

FENIX

OUTDOOR International AG

供应商行为准则 (V 4.2)



目录

序言	1
1. 法律要求	2
1.1 遵守法律和本《行为准则》	2
1.2 腐败、敲诈勒索、挪用公款和贿赂	2
2. 对商业伙伴的要求	2
2.1 社会责任	2
2.2 工作场所健康与安全	7
2.3 环境责任	10
2.4 羊毛、羽毛、羽绒、皮革及其他动物制品	11
2.5 数据保护	11
3. 实施和监督	12
3.1 实施要求	12
3.2 监督	12
3.3 举报违法违规行为	12
3.4 不合规	13
3.5 修订	13
4. 认可和同意	14

序言

对于 Fenix Outdoor International AG 而言，担负责任是企业文化和理念的一环。我们坚信，我们需要建立健全长久的商业和利益相关者伙伴关系。对我们来说，与供应商和有价值的商业伙伴能相互理解，憧憬着建设繁荣的全球社会是至关重要的。因此，我们制定了本《行为准则》。

Fenix Outdoor《行为准则》是我们全体供应商（包括其分包商和商业伙伴）都必须遵守的强制性要求，不容商量。我们鼓励合作伙伴制定类似准则，建立明确并以目标为导向的架构和问责制度，以便监督施行情况。贯穿本《行为准则》，我们使用“供应商”和“工厂”二词，作为指代供应商、分包商、商业伙伴及其营业场所的通用术语。

《准则》构成我公司商业关系的基础，因此是我们与供应商协商签约时不可或缺的要件。Fenix Outdoor 希望供应商在暂未达到《行为准则》标准时不懈改进，通过建立可持续的机制确保长久践行。我们围绕《准则》的施行提供支持和培训。Fenix Outdoor 保留随时修订或更改 Fenix Outdoor《行为准则》的权利。

Fenix Outdoor《行为准则》基于公平劳动协会（FLA）的《工作场所行为准则》（Workplace Code of Conduct）以及现行的国际参考文件与标准，包括：

- 《联合国全球契约》（United Nations Global Compact）；
- 《世界人权宣言》（Universal Declaration of Human Rights）；
- 国际劳工组织（ILO）《关于工作中基本原则和权利宣言》（Declaration on Fundamental Principles and Rights to work）；
- 《里约环境与发展宣言》（Rio Declaration on Environment and Development）；
- 《联合国反腐败公约》（United Nations Convention Against Corruption）；
- 联合国《儿童权利公约》（UN Convention on The Right of the Child）；
- 《保护农畜欧洲公约》（European Convention for the Protection of Animals kept for Farming Purposes）；以及
- 《欧洲保护国际运输中动物公约》（European Convention for the Protection of Animals during International Transport）以及欧盟理事会关于保护运输中动物的条例。

1. 法律要求

1.1 遵守法律和本《行为准则》

我们希望供应商在一切活动中始终遵守经营所在地适用的国家/地区法律。假如 Fenix Outdoor 的下列要求与任何国家或地区的法律相悖，或该等法律高于 Fenix Outdoor 《行为准则》。在此情况下，供应商必须立即向 Fenix Outdoor 报告情况，以待处理。

供应商必须明白，Fenix Outdoor 的要求并不限于国家/地区法律之规定。当《准则》较法律要求更为严格时，供应商始终应当以 Fenix Outdoor 《行为准则》为准。供应商在任何时候均应奉行最高标准。

除此之外，我们还期望定期对工人、经理和主管进行有效的工作场所标准培训。

1.2 腐败、敲诈勒索、挪用公款和贿赂

我们相信，卓越产品是企业经营成功的关键所在。因此，我们将以诚实坦率的方式与一切客户、供应商和政府机构往来，全面遵守国际反贿赂标准和地方反腐败反贿赂法律。范围包括任何貌似为给予让步或利益而安排的交易。

严禁腐败贿赂、敲诈勒索和挪用公款，包括意图影响决策而违法给予政府官员任何钱财或其他形式的利益。此类行为可能导致供应商与 Fenix Outdoor 的业务关系立即终止，和/或招致损害索赔与法律诉讼。

2. 对商业伙伴的要求

2.1 社会责任

禁用童工

《准则》语境下的“儿童”系指国际劳工组织第 138 号公约第 2.3 条中所指的未满 15 岁者。Fenix Outdoor 不接受童工。所有童工禁用措施均应在实施中顾及儿童的最大利益。供应商必须收集并妥善保存年龄证明文件（如身份证明）。若无法提供可靠年龄证明，供应商应采取一切必要的、符合合理预期的预防措施。为确保所有工人达到最低工作年龄要求（包括收集并妥善保存可靠的年龄证明文件），雇主需留存官方证件复印件，并应要求随时提供。我们相信，儿童享有发育和成长的权利，拥有比我们更好且可持续的生活方式。为了牟取短期利益而剥削儿童是不可接受的行为。

我公司关于童工的政策基于国际劳工组织第 138 号公约，该公约承认儿童有权受到保护，不受经济剥削，不从事任何可能有害或妨碍儿童教育的工作，不从事对儿童健康或者身体、心理、精神、道德或社会发展有害的工作。如果供应商经营所在国家/地区的最低就业年龄高于 15 岁，那么供应商必须遵守相应的国家/地区法律法规。学徒或职教学生的年龄不得低于 15 岁，或未达到完成义务教育的法定年龄。

对青少年职工的特别保护

我们承认，根据联合国《儿童权利公约》第 1 条，未满 18 岁者均视为儿童。因此，我们建议供应商确保 15 至 18 岁年龄段的职工（下称“青少年职工”）享受相应的待遇。

我们希望雇用青少年职工的商业伙伴能确保他们在工作场所获得特别照顾和供养。青少年职工应当受到保护，以免工作条件有损于他/她们的健康、安全、道德和发展。我们也希望商业伙伴确保青少年职工的工作时间适宜，不影响他们参加主管机构认可的教育培训项目。

施行

如果供应商不接受我们的童工政策，我们不会与其建立合作，或将停止已有合作。

劳动合同

所有职工均应有权签署书面劳动合同，其中概述了准确、完整、易于理解的劳动条款和条件，包括工资、福利和工作条件。此范围包括外籍、外来、临时务工人员 and 居家工作者，这些人员在任何情况下均不应受到劣等待遇。Fenix Outdoor 希望供应商能够确保全体员工熟知自身的法律权利和义务。同时，我们要求业务合作伙伴制定书面政策与程序，规范合同工、临时工的招募聘用。仅在满足以下任一条件时方可雇佣临时工：企业现有正式员工数量不足以应对意外或超量订单；特殊状况导致延误交货会造成重大财务损失；工作内容超出正式员工专业技能范畴。

工作时间

我们希望供应商遵守其经营场所所在国家/地区的法律规定的正常工作时间上限。按照国际劳工组织第 1 号公约，这一上限不应超过每周 48 小时。在国际劳工组织第 1 号公约第 2 至 5 条涵盖的特殊情况下，每周 48 小时的上限可以适当延长。此外，我们的商业伙伴应遵守所有规范受保护劳动者，（如孕期女职工和未成年工）工作时间的法定要求。

职工有权在每七天内至少休息一天（连续 24 小时）。

加班必须出于自愿并依照相应法律加倍给付工资（至少是正常工资的 1.25 倍）。加班不能常态化。加班时间不得超过国家/地区法律所允许的上限。正常工作时间和加班时间的总和不得超过每周 60 小时。特殊情况需要提前知会相关的 Fenix Outdoor 实体。

供应商应确保所有工人有权拒绝加班。在任何情况下，供应商都不得对拒绝加班的工人采取惩罚性措施，例如扣除工资、实施任何形式的胁迫、拒绝未来的加班机会、威胁驱逐出境或采取纪律处分。供应商不得将生产限额或计件工资设定在工人需要在正常工作时间之外工作才能获得法定最低工资或现行行业工资（不包括加班）的水平。

职工应不受任何形式影响地按规定享受休年假和病假。

怀孕职工应当享受规定的产假和/或育婴假。

在发展中国家/地区，我们建议供应商每天至少为职工提供一顿免费餐。

工时记录与工时管理

供应商应建立有效的政策与系统，准确记录所有工时（包括正常工作时间、加班、休息及休假），涵盖常规及特殊情形。无论员工薪资类型如何，其工作时间必须通过可靠方法（如考勤卡、电子/机械系统）进行记录。严格禁止使用重复考勤系统。所有工时记录必须真实准确。即使法律未强制要求此类保护，供应商还须保护举报伪造工时记录或重复工时问题的员工。

薪酬/工资

Fenix Outdoor 承诺实行[公平薪酬政策](#)，详见公司网站。

每名职工在正常工作周内均有权获享能够满足其基本需求的收入，以及部分可自由支配的收入。法定最低工资应当是最低要求，而非推荐标准。我们希望供应商提供公平报酬，保证下发相应国家/地区的法定最低工资、行业主流工资或集体协议中协定的工资（以数额较高者为准），并且提供法律或合同规定的任何附加福利。该原则应涵盖所有雇佣形式，包括试用期员工、学徒与职校生、合同工、临时工、外来务工人员或短期工。上述人员从事相同岗位工作且经验资历相当时，应至少获得与正式员工同等的劳动报酬。如果薪酬无法满足职工的基本需求并提供部分可自由支配收入，那么雇主应当采取适当措施，力求逐步达到能够满足该需求的薪酬水平。

生产目标、计件工资率或任何其他激励/生产制度，其设定标准不得强制工人在超出 FLA 工作场所规范规定的常规工作时间（不含加班时间）外工作，才能获得 Fenix Outdoor 上述最低基本收入预期。此外，生产目标、计件工作或任何其他激励/生产制度，均不得设定在导致加班工作报酬低于法律或 FLA 工作场所规范要求的加班津贴水平。

工资必须定期按时发放，并且相对于职工的经验、资历和工作表现而言公平公正。Fenix Outdoor 不接受把扣工资作为纪律惩处的手段。若支付预支工资，其金额不得超过三个月工资或法定上限（以较低者为准），且不得收取利息。

禁止强迫劳动

我们无法容忍 Fenix Outdoor 的商品生产环节中存在非法强迫或强制劳动现象，包括任何形式的抵债劳动、农奴、奴隶或类似奴役的劳动形式，贩卖人口，以及其他任何不符合国际公认的劳工和社会标准的非自愿劳动和服务。所有工作必须出于自愿，不得以惩罚作为威胁。员工必须能够随时终止工作或劳动关系。

Fenix Outdoor 不允许在商品生产环节中使用抵债劳工或囚犯。

不得限制职工离开工作场所的权利。

不得要求职工向雇主交纳“押金”或抵押身份证件。

雇用外籍、外来或临时务工人员所涉及的佣金和其他中介费用均由雇主承担。不得要求职工在违背自身意愿的情况下长期受雇。劳动者应始终享有自由解除劳动合同的权利。

均不接受雇主、职业中介或第三方机构对任何员工实施以下行为的雇佣条款：扣押已赚取的工资；将应得工资作为罚金；或以任何形式因工人终止雇佣关系而实施惩罚。

如果工人被迫为招聘程序、签证/许可证、宿舍等支付费用，也出现强迫和强制劳动条件。我们想强调我们对强迫和强制劳动条件的零容忍，具体如下：

- 没有工人为他们的工作或工作的权利付费。
- 工人保有对其旅行证件的控制权，并享有充分的行动自由；和
- 所有工人在开始工作或可能的重新安置之前都被告知其就业的基本条款。

我们强烈鼓励我们直接和间接价值链中的供应商或向其他 Fenix Outdoor 业务部门供应的单位也朝着上述原则努力，并在发生招聘费或中介费用时需制定移民工人招聘“零费用”政策。我们需遵从国际劳工组织对招聘费用和成本的定义。

我们希望我们的合作伙伴为招聘和雇用移民工人制定书面的公司政策或行为准则，根据适用法律、提及的国际劳工组织定义和 Fenix outdoor 行为准则，在整个雇佣期间（包括移民工人的辞职、解雇和遣返）为移民工人提供特有的保护

供应商的零收费政策应与所有参与招聘和雇用移民工人的中介公司进行沟通，并纳入具有法律约束力的服务合同中。我们希望我们的合作伙伴能够制定全面的流程来监控其自身和中介公司对政策的遵守情况

偿付招聘或中介费用（如适用）

对在本行为准则发送之日或之前雇用的移民工人的报销：在本行为准则发送之日或之前雇用的移民工人已支付供应商根据本行为准则应支付的招聘费和开支，供应商应在工人雇用之日起 30 天内向工人报销此类费用和开支。

若某名移民工于 2024 年 3 月 1 日当天或之后在供应商场所工作，且其雇佣时间在 2024 年 3 月 1 日之前，同时该移民工已支付根据本《行为准则》（Code of Conduct，简称 CoC）应由供应商承担的招聘费用及开支，则供应商应在 2024 年 12 月 31 日之前或工人合同期满日（以较早者为准），向该工人退还超出适用法定限额的此类费用及开支。对于超出法定限额的费用，可分期退还，但分期退还的截止日期不得晚于 2024 年 12 月 31 日或工人合同期满日（以较早者为准），如果没有适用的法律限制，供应商应报销的费用和开支超过工人一个月净工资。一个月的净工资包括：雇佣合同中的正常工作时间，每周最多 48 个总工作小时；仅当津贴和奖金为合同约定每期薪酬中固定金额的保证项时，方可计入“一个月净工资”的计算范围；

浮动奖金、加班时长、或与产量或其他绩效指标挂钩的“风险型”激励金，均不得计入计算范。

行动自由

厕所：任何人不得以任何方式限制工人使用厕所，包括限制如厕时间或不支付如厕时间

身体活动：除非为工人安全所必需，否则任何人不得限制工人在生产场所或供应商提供的设施（包括工人住宿）内的行动自由。

宵禁：任何人不得对供应商提供的住宿以外的工人流动实行宵禁或地理限制。在需要保护隐私、雇主财产安全或工人安全的情况下，可以适用例外情况，但供应商不得限制或限制合法访客进

入工人住所。雇主、机构或中介机构所设定的任何条款均不得限制或约束员工的行动自由或自由通行权。

事假：移民工人在年假或事假期间可以自由返回本国，无需支付任何形式的押金。他们不应受到解雇或其他处罚的威胁。

工作场所出入口规定：若工作场所出入口因安保原因上锁或设看守以阻止外部人员进入，则必须始终保障员工自由离开的权利。

供应商不得阻止任何移民工人与其派遣国（或母国）大使馆或领事馆联系。

身份证明文件保留

不得要求工人向雇主提交“押金”或身份证件。工人应始终保留其个人身份证件的持有和控制权，例如护照、身份证件、旅行证件和其他个人法律文件。唯一允许的例外情况是在工人抵达接收国后，短期内需要向政府机构提供身份证件原件，以处理签证、工作许可证或其他法定目的。

在任何情况下，供应商均不得要求员工交出身份证件原件、扣留身份证件或限制工人获取身份证件。

供应商可以获取并保留工人身份证件原件的副本。

明确禁止第三方招聘人员、职业介绍所和劳务经纪人持有工人的个人身份证件。

尊重对待

每名职工均应得到尊重，拥有尊严。Fenix Outdoor 希望供应商尊重每个人的个人尊严、隐私和权利，禁止工作场所发生任何形式的暴力攻击行为，包括威胁和恐吓职工的行为表现。职工应当有向上级投诉的自由。如果职工本人愿意，亦可直接联系公司。每家工厂的管理层均有义务向职工告知本准则，并展示我公司的联系方式，包括热线电话电子邮箱 compliance@fenixoutdoor.se 或者这个二维码 (3.3)。

Fenix Outdoor 绝不接受供应商对职工施加羞辱、体罚或其他形式的精神或肉体惩戒行为，包括：精神虐待，性骚扰，歧视性动作，和性有关的、强迫性的、威胁性的、诽谤性的和剥削性的语言和肢体接触。供应商须制定书面纪律规则与程序，并以公平、非歧视方式实施。该制度须包含：由实施纪律处分的管理者的上级进行管理层复核；所有纪律处分行动的书面记录；以及工人在针对其本人的纪律程序中参与和申辩的权利。

所有职工均应享有个人的基本权利。

禁止歧视

任何职工均不应因种族、民族、族裔、政治观点、社会团体、宗教、年龄、性取向、性别、婚姻状况、健康、残疾或者其他受法律或联合国普遍原则保护的特征而受到歧视。供应商应确保工作场所没有任何形式的苛刻、辱骂或不人道待遇。严禁对工人、其家人或同事使用或威胁使用身体或性暴力、骚扰和恐吓。前线主管和经理应接受有关良好管理技巧的在职培训。

所有具备同等经验资质的职工在就业期间应当享有平等待遇，包括聘用、薪酬、晋升、纪律惩戒、解聘或退休。我们希望供应商不受上述差别因素影响，努力为职工提供平等的机会和待遇。

不可解雇妊娠或育婴休假的职工，不可在其返回工作岗位后将其解雇。育婴休假的职工（男性或女性）有权按照休假前的同等劳动条件重返工作岗位，不应遭受任何歧视、丧失资历或扣减工资。

结社自由和集体谈判权

Fenix Outdoor 尊重职工的结社自由和集体谈判权利。全体职工应当自由加入社团组织，享有集体谈判的权利。

我们不允许工厂针对组织或加入社团的职工，采取任何纪律惩处或歧视行为。禁止对依据 ILO 标准及判例组织或参与罢工的工人实施任何制裁。我们希望供应商在国家/地区法律或国际标准的范畴之内，承认并尊重职工的结社自由权，不偏袒不歧视员工组织或工会的成员。我们鼓励供应商与职工代表、民间社团以及工会沟通。我们建议避免干涉工人组织的组建或活动，包括旨在通过主导、资助或控制工人组织以实现雇主干预的行为。此外，我们的供应商应当营造利好环境，确保员工能够以合法且和平的方式行使自身权利。

申诉的获取和补救

根据《联合国工商业与人权指导原则》，供应商应建立或参与有效的、可操作的申诉机制，该机制需充分考虑移民工人的社会、文化背景和语言差异，确保包容性。该机制须支持工人通过保密渠道提出申诉。供应商必须承诺及时采取补救措施，包括偿还工人支付的招聘费用及相关成本。补救措施完成后，供应商需与工人确认结果，涵盖积极或消极后果（例如待遇改善或报复性对待、医疗资源充足与否、是否遭受污名化）。若确认存在负面后果，供应商应在事件结案前采取额外行动解决遗留问题。工人提出申诉时应免受报复威胁，并始终获得保护。供应商还需承诺定期开展申诉机制培训，并确保培训实效性。

终止雇佣与裁员管理

供应商须就终止雇佣及裁员事项建立准确完善的记录系统。当面临生产计划、组织架构或技术层面的重大变更，且此类变更可能导致临时性或永久性裁员时，供应商应尽早向工人代表通报已考虑的替代方案，并通过协商避免或最小化裁员规模。若裁员不可避免，供应商须制定并执行缓解计划，以减轻变革对工人及其社区的不利影响。该计划需明确公示并设立工人反馈渠道。被裁减员工应享有以同等薪资转岗至供应商国内其他工厂的优先权，且供应商须全力协助其在国内其他企业实现再就业。

2.2 工作场所健康与安全

供应商应当为所有职工营造安全健康的工作环境，防范在工作过程中或由于供应商的设施运行而发生的或与之相关的事故和健康损害。Fenix Outdoor 希望供应商对其职工的健康与安全负责，管控危险隐患，采取最佳合理预防措施来防范事故和职业疾病。

Fenix Outdoor 要求供应商始终把职工的安全和健康放在首位。不可使用危险设备或危旧建筑。供应商应当采取负责任的措施，减轻工作场所对环境造成的负面影响。

工厂应当始终持有健康与安全问题相关的所有许可证照。

供应商应当通过适当的措施，防止人员身体或精神过度疲劳。此外，我们希望定期向员工通报并培训适用的健康和安全标准与措施。我们也希望供应商为员工提供充足的饮用水和清洁的卫生设施。如果为员工提供住宿，上述要求同样适用。

建筑和消防安全

工厂应当明确标示所有出口，最好在所有楼层均设有紧急出口。所有出口门应向外打开。出口不应被纸箱、布匹、杂物等任何物品阻挡，务必保持照明充足。如果紧急出口被上锁，钥匙应放在门旁方便被击破的玻璃盒里面，这样员工在任何时候都方便获取。

所有员工应该明确了解工厂的安全设施，如紧急出口、灭火器、急救装备等。

工厂内需张贴紧急疏散示意图，应该定期检查火灾警报器。每年至少举行一次消防疏散演习。应急照明应予以安装并维护。

所有建筑物必须安全无虞、需要定期维护和检查。

急救

每家工厂必须配备急救器械，每个部门至少有一名人员接受过基础急救培训，以及消防技能。培训应在入职时提供，并进行定期复训。雇主应当承担职工在厂工作期间因工伤产生的任何医护费用（社会保险范围之外的费用）。

建议提前就近备妥医护人员，以备工厂事故时求助。

工厂条件

供应商应当营造安全健康的工作环境，防范在工作过程中或由于供应商的设施运行而发生的或与之相关的事故和健康损害。

工厂环境清洁无污染对职工健康和福祉至关重要。

作为工作场所，工厂的温度应当适宜，通风也应当充分。酌情配备取暖器或风扇。

每个工作站的照明应当全天候满足工作需求。

卫生设施应当洁净且运行良好，方便职工不受限制地使用。雇主应当出资提供必要的卫生洁具（卫生纸、香皂、消毒剂等）。设施的数量应当与厂内职工人数相称。卫生设施最好男女分开。

饮水权利应在次数和时间上不受任何限制。

怀孕职工和初产妇女

Fenix Outdoor 的供应商应当遵守惠益怀孕职工和初产妇女的保护性规定，包括临时调离可能对孕妇及胎儿健康构成风险的工作岗位和工作环境。如果国家/地区法律暂无此类保护性规定，供应商应当采取合理措施，保障孕妇及胎儿的安全健康。

我们建议供应商在职工怀孕期间和产后，临时调整其工作时间安排。

工厂应为新生儿母亲提供哺乳休息时间和场所。

我们建议有女工的工厂为学龄前儿童安排日托。

住房条件

如果工厂为员工提供住房设施，第 2.2 条“工作场所健康与安全”中设定的安全与健康条件要求也适用于职工居住场所。

所有职工必须有自己的床位，每名职工的生活空间必须符合最低法律要求。雇主应当遵守有关隐私和私人领域的最低标准，以己度人，按照自己愿意居住的标准安排住房设施。

供应商应当提供男女独立的宿舍以及卫浴设施。

不得限制职工离开宿舍的权利。

如果工人没有使用宿舍，则不得从工资中扣除任何费用。

Fenix Outdoor 尤其要强调宿舍区域安排火警警报器、灭火器、畅通的紧急出口、疏散演习（至少每年一次或依法开展）和安全建筑的重要性（见第 2.2 条“工作场所健康与安全”）。

保护自然生计

我们的供应商不得侵犯合法权利，剥夺他人赖以生存的土地、森林或水域。我们希望商业伙伴避免有害物质对土壤变化、水和空气污染、噪音排放以及过度耗水，以免损害人身健康，严重破坏粮食生产的自然基础，或妨碍人们获享安全的饮用水或卫生设施。

地方社区和原住民的权利

我们的供应商应当尊重地方、国家/地区、国际乃至传统的用地、用水和使用其他资源的权利，尤其是原住民社区的权利。如果法律允许改变土地用途，消耗或影响地方社区的水或其他资源，我们的商业伙伴应当征得受影响社区的自由、事先和知情同意，并将这一过程记录在案。我们不接受非法驱逐。

安保人员

我们不能容忍安保人员的任何暴力行为。

2.3 环境责任

保护环境

Fenix Outdoor 旗下公司期望人们享有清洁、多样、健康的大自然。因此，我们尤为关注减少环境破坏，保护和改善自然生境与生物多样性。我们的供应商必须遵守业务所在国家/地区适用的所有环保的法律法规，并在法律规定之外表现出更多真诚努力。我们希望供应商竭尽所能，减轻企业对环境的影响，采用最佳实践原则并坚持寻求改进方法，尽量减少业务经营对环境的任何不利影响。

我们建议供应商尽量减少废物产出和溢漏，监测用水情况。我们建议供应商研究水循环利用或创新型替代工艺，努力减少总用水量。依照运营中产生的废水类型，设立、利用和维护相应的废水处理车间（ETP）。能源利用应当接受监督，我们建议尽量采用可再生能源。

为了实现这些目标，我们希望商业伙伴能以妥善有效的方式管控重大环境问题。我们强烈建议供应商与我们一起采用可持续服装联盟（SAC）的 Higg Index 标准（higg.org）。我们期望所有供应商每年年底能够提供一份有关其环境活动的全面报告。

气候保护

我们期待商业伙伴积极支持行业和全社会为阻止气候变化所做的努力。商业伙伴应当实施减排和减排策略，助力实现 2015 年 12 月 12 日《巴黎协定》框架内议定的目标，尤其是将升温幅度控制在 1.5 摄氏度以内。我们希望商业伙伴能够提供实证，阐明其为减少碳足迹而采取的措施。

化学品管理

针对释放到环境中会造成危害的化学品或其他材料，应当加以识别和妥善处理，确保其在装卸、运输、贮存、使用、回收再利用和处置期间始终安全无虞。

根据 Fenix Outdoor 的化学品使用指导方针和限用物质清单，我们决不允许在生产我们的产品时或任何实验品使用某些危险化学品。全体供应商必须签署 Fenix Outdoor《化学品使用指导方针》，确认在生产中不使用禁用化学物质，并确保其供应商和合作伙伴也遵守该准则。当供应商面对用途相同的不同化学品时，应当选用对环境危害最小的一种。

我们希望供应商供给我们的所有产品都符合最新的 REACH 法规以及《加州 65 号提案》（California Proposition 65 Act）。供应商应当遵守《关于在国际贸易中对某些危险化学品和农药采取事先知情同意程序的鹿特丹公约》（Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides）。

处理废物和危险品

我们的商业伙伴应当遵循系统化的方法，识别、处理、减少并负责任地处置或回收固体废物。我们希望 1989 年 3 月 22 日《巴塞尔公约》及其修正案中关于出口危险废物的禁令得到遵

守。我们也希望供应商使用汞时遵照 2013 年 10 月 10 日《水俣公约》及其修正案禁令，使用持久性有机污染物时遵照 2001 年 5 月 23 日《斯德哥尔摩公约》及其修正案的规定。

2.4 羊毛、羽毛、羽绒、皮革及其他动物制品

动物不应受到严酷或残忍的对待。要夺取动物生命时，必须采用最快速、少痛苦、无创伤的方式。我们一般不使用非供人类食用的动物制成的产品。

Fenix Outdoor 承诺贯彻[动物福利政策](#)，详见公司网站。

Fenix Outdoor 不接受：

- 服装、配饰或其他任何 Fenix Outdoor 产品使用真毛皮；
- 拔除或收割活鸟或强迫喂食的鸟类的羽毛或羽绒；
- 割皮防蝇法；
- 在剪毛或饲养期间，因工作繁重或其他原因而虐待羊；
- 宰杀动物前未致晕；
- 非主要供人类食用的动物制成产品。

动物待遇应当符合《保护农畜欧洲公约》。这意味着动物应当获享下列待遇：

- 适宜且充足的食物和饮水，
- 适宜的圈舍和舒适的休息区，
- 能正常活动的机会；
- 尽量减轻处理过程中的生理疼痛，
- 尽量减轻处理过程中的精神痛苦，
- 通过预防或快速诊断治疗，保护动物免受疾病侵害。

运输中的动物获享的待遇应当符合最新版《欧洲保护国际运输中动物公约》以及欧盟理事会关于保护运输中动物的条例。这意味着：

- 运输前必须慎重规划，尽量缩短运输时间；
- 只可运输健康动物，不可运输患病或怀孕的动物；
- 运输途中应当根据动物的种类和体型，按照适当的间隔，向其提供适当质量和数量的水、饲料和休息时间；
- 活牲畜的运输应尽可能代替成运输其生殖细胞或屠宰后再运输。

2.5 数据保护

Fenix Outdoor 供应商不得出于个人利益或公司外部者的利益，而披露不为公众所知的信息。此类信息包括技术数据、财务数据、运营数据、客户信息、备忘录或者有关公司业务、运营活动及未来规划的其他信息。例外情况须经书面批准，例如：在全行业活动中交流信息，跨公司跨厂分享经验。《欧盟通用数据保护条例（GDPR）》的规则和规定全部适用。

3. 实施和监督

3.1 实施要求

我们希望全体供应商尊重本《行为准则》，积极、努力遵循我们的标准。我们也期待着供应商能确保其供应链同样知晓本《准则》内容，遵守《准则》设定的标准。

我们相信我们自己的员工会对本职工作高度负责，我们希望供应商也能如此，因为我们将供应商视为“我们”中的一份子。我们信赖伙伴关系，愿与供应商合作，在所有个案中实现可行的解决方案。

我们愿意顾及文化差异及其他因国家/地区而异的因素，但我们不会在企业道德标准（包括安全和人权）的基本要求层面上妥协。

3.2 监督

Fenix Outdoor 保留监督本《行为准则》之原则要求合规表现的权利。全体供应商均有义务在任何时候向 Fenix Outdoor 通报每个订单的生产情况。Fenix Outdoor 有权随时对产品生产厂开展定期和突击检查。但是，这些检查应当符合适用法律，不可影响供应商的正常经营活动。通常每隔一年检查一次。

Fenix Outdoor 是公平劳动协会（FLA）的成员。该协会自行决定抽查审计本《准则》和 FLA《工作场所行为准则》（www.fairlabor.org）的遵守情况。我们供应链上的所有合作伙伴均有义务允许 FLA 的任命人员进出自己的经营场所。

我们也保留准许自选独立第三方审计的权利，以确保遵守我们的《行为准则》。在审计期间，Fenix Outdoor 要求查看所有文件和区域，并在全体员工范围内开展保密面谈。Fenix Outdoor 确保个人数据处理符合有关个人信息保护的适用法律准绳和反垄断法规。

3.3 举报违法违规行为

全体员工、商业伙伴和第三方均需向我们告知任何违反本《准则》和/或适用法律的行为。这符合欧盟指令 2019/1937 号关于保护举报者、打击违背欧盟法律之行为的规定。

职工应当有向上级投诉的自由。如果职工本人愿意，亦可直接联系公司。每家工厂的管理层均有义务向职工告知本准则，并展示我公司的联系方式。

如果您想投诉违法违规行为，请联系 compliance@fenixoutdoor.se。如需匿名举报相关情况，请访问 fenixoutdoor.ethicspoint.com 或 fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com，或者扫描下方二维码：



3.4 不合规

一旦发现供应商偏离 Fenix Outdoor《行为准则》，根据违规的严重程度，我们有保留在一周内或其他适当的时间框架内要求采取纠正措施的权利。我们将支持供应商制定纠正措施计划，并依照我们的《社会责任合规方针》、法律规定和 FLA 成员要求，跟进风险最小化工作。

若供应商在上述适宜和商定时限内未能采取纠正措施，我们保留与其终止业务关系的权利。我们承诺在退出工厂时遵循 FLA 建议。FLA 建议评估公司在该工厂的生产能力，确定是否存在裁员风险。若有，公司应当遵循 [FLA 裁员指导方针](#)。

严重违反 Fenix Outdoor《行为准则》的行为将不被接受，并可能导致供应商与 Fenix Outdoor 相应实体的关系立即终止。

3.5 修订

我们保留随时修订或更改《行为准则》的权利。

4. 认可和同意

《行为准则》合规承诺

- 我们在此确认，我们已经收到、阅读并充分理解了 Fenix Outdoor 《行为准则》。
- 我们确认，我们充分了解业务所在国家/地区的所有相关法律。
- 我们确认 Fenix Outdoor 《行为准则》中的要求与国家/地区法律并无抵触之处。
- 我们承诺遵守 Fenix Outdoor 《行为准则》，负起责任，向我们的全体员工、分包商和子公司传达《行为准则》内容，并确保其同样遵守。
- 我们接受 Fenix Outdoor 有权随时突击检查我们的工厂和分包商，并且这一权利可以由 Fenix Outdoor 指定的任何独立第三方代为行使。
- 我们接受 FLA 开展独立于 Fenix Outdoor 或其指定第三方的审计。
- 我们保证不在 Fenix Outdoor 已知地点之外的任何地点为 Fenix Outdoor 生产产品。我们将毫不迟疑地向 Fenix Outdoor 详细说明 Fenix Outdoor 产品生产设施所处的位置。
- 我们承诺有责任随时了解 Fenix Outdoor 《行为准则》的内容，接受 Fenix Outdoor 随时有权修订或更改《准则》。
- 我们在此承诺，立即将所有违背 Fenix Outdoor 《行为准则》的事件和情况报告至 compliance@fenixoutdoor.se。其他任何询问也应报告至这一联络点。

日期

公司名称

签名

姓名

公司盖章

公司地址

本承诺书最迟应于下列日期签署并交回 Fenix Outdoor:

请将签名文件交回 Fenix Outdoors 办公室。

如有任何疑问或需要了解更多信息，请联系: compliance@fenixoutdoor.se