

# CODE OF CONDUCT



# TUYÊN BỐ ỦNG HỘ

CEO, STAFFAN PEHRSON

Các bạn thân mến,

Theo các giá trị cốt lõi và Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng tôi, chúng tôi vẫn không ngừng nỗ lực để bảo vệ danh tiếng và thương hiệu đáng tin cậy của mình. Nền tảng chính của chúng tôi là các hành vi kinh doanh có đạo đức, đối xử công bằng với tất cả nhân viên và đồng nghiệp, sức khỏe và sự an toàn tại nơi làm việc, cũng như tập trung vào tính bền vững và tiết kiệm nguồn lực. Những nền tảng này hoàn toàn phù hợp với những giá trị cơ bản mà các khách hàng trên toàn cầu và các chủ sở hữu của chúng tôi luôn tôn trọng.

Tại Nefab, chúng tôi có một bộ các thông lệ và tiêu chuẩn kinh doanh đạo đức chung. Chính sách của chúng tôi về Bộ Quy Tắc Ứng Xử xác định cách thức chúng tôi tiến hành kinh doanh trên toàn cầu. Chúng tôi luôn xây dựng, duy trì niềm tin và uy tín với khách hàng, đồng nghiệp, các đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác. Chúng tôi phấn đấu cải thiện liên tục tất cả các lĩnh vực được đề cập trong Bộ Quy Tắc Ứng Xử, và do đó, tất cả các công ty và nhân viên của Nefab phải tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử này. Chúng tôi cũng yêu cầu các Nhà cung cấp của mình tuân thủ Bộ Quy Tắc Ứng Xử với một số tiêu chuẩn cao hơn so với mức yêu cầu của pháp luật hiện hành.

Đối với Nefab, kinh doanh đúng cách là lối kinh doanh duy nhất. Mục đích của Bộ Quy tắc Ứng xử này là đưa ra cách chúng tôi áp dụng nhận thức này vào thực tế, vì lợi ích của nhân viên công ty, khách hàng và toàn thể thế giới.



Staffan Pehrson  
Chủ tịch kiêm Tổng Giám Đốc Điều Hành, Tập Đoàn Nefab  
Stockholm, tháng 8 năm 2021

# NHÂN QUYỀN

CHÚNG TÔI ỦNG HỘ VÀ TÔN TRỌNG VIỆC BẢO VỆ NHÂN QUYỀN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ TRÊN TOÀN THẾ GIỚI, VÀ ĐẢM BẢO RẰNG CÔNG TY KHÔNG ĐỒNG LỖA TRONG VIỆC LẠM DỤNG NHÂN QUYỀN.

## TỰ DO HIỆP HỘI

Khi luật địa phương hoặc luật có liên quan cho phép, tất cả nhân viên được tự do thành lập, tham gia hay không tham gia các hiệp hội và có quyền thương lượng tập thể cũng như tham gia vào các buổi hội họp hòa bình cũng như tôn trọng quyền của người lao động khi họ không muốn tham gia vào các hoạt động đó. Người lao động và/hoặc đại diện của họ có thể giao tiếp cởi mở và chia sẻ những ý tưởng và mối quan ngại với lãnh đạo về các điều kiện lao động và thực tiễn quản lý mà không sợ bị kỳ thị, trả thù, hăm dọa hay quấy rối.

## LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC VÀ BẮT BUỘC

Chúng tôi không dung thứ cho tình trạng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới bất kỳ hình thức nào, và tất cả nhân viên đều có quyền nghỉ việc như đã nêu rõ trong hợp đồng hoặc pháp luật địa phương. Nhân viên sẽ không bị buộc phải để lại tiền đặt cọc hoặc giấy tờ tùy thân cho chủ sử dụng lao động của họ. Khi sử dụng các nhà thầu phụ, đại lý hoặc nhà tuyển dụng lao động, chúng tôi đảm bảo rằng họ không giữ, tiêu hủy, che giấu, tịch thu hoặc từ chối việc nhân viên tiếp cận giấy tờ tùy thân hoặc nhập cư. Chúng tôi cũng đảm bảo rằng người lao động không có nghĩa vụ phải trả bất cứ khoản phí nào để được làm việc.

## NGƯỜI LAO ĐỘNG TRẺ TUỔI

Không được sử dụng lao động trẻ em trong bất kỳ giai đoạn hoạt động nào của Nefab. Thuật ngữ “trẻ em” dùng để chỉ bất kỳ người nào dưới 15 tuổi, hoặc dưới độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc dưới độ tuổi lao động tối thiểu trong nước, tùy theo độ tuổi nào lớn nhất. Các bên tham gia phải thực hiện một cơ chế thích hợp để xác minh tuổi của người lao động. Công ty hỗ trợ việc sử dụng các chương trình học tập tại nơi làm việc hợp pháp, tuân theo tất cả các luật và quy định. Người lao động dưới 18 tuổi (Người lao động Trẻ tuổi) sẽ không thực hiện công việc có thể gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của họ, bao gồm ca đêm và làm thêm giờ. Trong trường hợp tuyển dụng lao động sinh viên, chúng tôi sẽ đảm bảo quản lý hồ sơ và quyền của họ phù hợp theo pháp luật và các quy định hiện hành. Nếu có trường hợp sử dụng lao động trẻ em, chúng tôi sẽ cung cấp hỗ trợ/khắc phục.

## ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CÔNG BẰNG

Nhân viên sẽ có một hợp đồng lao động bằng văn bản theo ngôn ngữ bản địa và có thể hiểu được các điều khoản và điều kiện làm việc của mình. Các khoản bồi thường được trả cho người lao động

sẽ tuân theo tất cả các luật tiền lương hiện hành, bao gồm các luật liên quan đến lương tối thiểu, giờ làm thêm và các quyền lợi được ủy quyền hợp pháp. Tất cả các báo cáo tiền lương phải rõ ràng và dễ hiểu. Tuân làm việc không được vượt quá mức tối đa theo quy định của pháp luật địa phương. Ngoài ra, một tuần làm việc không được quá 60 giờ mỗi tuần, kể cả làm thêm giờ, tất cả thời gian làm thêm phải là tự nguyện, trừ trường hợp khẩn cấp hoặc bất thường. Cứ bảy ngày, nhân viên lại được phép có ít nhất một ngày nghỉ. Một ngày nghỉ có nghĩa là ít nhất 24 giờ liên tục. Không được phép kỷ luật bằng cách khấu trừ tiền lương. Người lao động được quyền nghỉ phép theo luật định, ngày nghỉ lễ và những ngày nghỉ phép mà họ có quyền hưởng hợp pháp, bao gồm cả thời gian nghỉ khi bị ốm hoặc nghỉ thai sản. Tất cả việc sử dụng lao động tạm thời, thuê chuyên và thuê ngoài sẽ nằm trong các giới hạn của pháp luật địa phương.

## ĐỐI XỬ NHÂN ĐẠO

Không cho phép các hành vi thô bạo hoặc vô nhân đạo, bao gồm bạo lực, bạo lực trên cơ sở giới tính, quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, trừng phạt thân thể, cưỡng bức tinh thần hoặc thể chất, bắt nạt, sỉ nhục nơi công cộng hoặc lạm dụng lời nói đối với người lao động; cũng như bất kỳ hành vi đe dọa nào. Các chính sách và thủ tục kỷ luật hỗ trợ các yêu cầu này phải được xác định rõ ràng và thông báo cho người lao động.

## KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ/KHÔNG QUẤY RỐI

Lực lượng nhân viên đa dạng trong công ty là một đặc tính tích cực và không ai bắt kể chủng tộc, màu da, giới tính, khuynh hướng tình dục, quốc tịch, tình trạng gia đình, tình trạng hôn nhân, mang thai, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc, nguồn gốc xã hội, địa vị xã hội, tuổi tác, thành viên hiệp hội hoặc tình trạng khuyết tật sẽ bị phân biệt đối xử, và không được sử dụng bất kỳ đặc tính nào trong số này trong bất kỳ hoạt động công việc nào, ví dụ như thăng tiến, thưởng hoặc tương tự.

Các nhân viên có cùng trình độ, kinh nghiệm và thành tích sẽ được trả lương bình đẳng cho lượng công việc như nhau. Người lao động sẽ được bố trí hợp lý cho các hoạt động tôn giáo. Ngoài ra, người lao động hoặc người lao động tiềm năng không cần phải kiểm tra sức khỏe nếu đó là khám thai, khám trình tiết hoặc các buổi khám mang tính chất phân biệt đối xử.

# SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

CHÚNG TÔI CUNG CẤP MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC LÀNH MẠNH, AN TOÀN VÀ PHÙ HỢP VỚI CÁC TIÊU CHUẨN QUỐC TẾ VÀ LUẬT ĐỊA PHƯƠNG CHO TẤT CẢ NHÂN VIÊN.

## AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP

Khả năng tiếp xúc với các mối nguy về sức khỏe và an toàn của người lao động phải được xác định và đánh giá, giảm thiểu bằng cách sử dụng Hệ thống kiểm soát phân cấp, bao gồm loại bỏ mối nguy, thay thế các quy trình hoặc vật liệu, kiểm soát thông qua thiết kế phù hợp, thực hiện các biện pháp kiểm soát hành chính và kỹ thuật, bảo trì phòng ngừa và các thủ tục làm việc an toàn, đồng thời cung cấp đào tạo liên tục về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Trường hợp không thể kiểm soát thỏa đáng các mối nguy bằng những biện pháp này, người lao động sẽ được cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân thích hợp, được bảo dưỡng tốt và các tài liệu giáo dục về các rủi ro đối với họ liên quan đến các mối nguy này.

Các bước hợp lý cũng phải được thực hiện để loại bỏ phụ nữ có thai và phụ nữ đang cho con bú khỏi các điều kiện làm việc có nguy cơ cao, loại bỏ hoặc giảm bất kỳ rủi ro an toàn và sức khỏe ở nơi làm việc cho phụ nữ có thai và cho con bú, kể cả những nhân viên có công việc liên quan đến các môi trường đó, và cung cấp điều kiện làm việc thích hợp cho họ.

## CHUẨN BỊ ỨNG PHÓ KHẨN CẤP

Các tình huống và sự kiện khẩn cấp tiềm ẩn phải được xác định và đánh giá, và tác động của chúng sẽ được giảm thiểu bằng cách thực hiện các kế hoạch và quy trình ứng phó khẩn cấp bao gồm: báo cáo khẩn cấp, quy trình thông báo cho nhân viên và sơ tán, đào tạo công nhân và diễn tập. Các cuộc tập trận khẩn cấp phải được thực hiện ít nhất hàng năm hoặc theo yêu cầu của pháp luật địa phương, tùy theo điều kiện nào nghiêm ngặt hơn. Các kế hoạch khẩn cấp cũng phải bao gồm các thiết bị phát hiện và dập lửa thích hợp, các lối thoát hiểm thông thoáng và không có vật cản, các phương tiện thoát hiểm đầy đủ, thông tin liên lạc cho người ứng cứu khẩn cấp và các kế hoạch phục hồi. Các kế hoạch và thủ tục như vậy sẽ tập trung vào việc giảm thiểu tác hại đối với cuộc sống, môi trường và tài sản.

## THƯƠNG TÍCH VÀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Phải có sẵn các quy trình và hệ thống giúp ngăn ngừa, quản lý, theo dõi và báo cáo thương tích và bệnh nghề nghiệp bao gồm các điều khoản nhằm: khuyến khích nhân viên báo cáo; phân loại và ghi lại các trường hợp thương tích và bệnh tật; cung cấp điều trị y tế cần thiết; điều tra các trường hợp và thực hiện các hành động khắc phục nhằm loại bỏ các nguyên nhân; và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động trở lại làm việc.

## VỆ SINH CÔNG NGHIỆP

Việc công nhân tiếp xúc với các tác nhân hóa học, sinh học và vật lý phải được xác định, đánh giá và kiểm soát theo Hệ thống kiểm soát. Nếu xác định được bất kỳ mối nguy tiềm ẩn nào, những người tham gia phải tìm cách loại bỏ và/hoặc giảm thiểu các mối nguy tiềm ẩn. Nếu không thể loại bỏ hoặc giảm thiểu các mối nguy tiềm ẩn, chúng phải được kiểm soát thông qua các biện pháp thiết kế, kỹ thuật và kiểm soát hành chính phù hợp. Khi không thể kiểm soát mối nguy hiểm bằng các cách trên, người lao động phải được cung cấp và sử dụng miễn phí các phương tiện bảo vệ cá nhân thích hợp, được bảo dưỡng tốt. Các chương trình bảo vệ phải được thực hiện liên tục, bao gồm các tài liệu giáo dục về các rủi ro liên quan đến các mối nguy hiểm này.

## CÔNG VIỆC ĐÒI HỎI THỂ CHẤT

Phải xác định, đánh giá và kiểm soát việc người lao động phải tiếp xúc với các mối nguy hiểm của các công việc đòi hỏi thể chất, bao gồm xử lý vật liệu thủ công, nâng vật nặng hoặc lặp đi lặp lại, đứng lâu và các công việc lắp ráp có tính lặp lại cao hoặc tổn sức, đều cần được xác định, đánh giá và kiểm soát.

## BẢO VỆ MÁY MÓC

Phải đánh giá mối nguy hại đến sự an toàn từ máy móc sản xuất và các loại máy móc khác. Bảo vệ vật lý, chốt chặn và rào chắn phải được cung cấp và duy trì đúng cách trong trường hợp máy móc có khả năng gây thương tích cho người lao động.

### VỆ SINH, THỰC PHẨM VÀ NHÀ Ở

Người lao động phải được sử dụng nhà vệ sinh sạch sẽ, nước uống và cơ sở chế biến, nơi bảo quản thức ăn và nơi ăn uống hợp vệ sinh.

Ký túc xá công nhân phải duy trì sạch sẽ và an toàn, cung cấp các tuyến đường và lối thoát hiểm thích hợp, nước nóng để tắm, đủ ánh sáng, thoáng và thông gió, bảo đảm các chỗ ở riêng tư để cất giữ các vật dụng cá nhân và có giá trị, xây dựng không gian cá nhân hợp lý và quyền ra vào xác đáng.

### TRUYỀN ĐẠT THÔNG TIN VỀ SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

Nhân viên sẽ được cung cấp các khóa đào tạo phù hợp về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc theo ngôn ngữ mẹ đẻ của họ về tất cả các mối nguy tại nơi làm việc mà người lao động phải tiếp xúc. Thông tin liên quan đến sức khỏe và an toàn phải được niêm yết rõ ràng trong cơ sở hoặc được đặt ở vị trí mà người lao động có thể nhận biết và tiếp cận được. Tất cả công nhân sẽ được cung cấp đào tạo trước khi bắt đầu công việc và thường xuyên sau đó. Người lao động được khuyến khích nói lên bất kỳ mối quan ngại nào về sức khỏe và an toàn của mình.

## MÔI TRƯỜNG

NEFAB TIẾT KIỆM NGUỒN LỰC BẰNG CÁCH TỐI ƯU HÓA CHUỖI CUNG ỨNG. CHÚNG TÔI THỰC HIỆN ĐIỀU ĐÓ BẰNG CÁCH ĐỔI MỚI ĐỒNG HÀNH CÙNG KHÁCH HÀNG ĐỂ TẠO GIẢI PHÁP BAO BÌ VÀ LOGISTICS BỀN VỮNG. CHÚNG TÔI LIÊN TỤC LÀM VIỆC ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ MÔI TRƯỜNG TRONG HOẠT ĐỘNG CỦA MÌNH VÀ CHUỖI CUNG ỨNG, GIÚP ĐẢM BẢO MỘT HÀNH TRÌNH TỐT HƠN CHO KHÁCH HÀNG TRONG TƯƠNG LAI, VÌ XÃ HỘI VÀ MÔI TRƯỜNG.

### GIẤY PHÉP VÀ BÁO CÁO

Cần phải có và duy trì tất cả các giấy phép môi trường cần thiết, và phải tuân thủ các yêu cầu về hoạt động và báo cáo.

### NGĂN NGỪA Ô NHIỄM VÀ GIẢM THIỂU TÀI NGUYÊN

Phải giảm thiểu hoặc hủy bỏ việc phát thải và tạo ra chất thải tại nguồn hoặc bằng các biện pháp như bổ sung thiết bị kiểm soát ô nhiễm; sửa đổi các quy trình sản xuất, bảo trì và cơ sở vật chất; hoặc bằng các cách khác. Việc sử dụng tài nguyên thiên nhiên, bao gồm nước, nhiên liệu hóa thạch, khoáng sản và lâm sản nguyên sinh, phải được bảo tồn bằng các phương pháp như sửa đổi quy trình sản xuất, bảo trì và cơ sở vật chất, thay thế vật liệu, tái sử dụng, bảo tồn, tái chế hoặc các phương pháp khác.

### CÁC CHẤT ĐỘC HẠI

Hóa chất, chất thải và các vật liệu khác gây nguy hiểm cho con người hoặc môi trường phải được xác định, dán nhãn và quản lý để đảm bảo việc xử lý, di chuyển, lưu trữ an toàn (bao gồm cả việc ngăn ngừa rò rỉ ra đất và nước), sử dụng, tái chế hoặc tái sử dụng, và thải bỏ.

### CHẤT THẢI RẮN

Chất thải rắn không nguy hại được quản lý theo các phương pháp tốt nhất và các quy định hiện hành của địa phương. Nếu có thể, cần giảm thiểu chất thải bằng cách tái sử dụng và hạn chế sử dụng, tái chế chính là giải pháp thay thế quản lý được ưu tiên.

### KHÍ THẢI

Việc phát thải trong không khí của các hóa chất hữu cơ dễ bay hơi, sol khí, chất ăn mòn, hạt, chất làm suy giảm tầng ôzôn và các sản phẩm phụ của quá trình đốt cháy tạo ra từ các hoạt động phải được kiểm soát, khi khả thi, bằng cách sử dụng các công nghệ tốt nhất hiện có. Cần tránh các chất làm suy giảm tầng ôzôn theo Nghị định thư Montreal và các quy định hiện hành.

### HẠN CHẾ NGUYÊN VẬT LIỆU

Chúng tôi tuân thủ tất cả các luật, quy định hiện hành và yêu cầu của khách hàng về việc cấm hoặc hạn chế các chất cụ thể trong sản phẩm và sản xuất, bao gồm cả việc ghi nhãn để tái chế và thải bỏ.

### QUẢN LÝ NƯỚC

Nếu có thể, chúng tôi sẽ tránh thải bỏ nước thải từ các quá trình công nghiệp, và khi có nước thải, việc xử lý, giám sát và kiểm soát sẽ được áp dụng theo các quy định của địa phương.

### TIÊU THỤ NĂNG LƯỢNG VÀ THẢI KHÍ NHÀ KÍNH

Chúng tôi cố gắng kiểm soát mức tiêu thụ năng lượng và các nguồn phát thải khí nhà kính ở Phạm vi 1 và 2, đồng thời luôn tìm cách cải thiện hiệu quả sử dụng năng lượng và giảm lượng khí thải carbon của chúng tôi.

# ĐẠO ĐỨC

**CHÚNG TÔI LUÔN TÔN TRỌNG CON NGƯỜI, TUÂN THEO CÁC TIÊU CHUẨN ĐẠO ĐỨC CAO VÀ NHẤT ĐỊNH NÓI KHÔNG VỚI THAM NHŨNG. CHÚNG TÔI ỦNG HỘ NGUYÊN TẮC THỨ 10 CỦA HIỆP ƯỚC TOÀN CẦU: “DOANH NGHIỆP PHẢI CHỐNG LẠI NẠN THAM NHŨNG DƯỚI MỌI HÌNH THỨC, BAO GỒM CẢ TỔNG TIỀN VÀ HỐI LỘ.”**

## CHỐNG THAM NHŨNG

Chúng tôi không dung thứ tham nhũng và ủng hộ nguyên tắc thứ 10 của Hiệp ước Toàn cầu:

“Doanh nghiệp phải chống lại nạn tham nhũng dưới mọi hình thức, bao gồm cả tổng tiền và hối lộ.” Định nghĩa về tham nhũng của Tổ chức Minh bạch Quốc tế là “lạm dụng quyền ủy thác vì lợi ích cá nhân”. Điều này bao gồm không chỉ lợi ích về tài chính mà còn cả những lợi ích phi tài chính. Nhân viên đưa ra quyết định kinh doanh dựa trên lợi ích tốt nhất của Chủ sử dụng lao động, chứ không phải dựa trên những quan tâm hoặc quan hệ cá nhân và tránh những tình huống mà lợi ích cá nhân của họ có thể xung đột với hoặc thậm chí có vẻ xung đột với lợi ích của Chủ sử dụng lao động. Các thủ tục giám sát, lưu trữ hồ sơ và thực thi phải được thực hiện để đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật về phòng chống tham nhũng.

## BÁN HÀNG

Chúng tôi sẽ chỉ tham gia vào hoạt động kinh doanh tại nơi mà chúng tôi có thể cạnh tranh kinh doanh một cách công bằng dựa trên chất lượng và giá cả của các dịch vụ, chứ không phải bằng cách hối lộ hoặc tham gia bất kỳ hành vi phi đạo đức nào khác.

## THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ VÀ CÁC TƯ CÁCH TƯƠNG TỰ

Không được phép làm việc trong hội đồng quản trị hoặc tổ chức tương tự cho một công ty vì lợi nhuận hoặc cơ quan chính phủ nếu tạo ra xung đột lợi ích tiềm ẩn. Tất cả các dịch vụ đó phải được cấp trên cấp cao của bạn (tức là quản lý của người quản lý của bạn) phê duyệt trước. Chỉ cần phải xin phê duyệt đối với việc công tác trong hội đồng quản trị của các tổ chức phi lợi nhuận hoặc cộng đồng trong trường hợp có xung đột lợi ích tiềm ẩn.

## ĐẤU THẦU MUA SẴM

Các nhà cung cấp đều được đánh giá trước khi thiết lập bất kỳ mối quan hệ kinh doanh nào. Để đảm bảo một quy trình công bằng, tất cả các nhà cung cấp cạnh tranh phải được cung cấp cùng một tài liệu, thông tin và khung thời gian để cạnh tranh trong cùng một điều kiện. Các nhà cung cấp có thể sẽ cố gắng mời chào nhân

viên thu mua rò rỉ thông tin hoặc cung cấp cho họ lợi ích cá nhân để có được vị thế thuận lợi hơn. Không nhân viên nào được chấp nhận các yêu cầu hoặc lợi ích đó, hoặc bất kỳ phương thức nào đặt họ vào vị thế chịu ảnh hưởng quá mức hoặc thậm chí bị nghi ngờ. Việc thanh toán cho nhà cung cấp để có các sản phẩm hoặc dịch vụ hợp pháp phải phù hợp, hợp lý và chính đáng.

## QUÀ TẶNG, CHIÊU ĐÃI VÀ CHI PHÍ

Chúng tôi không tặng hoặc nhận quà tặng, lợi ích, bồi hoàn hoặc giải trí cho hoặc từ một bên thứ ba mà sẽ cấu thành hành vi vi phạm pháp luật hoặc có thể được coi là ảnh hưởng đến kết quả của một giao dịch kinh doanh hoặc khả năng để doanh nghiệp của chúng tôi bị ảnh hưởng quá mức.

Cần đặc biệt chú ý đến tất cả các mối quan hệ với các quan chức và nhân viên công chúng hoặc chính phủ. Quà tặng, chiêu đãi và chi phí được chi trả phải không bao giờ:

- được coi là quá mức hoặc xa hoa,
- được cung cấp trên cơ sở thường xuyên,
- đẩy người nhận vào vị thế bắt buộc hoặc nói cách khác là phải trả lại bằng thứ khác

Quà tặng chỉ được bao gồm các mặt hàng có giá trị thấp, được tặng một cách chuyên nghiệp, không mong được đền đáp hoặc đổi lại thứ gì có giá trị. Quà tặng sẽ không có vai trò trong quá trình kinh doanh ngoài việc để tỏ lòng trân trọng giữa các công ty. Một món quà nên có giá trị khiêm tốn và không bao giờ đẩy người nhận vào một vị thế bắt buộc. Các món quà thông thường và có thể chấp nhận được, lấy ví dụ như là các mặt hàng quảng cáo của công ty.

Một món quà không bao giờ được bao gồm tiền, khoản vay, hay bất cứ thứ gì khác mà có thể đổi được sang giá trị tiền tệ.

Cần lịch sự từ chối quà tặng từ các nhà cung cấp hoặc các bên thứ ba khác bất cứ khi nào có thể. Trong các trường hợp không thể từ chối được (chẳng hạn như các món quà được gửi qua thư hoặc ở các quốc gia hay nền văn hóa cụ thể), quà tặng sẽ được trưng bày hoặc quyên góp cho tổ chức từ thiện.

Chiêu đãi thường bao gồm các bữa ăn và/hoặc giải trí (như các sự kiện âm nhạc, thể thao, hoặc rạp hát) khi một công ty dự định bắt đầu hoặc phát triển các mối quan hệ kinh doanh của mình với các khách hàng và đối tác kinh doanh hiện tại hoặc tiềm năng.

- Để được phép chiêu đãi, việc chiêu đãi phải luôn liên quan đến một cuộc họp kinh doanh, trong đó, nội dung kinh doanh là chủ yếu.
- Chiêu đãi yêu cầu người tổ chức chiêu đãi phải có mặt và việc chiêu đãi phải được đưa ra một cách chính đáng và có giá trị vừa phải.

Đôi khi chi phí sẽ phát sinh khi khách hàng được mời đến các địa điểm tham khảo để trình diễn/thử nghiệm sản phẩm, đào tạo hoặc hội nghị.

- Tất cả các chi phí được chi trả phải liên quan đến một cuộc họp kinh doanh trong đó nội dung kinh doanh là chủ yếu.

#### HỐI LỘ, LẠI QUÀ, V.V.

Chúng tôi sẽ không, dù là trực tiếp hay gián tiếp, yêu cầu hoặc chấp nhận, đề nghị hoặc đưa ra bất kỳ hình thức hối lộ, lại quà hoặc bất kỳ lợi ích phi pháp hoặc trái đạo đức nào khác.

#### TIẾT LỘ THÔNG TIN

Tất cả các giao dịch kinh doanh phải được thực hiện minh bạch và được phản ánh chính xác trên sổ sách và hồ sơ kinh doanh của Người tham gia. Thông tin về lao động, sức khỏe và an toàn, các hoạt động môi trường, hoạt động kinh doanh, cơ cấu, tình hình tài chính và hiệu suất sẽ được tiết lộ theo các quy định hiện hành và thực tiễn hoạt động phổ biến trong ngành. Giả mạo hồ sơ hoặc trình bày sai các điều kiện hoặc hoạt động trong chuỗi cung ứng là không thể chấp nhận được.

#### SỞ HỮU TRÍ TUỆ

Chúng tôi tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ. Việc chuyển giao công nghệ và bí quyết phải được thực hiện theo cách thức bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, đồng thời thông tin của khách hàng và nhà cung cấp phải được bảo vệ với các đặc quyền xuất nhập cảnh hợp lý.

#### SỰ RIÊNG TƯ

Chúng tôi cam kết bảo vệ những kỳ vọng hợp lý về quyền riêng tư đối với thông tin cá nhân của tất cả mọi người mà chúng tôi hợp tác kinh doanh, bao gồm nhà cung cấp, khách hàng, người tiêu dùng và nhân viên. Chúng tôi sẽ tuân thủ luật riêng tư và bảo mật thông tin và các yêu cầu quy định khi thông tin cá nhân được thu thập, lưu trữ, xử lý, truyền và chia sẻ.

#### KHOÁNG SẢN XUNG ĐỘT

“Khoáng sản xung đột” bao gồm tantal, thiếc, vonfram (và các quặng nơi có khoáng sản) và vàng, bất kể nguồn gốc khai thác, xử lý hay bán khoáng sản là ở đâu. Chúng tôi cố gắng tìm nguồn nguyên liệu phù hợp với Hướng dẫn của Tổ Chức Hướng Dẫn Hợp Tác và Phát Triển Kinh Tế (OECD) về Chuỗi Cung Ứng Có Trách Nhiệm Khoáng Sản từ Các Khu Vực Nguy Cơ Cao hoặc các khuôn khổ thẩm định tương đương và được công nhận khác.

#### CẠNH TRANH

Chúng tôi tiến hành các hoạt động của mình theo các luật và quy định hiện hành và cũng tránh tham gia các thỏa thuận chống cạnh tranh.

#### BÁO CÁO CÁC MỐI QUAN NGẠI VỀ TUÂN THỦ

Chúng tôi khuyến khích nhân viên, nhà cung cấp và khách hàng của mình báo cáo bất kỳ hành vi nào mà họ tin là vi phạm pháp luật hoặc Bộ Quy Tắc Ứng Xử này thông qua trang web của mình: <https://report.whistleb.com/nefab>

Chúng tôi sẽ không dung thứ bất kỳ hình thức quấy rối, phân biệt đối xử hoặc trả đũa nào chống lại bất kỳ người nào nêu lên mối quan ngại và hành động một cách có thiện chí phù hợp với Bộ Quy Tắc Ứng Xử này.



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