszania wszelkich przypadków podejrzenia naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu postępowania — za pośrednictwem naszego serwisu internetowego: <https://report.whistleb.com/nefab>

Nie tolerujemy żadnych form molestowania, dyskryminacji bądź odwetu wobec jakichkolwiek osób zgłaszających obawy i działających w dobrej wierze zgodnie z niniejszym Kodeksem postępowania.



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