

CODE OF CONDUCT



DECLARAÇÃO DE SUPORTE

CEO, STAFFAN PEHRSON

Prezados/as,

Conforme refletido nos nossos valores fundamentais e no nosso Código de Conduta, esforçamo-nos continuamente por honrar a nossa reputação e marca de confiança. Os nossos principais pilares são o comportamento comercial ético, o tratamento justo de todos os funcionários e colegas, a saúde e a segurança no nosso local de trabalho e um foco claro na sustentabilidade e economia de recursos. Estes pilares estão alinhados com os dos nossos clientes globais e dos nossos proprietários.

Na Nefab, temos um conjunto de práticas e normas comerciais éticas comuns. A política do nosso Código de Conduta define a nossa conduta comercial em todo o mundo. Trabalhamos de forma consistente para construir e manter a confiança e a credibilidade junto dos nossos clientes, colegas, parceiros comerciais e outras partes interessadas. Empenhamo-nos em alcançar melhorias contínuas no âmbito de todas as áreas abrangidas por este Código de Conduta, motivo pelo qual é obrigatório que todas as empresas e colaboradores da Nefab cumpram o mesmo. Também exigimos que os nossos fornecedores cumpram o Código de Conduta, o qual pode implicar padrões mais elevados do que os requeridos pela legislação aplicável.

Para a Nefab, fazer negócios da maneira certa é a única maneira. O objetivo do presente Código de Conduta é delinear a nossa forma de pôr em prática esta abordagem, para o benefício do nosso pessoal, dos nossos clientes e do mundo em nosso redor.



Staffan Pehrson
Presidente e CEO, Grupo Nefab
Estocolmo, agosto de 2021

DIREITOS HUMANOS

APOIAMOS E RESPEITAMOS A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PROCLAMADOS INTERNACIONALMENTE E GARANTIMOS QUE A EMPRESA NÃO PACTUA COM ABUSOS DOS DIREITOS HUMANOS.

Liberdade de associação

Nos termos da legislação local ou aplicável, todos os funcionários são livres de formar e aderir a sindicatos da sua própria escolha, para negociar coletivamente e se envolverem em reuniões pacíficas, bem como devem respeitar o direito dos trabalhadores de se absterem de tais atividades. Os trabalhadores e/ou os seus representantes devem ser capazes de comunicar abertamente e partilhar ideias e preocupações relativas à gestão das condições de trabalho e às práticas de gestão, sem medo de discriminação, represália, intimidação ou assédio.

Trabalho forçado e obrigatório

Nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório é tolerada e todos os funcionários têm o direito de deixar o seu emprego sem penalização, desde que seja dado um aviso razoável nos termos do contrato de trabalho ou das leis locais. Os funcionários não serão obrigados a deixar depósitos em dinheiro ou documentos de identidade com a sua entidade patronal. Sempre que se recorra a subcontratantes, agentes ou recrutadores de mão de obra, garantimos que eles não detenham, destruam, ocultem, confiscem ou neguem o acesso dos funcionários aos seus documentos de identidade ou de imigração. Também garantimos que os trabalhadores não são obrigados a pagar qualquer tipo de taxa pelo seu emprego.

Jovens trabalhadores

O trabalho infantil não deve ser usado em nenhuma fase das operações da Nefab. O termo “criança” refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos, ou abaixo da idade de conclusão da escolaridade obrigatória, ou abaixo da idade mínima para a admissão no mercado de trabalho do país, a que for maior. Os participantes devem implementar mecanismos apropriados de verificação da idade dos trabalhadores. É apoiada a utilização de programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho que cumpram todas as leis e regulamentos. Os trabalhadores com menos de 18 anos (Jovens Trabalhadores) não devem realizar trabalhos que possam pôr em risco a sua saúde ou segurança, incluindo turnos noturnos e horas extras. Em caso de contratação de trabalhadores-estudantes, garantiremos uma gestão adequada dos seus registos e direitos de acordo com a legislação e regulamentos aplicáveis. Se for identificado trabalho infantil, prestar-se-á assistência/reparação.

Condições de emprego justas

Os funcionários devem ter um contrato de trabalho escrito

no seu idioma local e ser capazes de compreender os seus termos e condições de emprego. A compensação paga aos trabalhadores deve respeitar todas as leis salariais aplicáveis, incluindo as relativas a salários mínimos, horas extras e benefícios legalmente obrigatórios. Todos os recibos de vencimento devem ser claros e compreensíveis. As horas de trabalho não devem exceder o máximo estabelecido pela legislação local. Além disso, uma semana de trabalho não ultrapassar as 60 horas semanais, incluindo horas extras e todas as horas extras devem ser voluntárias, exceto em situações de emergência ou incomuns. Os funcionários devem ter pelo menos um dia de folga a cada sete dias. Um dia de folga significa pelo menos 24 horas consecutivas. Não serão permitidas deduções nos salários como medida disciplinar. Os trabalhadores têm legalmente o direito a pausas, feriados e dias de férias, incluindo ausentar-se por motivos de doença ou de licença de maternidade. Toda a utilização de mão de obra temporária, externa e subcontratada será realizada dentro dos limites da legislação local.

Tratamento humano

Não haverá qualquer tratamento severo ou desumano, incluindo violência, violência baseada no género, assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, coerção mental ou física, *bullying*, humilhação pública ou abuso verbal de trabalhadores, nem deve haver qualquer ameaça de tal tratamento. As políticas e procedimentos disciplinares em defesa dos mencionados requisitos devem ser claramente definidos e comunicados aos trabalhadores.

Não discriminação / não assédio

A diversidade entre os nossos funcionários é um atributo positivo e nenhuma pessoa, independentemente da raça, cor, sexo, orientação sexual, nacionalidade, estado parental, estado civil, gravidez, religião, opinião política, origem étnica, origem social, estado social, idade, filiação sindical ou deficiência será discriminado ou assediado e nenhum destes atributos será usado em quaisquer práticas laborais, como é o caso de promoções, prémios ou similares.

Os funcionários com as mesmas qualificações, experiência e desempenho devem receber remuneração igual por trabalho igual. Os trabalhadores devem receber acomodações razoáveis para práticas religiosas. Além disso, os trabalhadores ou potenciais trabalhadores não devem ser submetidos a testes médicos, incluindo testes de gravidez ou de virgindade, ou exames físicos que possam ser usados de forma discriminatória.

SEGURANÇA E SAÚDE

FORNECEMOS A TODOS OS FUNCIONÁRIOS UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL, SEGURO E EM CONFORMIDADE COM NORMAS INTERNACIONAIS E A LEGISLAÇÃO LOCAL.

Segurança no trabalho

A exposição do trabalhador a potenciais riscos de saúde e segurança deve ser identificada e avaliada, mitigada por meio da Hierarquia de Controlos, que inclui a eliminação do perigo, a substituição de processos ou materiais, controlo por meio de design adequado, implementação de controlos administrativos e de engenharia, manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguro e disponibilização de formação contínua em saúde e segurança ocupacional.

Quando os perigos não podem ser controlados adequadamente por estes meios, os trabalhadores devem receber equipamentos de proteção individual adequados e bem conservados e materiais educativos sobre os riscos que estão associados a esses perigos.

Devem ser igualmente implementadas medidas razoáveis para retirar mulheres grávidas e lactantes de condições de trabalho com elevado risco, remover ou reduzir quaisquer riscos de saúde e segurança no local de trabalho para mulheres grávidas e lactantes, incluindo os associados às suas tarefas de trabalho, e fornecer acomodações razoáveis para as mães lactantes.

Preparação para situações de emergência

As potenciais situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados e o seu impacto minimizado pela adoção de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo relatórios de emergência, notificação de funcionários e procedimentos de evacuação, formação de funcionários e exercícios. Os exercícios de emergência devem ser executados pelo menos uma vez por ano ou conforme exigido pela legislação local, o que for mais rigoroso. Os planos de emergência devem também incluir equipamentos apropriados de deteção e extinção de incêndios, saídas e vias de emergência desobstruídas e desimpedidas, instalações de saída adequadas, informações de contacto para equipas de emergência e planos de recuperação. Estes planos e procedimentos devem focar-se na minimização de danos à vida, ao meio ambiente e à propriedade.

Lesões E Doenças No Trabalho

Devem ser implementados procedimentos e sistemas para prevenir, gerir, rastrear e comunicar lesões e doenças no trabalho, incluindo medidas para: encorajar a comunicação do trabalhador; classificar e registar casos de lesões e doenças; fornecer tratamento médico necessário; investigar casos e implementar ações corretivas para eliminar as suas causas e facilitar o regresso dos trabalhadores ao trabalho.

Higiene industrial

A exposição do trabalhador a agentes químicos, biológicos e físicos deve ser identificada, avaliada e controlada de acordo com a Hierarquia de Controlos. Se foram identificados quaisquer perigos potenciais, os participantes devem procurar elementos para os eliminar e/ou reduzir. Se a eliminação ou redução dos perigos não for viável, os perigos potenciais devem ser controlados por meio de controlos adequados de design, engenharia e administrativos. Quando os perigos não puderem ser devidamente controlados por esses meios, os trabalhadores devem receber gratuitamente e usar equipamentos de proteção individual adequados e bem mantidos. Os programas de proteção devem ser contínuos e incluir materiais educativos sobre os riscos associados a estes perigos.

Trabalho fisicamente exigente

A exposição do trabalhador aos perigos das tarefas fisicamente exigentes, incluindo manuseamento manual de materiais e levantamentos pesados ou repetitivos, permanência prolongada e tarefas de montagem altamente repetitivas ou forçadas deve ser identificada, avaliada e controlada.

Proteções das máquinas

As máquinas de produção, entre outras, devem ser avaliadas relativamente aos riscos para a segurança. Dever-se-á instalar proteções físicas, sistemas de interbloqueio e barreiras, com a devida manutenção, sempre que a maquinaria comportar risco de lesões para os trabalhadores.

Saneamento, alimentação e alojamento

Os trabalhadores devem ter acesso imediato a instalações sanitárias limpas, água potável, instalações sanitárias para preparação e armazenamento de alimentos e cantinas.

Os dormitórios dos trabalhadores devem ser mantidos limpos e seguros e equipados com saídas e vias de emergência adequadas, água quente para o banho, iluminação, aquecimento e ventilação adequados, alojamentos protegidos individualmente para guardar artigos pessoais e valiosos e espaço pessoal razoável, juntamente com privilégios de entrada e saída.

Comunicação sobre saúde e segurança

Os trabalhadores devem receber informações adequadas sobre saúde e segurança no local de trabalho e formação no seu idioma ou num idioma que compreendam sobre todos os riscos identificados no local de trabalho aos quais estão expostos. As informações relacionadas com saúde e segurança devem ser claramente afixadas nas instalações ou colocadas num local identificável e acessível aos trabalhadores. A formação é fornecida a todos os trabalhadores antes do início do trabalho e regularmente após essa data. Os trabalhadores devem ser incentivados a levantar quaisquer perguntas sobre saúde e segurança sem retaliação.

AMBIENTE

A NEFAB ECONOMIZA RECURSOS AO OTIMIZAR AS CADEIAS DE FORNECIMENTO. FAZEMOS ISTO INOVANDO EM CONJUNTO COM OS NOSSOS CLIENTES PARA CRIAR SOLUÇÕES DE EMBALAGEM E LOGÍSTICA SUSTENTÁVEIS. TRABALHAMOS CONTINUAMENTE PARA MELHORAR O DESEMPENHO AMBIENTAL NAS NOSSAS OPERAÇÕES E CADEIAS DE FORNECIMENTO E GARANTIR UM MELHOR AMANHÃ PARA OS NOSSOS CLIENTES, PARA A SOCIEDADE E PARA O MEIO AMBIENTE.

Licenças e relatórios

Devem ser obtidas e mantidas todas as licenças ambientais necessárias e seguidos os seus requisitos operacionais e de informação.

Prevenção da poluição e redução de recursos

As emissões e descargas de poluentes e a geração de resíduos devem ser minimizadas ou eliminadas na fonte ou mediante práticas como a utilização de equipamentos de controlo da poluição, alterando processos de produção, manutenção e instalação, ou por outros meios. O uso de recursos naturais, incluindo água, combustíveis fósseis, minerais e produtos provenientes de florestais virgens deve ser conservado por meio de práticas como a alteração de processos de produção, manutenção e instalação, substituição de materiais, reutilização, conservação, reciclagem ou outros métodos.

Substâncias perigosas

Os produtos químicos, resíduos e outros materiais que representam um perigo para os seres humanos ou para o ambiente devem ser identificados, rotulados e geridos com o objetivo de garantir a segurança durante o seu manuseamento, movimentação, armazenamento (incluindo a prevenção de fugas para o solo e água), utilização, reciclagem ou reutilização e eliminação.

Resíduos sólidos

Os resíduos sólidos não perigosos devem ser geridos de acordo com as melhores práticas e regulamentos locais existentes. Sempre que possível, o desperdício deve ser

minimizado por meio da redução, reutilização e reciclagem enquanto alternativas preferenciais para a sua gestão.

Emissões para a atmosfera

As emissões para a atmosfera de produtos químicos orgânicos voláteis, aerossóis, corrosivos, partículas, substâncias que destroem a camada de ozono e subprodutos da combustão gerados pelas operações devem ser controladas, quando viável, utilizando as melhores tecnologias disponíveis. As substâncias que destroem a camada de ozono devem ser evitadas de acordo com o Protocolo de Montreal e os regulamentos aplicáveis.

Restrições de materiais

Cumprimos todas as leis, regulamentos e requisitos do cliente aplicáveis relativamente à proibição ou restrição de substâncias específicas em produtos e processos de fabrico, incluindo rotulagem para reciclagem e eliminação.

Gestão das águas

A eliminação das águas residuais de processos industriais deve ser evitada quando viável e, sempre que houver, implementar-se-á o seu devido tratamento, monitorização e controlo de acordo com as regulamentações locais.

Consumo de energia e emissões de gases com efeito de estufa

Estamos empenhados em controlar o consumo de energia e as fontes de emissões de gases com efeito de estufa dos Escopos 1 e 2 e procuramos continuamente formas de melhorar a nossa eficiência energética e reduzir a nossa pegada de carbono.

ÉTICA

RESPEITAMOS SEMPRE AS PESSOAS, ADOTANDO UM ALTO PADRÃO ÉTICO, E TEMOS TOLERÂNCIA ZERO EM RELAÇÃO À CORRUPÇÃO. ADERIMOS AO 10.º PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL: “AS EMPRESAS DEVEM COMBATER A CORRUPÇÃO EM TODAS AS SUAS FORMAS, INCLUINDO EXTORSÃO E SUBORNO.”

ANTICORRUPÇÃO

Temos tolerância zero em relação à corrupção e apoiamos o 10.º princípio do Pacto Global:

“As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.” A definição de corrupção da Transparency International é “abuso do poder confiado para ganhos privados”. Isto pode não se referir apenas a ganhos financeiros, mas também a vantagens não financeiras. Os funcionários tomam decisões comerciais com base nos melhores interesses da Entidade Patronal, não em considerações ou relações pessoais, e evitam situações em que os seus interesses pessoais possam ser contrários, ou parecer ser contrários, aos interesses da Entidade Patronal. Procedimentos de monitorização, manutenção de registos e aplicação efetiva devem ser implementados para garantir o cumprimento das leis anticorrupção.

Vendas

Só participaremos em negócios nos quais possamos competir de forma justa com base na qualidade e no preço das nossas ofertas e não através de subornos ou de qualquer outro comportamento antiético.

Membros do Conselho de Administração e cargos semelhantes

A participação num conselho de administração ou organismo semelhante de uma empresa com fins lucrativos ou agência governamental não é permitida se criar um potencial conflito de interesses. Tais participações devem ser previamente aprovadas pelo seu diretor mais antigo (o diretor do seu diretor). A participação no conselho de administração de organizações sem fins lucrativos ou comunitárias requer apenas aprovação caso exista algum potencial conflito de interesses.

Aquisições

Os fornecedores são avaliados antes de qualquer relação comercial. Para garantir um processo justo, todos os fornecedores concorrentes devem receber a mesma documentação, informação e prazo para competir nas mesmas condições. Os fornecedores poderão tentar ou desafiar o pessoal das aquisições a passar-lhes informações ou a conceder-lhes benefícios pessoais para alcançarem uma posição vantajosa. Nenhum colaborador deve aceitar tais desafios ou benefícios, nem colocar-se, de alguma forma, na posição de estar sob influência indevida ou mesmo sob sua suspeita. Os pagamentos a fornecedores devem ser apropriados, razoáveis e justificáveis em troca de produtos ou serviços legítimos.

Ofertas, hospitalidades e despesas

Não oferecemos nem aceitamos ofertas, benefícios, reembolsos ou entretenimentos de ou para terceiros que possam constituir uma violação das leis ou ser interpretados como condicionantes do resultado de uma transação comercial ou expor potencialmente os nossos negócios a uma influência indevida.

Deve ter-se especial atenção a todos os relacionamentos com funcionários públicos ou governamentais. Ofertas, hospitalidades e despesas pagas nunca devem:

- ser percebidos como excessivos ou luxuosos,
- ser oferecidos com frequência,
- deixar o destinatário numa posição de obrigação ou de dar, noutra local, algo em troca

As ofertas habitualmente incluem artigos de baixo valor dados profissionalmente, sem qualquer expectativa de compensação ou valor em troca. As ofertas não devem ter nenhuma função num processo comercial, a não ser como um sinal de agradecimento entre as empresas.

Uma oferta deve ser de valor modesto e nunca deve deixar o destinatário numa posição de obrigação. As ofertas comuns e aceitáveis são, por exemplo, artigos promocionais da empresa.

Uma oferta nunca deve consistir em dinheiro, empréstimos ou qualquer outra coisa que possa ser trocada por um valor monetário.

As ofertas de fornecedores ou terceiros devem, sempre que possível, ser respeitosamente recusadas. Nos casos em que isso não seja possível (por exemplo, artigos enviados por correio ou de países ou culturas específicas), as ofertas devem ser colocadas num expositor comum ou doadas a instituições de caridade.

A hospitalidade normalmente inclui refeições e/ou entretenimento (por exemplo, eventos musicais, desportivos ou teatrais) quando uma empresa pretende iniciar ou desenvolver relacionamentos comerciais com clientes e parceiros de negócios existentes ou potenciais.

- Para que a hospitalidade seja permitida, ela deve estar sempre associada a uma reunião de negócios em que o conteúdo comercial é predominante.
- A hospitalidade exige que o anfitrião esteja presente e que a hospitalidade seja justa e de valor modesto.

Por vezes, incorre-se em despesas quando os clientes são convidados para locais de referência para demonstração/ teste de produtos, formações ou conferências.

- Todas as despesas pagas devem estar associadas a uma reunião de negócios em que o conteúdo comercial é predominante.

Subornos, comissões, etc.

Não iremos, direta ou indiretamente, exigir ou aceitar, oferecer ou dar qualquer tipo de suborno, comissão ou qualquer outro benefício ilegal ou antiético.

Divulgação de informações

Todas as negociações comerciais devem ser realizadas de forma transparente e refletirem-se com precisão nos livros e registos comerciais dos Participantes. As informações relacionadas com trabalho, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho dos participantes devem ser divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas predominantes do setor. A falsificação de registos ou a deturpação das condições ou práticas na cadeia de fornecimento são inaceitáveis.

Propriedade intelectual

Respeitamos os direitos de propriedade intelectual. A transferência de tecnologia e know-how deve ser feita forma que proteja os direitos de propriedade intelectual e salvguarde as informações do cliente e do fornecedor com privilégios razoáveis de entrada e saída.

Privacidade

Estamos empenhados em proteger as expetativas razoáveis de privacidade das informações pessoais de todas as pessoas com quem fazemos negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e funcionários. Cumpriremos as leis de privacidade e segurança da informação e os requisitos regulamentares sempre que as informações pessoais forem recolhidas, armazenadas, processadas, transmitidas e partilhadas.

Minerais de conflito

Os “minerais de conflito” incluem tântalo, estanho, tungsténio (e os minérios dos quais eles se originam) e ouro, independentemente do local de onde são originados, transformados ou vendidos. Estamos empenhados em obter materiais nos termos da Orientação da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para Cadeias de Abastecimento Responsável de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco ou uma estrutura reconhecida de devida diligência ou equivalente.

Concorrência

Conduzimos as nossas atividades de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis e também nos abtemos de entrar em acordos anticoncorrenciais.

Comunicação de preocupações concernentes ao cumprimento

Incentivamos os nossos funcionários, fornecedores e clientes a comunicar qualquer conduta que considerem ser uma violação das leis ou deste Código de Conduta através da nossa página web:

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

Não iremos tolerar qualquer forma de assédio, discriminação ou retaliação contra qualquer pessoa que expresse as suas preocupações e atue de boa-fé nos termos deste Código de Conduta.



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