

FENIX

OUTDOOR International AG

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR (V 4.2)



Contenido

Preámbulo.....	1
1. Requisitos legales.....	2
1.1 Cumplimiento de las leyes y este Código de Conducta	2
1.2 Corrupción, extorsión, malversación y soborno	2
2. Requisitos para nuestros socios comerciales	2
2.1 Responsabilidad social	2
2.2 Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo	10
2.3 Responsabilidad Ambiental.....	13
2.4 Lana, plumas y plumón, cuero y otros productos de animales.....	15
2.5 Protección de Datos.....	16
3. Implementación y Monitoreo	16
3.1 Implementación de los Requisitos	16
3.2 Monitoreo.....	16
3.3 Informe de Violaciones	17
3.4 Incumplimiento	17
3.5 Modificaciones	18
4. Reconocimiento y Consentimiento	19

Preámbulo

Para Fenix Outdoor International AG, asumir la responsabilidad forma parte de nuestra cultura corporativa y filosofía. Creemos que es necesario construir asociaciones comerciales y relaciones con las partes interesadas que sean sólidas y duraderas. Para nosotros, es de suma importancia ser plenamente comprendidos y que nuestros proveedores y valiosos socios comerciales compartan nuestra visión de una sociedad global próspera. Por ello, hemos establecido este Código de Conducta. El Código de Conducta de Fenix Outdoor es un requisito obligatorio e innegociable que todos nuestros proveedores, incluidos sus subcontratistas y socios comerciales, deben cumplir. Animamos a nuestros socios a adoptar un Código similar para sí mismos y a establecer estructuras claras, orientadas a objetivos, junto con sistemas de rendición de cuentas, que permitan monitorear su implementación. A lo largo del Código de Conducta, los términos "proveedor" y "fábrica" se utilizan como términos universales que representan a nuestros proveedores, subcontratistas, socios comerciales y sus instalaciones.

El Código forma la base de nuestras relaciones comerciales y, por lo tanto, es un componente integral de nuestro acuerdo con los proveedores. Fenix Outdoor espera que los proveedores realicen mejoras cuando no se cumplan los estándares del Código de Conducta y que desarrollen mecanismos sostenibles para garantizar el cumplimiento continuo. Ofrecemos apoyo y capacitación sobre cómo implementar el Código. Fenix Outdoor se reserva el derecho de enmendar o modificar el Código de Conducta de Fenix Outdoor en cualquier momento.

El Código de Conducta de Fenix Outdoor se basa en el Código de Conducta en el Lugar de Trabajo de la Fair Labor Association (FLA) y en documentos de referencia y estándares internacionales actuales, incluyendo:

- El Pacto Global de las Naciones Unidas,
- La Declaración Universal de Derechos Humanos,
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo,
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo,
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción,
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño,
- La Convención Europea para la Protección de los Animales Criados para Fines Agrícolas, y
- La Convención Europea para la Protección de los Animales durante el Transporte Internacional y el Reglamento del Consejo sobre la protección de los animales durante el transporte.

1. Requisitos legales

1.1 Cumplimiento de las leyes y este Código de Conducta

Esperamos que nuestros proveedores, en todas sus actividades, cumplan con las leyes nacionales relevantes y aplicables en el país donde operan. Si alguno de los siguientes requisitos establecidos por Fenix Outdoor entra en conflicto con las leyes nacionales de cualquier país o territorio, la ley de dicho país tendrá precedencia sobre el Código de Conducta de Fenix Outdoor. En tales casos, es obligatorio informar de inmediato a Fenix Outdoor para decidir cómo proceder.

Es importante entender que los requisitos de Fenix Outdoor no se limitan a los establecidos por la legislación nacional. Cuando los requisitos legales sean menos estrictos que el Código, siempre se aplicará el Código de Conducta de Fenix Outdoor a nuestros proveedores. Los proveedores deberán aplicar los estándares más altos en todo momento.

Además, esperamos que se lleven a cabo capacitaciones regulares y efectivas sobre los estándares del lugar de trabajo para trabajadores, gerentes y supervisores.

1.2 Corrupción, extorsión, malversación y soborno

Confiamos en que la excelencia de nuestros productos es la clave del éxito de nuestro negocio. Por lo tanto, trataremos con todos nuestros clientes, proveedores y organismos gubernamentales de manera directa y en cumplimiento con los estándares internacionales contra el soborno y las leyes locales contra la corrupción y el soborno. Esto incluye cualquier transacción que pueda parecer diseñada para otorgar concesiones o beneficios.

La corrupción, el soborno, la extorsión y la malversación, incluyendo cualquier pago u otro tipo de beneficio otorgado a un funcionario gubernamental con el propósito de influir en la toma de decisiones en violación de la ley, están estrictamente prohibidos. Estas acciones pueden dar lugar a la terminación inmediata de la relación comercial con Fenix Outdoor y/o a demandas por daños y acciones legales.

2. Requisitos para nuestros socios comerciales

2.1 Responsabilidad social

Prohibición del trabajo infantil

En este contexto, definimos la palabra "niño" como una persona menor de 15 años, según lo estipulado en el artículo 2.3 del Convenio No. 138 de la OIT.

Fenix Outdoor no acepta el trabajo infantil. Todas las medidas para prevenir el trabajo infantil deben implementarse teniendo en cuenta el mejor interés del niño. Estas medidas deberán incluir, aunque no se limiten a ello, la recopilación y conservación de documentación que acredite la edad, como certificados de nacimiento. En aquellos casos en los que dicha documentación no esté fácilmente disponible o resulte poco fiable, los proveedores deberán tomar todas las precauciones necesarias que razonablemente se les pueda exigir.

Para garantizar que todos los trabajadores tengan al menos la edad mínima para trabajar (incluida la solicitud y conservación de registros adecuados y fiables que acrediten la edad de los trabajadores), los empleadores deberán mantener copias de documentos oficiales y presentarlos cuando se les solicite. Creemos que los niños tienen derecho a desarrollarse y evolucionar, teniendo una vida mejor y más sostenible que la nuestra. Su explotación para obtener beneficios o ganancias a corto plazo es inaceptable.

Basamos nuestra política sobre el trabajo infantil en el Convenio No. 138 de la OIT, que reconoce el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y de realizar cualquier trabajo que pueda ser peligroso, interferir con su educación o ser perjudicial para su salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Si la edad mínima de empleo en el país donde un proveedor opera es mayor de 15 años, el proveedor debe cumplir con las leyes y regulaciones nacionales. Aprendices o estudiantes de formación profesional no deberán ser menores de 15 años ni menores de la edad establecida para la finalización de la educación obligatoria.

Protección especial para trabajadores jóvenes

Reconocemos que, según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, artículo 1, una persona es considerada niño hasta los 18 años. Por lo tanto, recomendamos a nuestros proveedores asegurarse de que los trabajadores en el grupo de edad de 15 a 18 años ("trabajadores jóvenes") sean tratados en consecuencia.

Esperamos que nuestros socios comerciales que empleen trabajadores jóvenes garanticen que reciban cuidados y disposiciones especiales en el lugar de trabajo. Los trabajadores jóvenes deben estar protegidos contra condiciones laborales perjudiciales para su salud, seguridad, moral y desarrollo. Además, esperamos que los socios comerciales garanticen que sus horarios laborales no interfieran con la participación en programas educativos o de capacitación reconocidos por los organismos competentes.

Cumplimiento

Si un proveedor no acepta nuestra política sobre el trabajo infantil, no estableceremos una relación ni continuaremos nuestra cooperación con dicho proveedor.

Contratos laborales

Todos los trabajadores tienen derecho a un contrato de empleo por escrito que contenga un resumen preciso, completo y comprensible de los términos y condiciones de empleo, incluidos los salarios, beneficios y condiciones laborales. Esto también aplica a trabajadores extranjeros, migrantes, temporales o a domicilio, quienes en ningún caso deben ser tratados de manera menos favorable. Fenix Outdoor espera que nuestros proveedores garanticen que todos los empleados estén al tanto de sus derechos y obligaciones legales. Solicitamos a nuestros socios comerciales que cuenten con políticas y procedimientos escritos que regulen la contratación y el reclutamiento de trabajadores por contrato, eventuales y temporales. Los trabajadores temporales solo deberán ser contratados si se cumple una de las siguientes condiciones: la plantilla permanente de la empresa no es suficiente para cubrir un volumen inesperado o inusualmente alto de pedidos;

circunstancias excepcionales pueden ocasionar una gran pérdida financiera al proveedor si no se cumple con la entrega de los productos en el plazo establecido; o se requiere realizar un trabajo que esté fuera de la especialidad profesional de la plantilla permanente.

Horas de trabajo

Esperamos que nuestros proveedores cumplan con el número máximo de horas laborales regulares establecido en las leyes aplicables del país donde operan. Este límite no debe exceder las 48 horas semanales según lo indicado en el Convenio No.1 de la OIT. En circunstancias excepcionales, como lo establece el artículo 2 al 5 del Convenio No.1 de la OIT, el límite de 48 horas semanales puede extenderse. Asimismo, nuestro socio comercial deberá cumplir con todos los requisitos legales que regulen las horas de trabajo de los trabajadores protegidos, tales como las personas trabajadoras embarazadas y los trabajadores jóvenes.

Los trabajadores tienen derecho a al menos un día (24 horas consecutivas) de descanso en cada período de siete días.

El trabajo extraordinario debe ser siempre voluntario y remunerado de acuerdo con la ley aplicable y a tarifas superiores (al menos 1,25 veces la tarifa regular). El trabajo extraordinario no debe solicitarse de manera habitual. Las horas no deben exceder los límites permitidos por la ley del país. La suma de las horas regulares y extraordinarias nunca debe superar las 60 horas semanales. Las circunstancias excepcionales deben notificarse a la entidad respectiva de Fenix Outdoor con suficiente antelación.

Los proveedores deben garantizar que todos los trabajadores tengan el derecho de negarse a trabajar horas extraordinarias. Bajo ninguna circunstancia un proveedor debe imponer medidas punitivas, como deducciones salariales, aplicar coerción de cualquier tipo, negar oportunidades futuras de horas extraordinarias, amenazar con deportación o tomar medidas disciplinarias contra los trabajadores por negarse a trabajar horas extras. Los proveedores no deben establecer cuotas de producción o tarifas por trabajo por pieza a un nivel que obligue a los trabajadores a laborar más allá de las horas regulares para ganar el salario mínimo legal o el salario prevaleciente en la industria (excluyendo horas extras).

A los trabajadores se les debe conceder las vacaciones anuales y licencias por enfermedad estipuladas sin ningún tipo de represalias.

En caso de embarazo, los trabajadores deben recibir las licencias de maternidad y/o paternidad estipuladas.

En países en desarrollo, recomendamos que nuestros proveedores ofrezcan al menos una comida gratuita al día a los trabajadores.

Registro de Jornada y Gestión de Horas de Trabajo

Los proveedores deberán implementar políticas y sistemas eficaces para registrar con precisión todas las horas de trabajo, incluyendo el tiempo regular, las horas extraordinarias, los descansos y las licencias, tanto en circunstancias normales como excepcionales. El tiempo trabajado por todos los empleados, independientemente del tipo de salario, deberá documentarse mediante

métodos fiables, tales como tarjetas de control horario o sistemas electrónicos/mecánicos. El uso de múltiples o duplicados sistemas de control de jornada está estrictamente prohibido. Todos los registros de horas deberán ser auténticos y exactos. Asimismo, los proveedores deberán proteger a los trabajadores que informen sobre posibles falsificaciones o duplicidades en los registros de horas, incluso en aquellos casos en que dicha protección no sea un requisito legal.

Compensación / Salarios

Fenix Outdoor se compromete con una [política de compensación justa](#), la cual puede consultarse en nuestro sitio web.

Cada trabajador tiene derecho a un ingreso semanal regular que cubra sus necesidades básicas y le proporcione ingresos discrecionales. Los salarios mínimos legales deben ser un requisito mínimo, pero no un nivel recomendado. Esperamos que nuestros proveedores proporcionen una remuneración justa y garanticen el salario mínimo legal nacional aplicable, el salario prevaleciente en la industria o el salario negociado en convenios colectivos, el que sea más alto, y ofrezcan todos los beneficios complementarios requeridos por la ley o contrato. Esto incluirá todas las modalidades de empleo, tales como trabajadores en período de prueba, aprendices y trabajadores en formación profesional, así como trabajadores por contrato, eventuales, migrantes o temporales. Estos deberán recibir, como mínimo, la misma remuneración que los trabajadores regulares que desempeñen las mismas funciones o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similares. Cuando la compensación no cubra las necesidades básicas del trabajador ni le proporcione ingresos discrecionales, cada empleador deberá tomar medidas apropiadas para lograr progresivamente un nivel de compensación que lo haga.

Las metas de producción, las tarifas por pieza u otros sistemas de incentivos o de producción no deberán fijarse en un nivel que obligue a los trabajadores a laborar más allá de la jornada laboral regular establecida en el Código de Trabajo de la FLA, excluyendo las horas extraordinarias, para poder alcanzar al menos las expectativas mínimas de Fenix Outdoor estipuladas anteriormente. Asimismo, las metas de producción, el trabajo a destajo u otros sistemas de incentivos o de producción no deberán fijarse en un nivel tal que el pago por las horas extraordinarias trabajadas sea inferior al recargo establecido por la ley o por el Código de Trabajo de la FLA.

Los salarios deben pagarse regularmente, a tiempo y ser justos con respecto a la experiencia, calificación y desempeño laboral del trabajador. Fenix Outdoor no acepta deducciones como medida disciplinaria. En caso de que se otorguen anticipos salariales, estos no deberán exceder el equivalente a tres meses de salario o los límites legales, lo que resulte menor, y no podrá cobrarse ningún tipo de interés.

Prohibición del trabajo forzado

No toleramos el trabajo forzado o obligatorio que se considere ilegal en la producción de bienes para Fenix Outdoor, incluyendo cualquier forma de trabajo en servidumbre, servidumbre por deudas, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, trata de personas u otros trabajos o servicios involuntarios que no cumplan con los estándares laborales y sociales reconocidos internacionalmente. Todo trabajo debe ser voluntario y sin amenazas de castigo. Los empleados deben poder terminar su trabajo o empleo en cualquier momento.

Fenix Outdoor no acepta que se utilicen trabajadores en servidumbre o prisioneros en la producción de sus bienes.

No deben existir restricciones al derecho de los trabajadores a abandonar el lugar de trabajo.

Los trabajadores no deben ser obligados a depositar "garantías" ni entregar sus documentos de identidad a su empleador.

Cualquier comisión y otras tarifas a las agencias de reclutamiento en relación con la contratación de trabajadores extranjeros, migrantes o temporales deben ser cubiertas por el empleador. Bajo ninguna circunstancia se debe exigir a estos trabajadores que permanezcan empleados por un período de tiempo prolongado en contra de su voluntad. Siempre deberán tener el derecho de finalizar su relación laboral de manera libre. Ningún trabajador deberá recibir condiciones de empleo que permitan a los empleadores, agencias de contratación o intermediarios retener salarios ya devengados, utilizar salarios atrasados devengados como sanción, o castigar de cualquier forma a los trabajadores por poner fin a su relación laboral.

Las condiciones de trabajo forzado y obligatorio también pueden surgir si los trabajadores se ven obligados a contribuir financieramente a los procedimientos de reclutamiento, visas/permisos, dormitorios, etc. Por lo tanto, queremos enfatizar nuestra política de tolerancia cero con respecto a las condiciones de trabajo forzado y obligatorio como sigue:

- Ningún trabajador paga por su trabajo o derecho a trabajar.
- Los trabajadores mantienen el control de sus documentos de viaje y tienen plena libertad de movimiento; y
- Todos los trabajadores son informados de los términos básicos de su empleo antes de comenzar el trabajo o de posibles reasentamientos.

Instamos a las instalaciones en nuestra cadena de valor directa e indirecta o que suministren a otras unidades de negocio de Fenix Outdoor a trabajar también según los principios mencionados y a establecer una política de reclutamiento de trabajadores migrantes de "cero tarifas" si se cobran tarifas de reclutamiento o intermediarios. Aplicamos la definición de la OIT sobre tarifas y costos de reclutamiento.

Esperamos que nuestros socios comerciales tengan una política corporativa escrita o un código de conducta para la contratación y empleo de trabajadores migrantes, que establezca protecciones específicas para los trabajadores migrantes durante todo el período de empleo (incluyendo renuncia, terminación y repatriación de los trabajadores migrantes) de acuerdo con las leyes aplicables, las definiciones de la OIT mencionadas y el Código de Conducta de Fenix Outdoor.

La política de cero tarifas del proveedor debe ser comunicada e incluida en los contratos de servicio vinculantes legalmente con todos los intermediarios laborales de terceros involucrados en el reclutamiento y empleo de trabajadores migrantes. Esperamos que nuestros socios comerciales cuenten con un proceso integral para monitorear el cumplimiento de su propia política y la de los intermediarios laborales de terceros.

Reembolso de tarifas de reclutamiento o de intermediarios cuando sea aplicable

Reembolso para trabajadores migrantes contratados en la fecha o antes de que se enviara este Código de Conducta: Cuando un trabajador migrante, contratado en la fecha o antes de que se enviara este Código de Conducta, haya pagado tarifas de reclutamiento y gastos que deben ser cubiertos por el proveedor bajo este Código de Conducta, el proveedor deberá reembolsar dichas tarifas y gastos al trabajador dentro de los 30 días posteriores a la fecha de contratación del trabajador.

Trabajadores migrantes contratados antes del 1 de marzo de 2024: Cuando un trabajador migrante que trabaje en las instalaciones del proveedor en o después del 1 de marzo de 2024 haya sido contratado antes de esa fecha y haya pagado tarifas de reclutamiento y gastos que deben ser cubiertos por el proveedor bajo este Código de Conducta, el proveedor deberá reembolsar dichas tarifas y gastos que excedan los límites legales aplicables al trabajador antes del 31 de diciembre de 2024 o al final del contrato del trabajador, lo que ocurra primero. El reembolso de tarifas que excedan el límite legal podrá realizarse en cuotas hasta el 31 de diciembre de 2024 o al final del contrato del trabajador, lo que ocurra primero. Si no existen límites legales aplicables, el proveedor deberá reembolsar dichas tarifas y gastos que excedan el salario neto de un mes del trabajador. El salario neto de un mes incluye las horas regulares de trabajo incluidas en el contrato de empleo, hasta un máximo de 48 horas totales de trabajo por semana. Las asignaciones y bonificaciones solo podrán incluirse en el cálculo cuando estén contractualmente garantizadas como una cantidad fija por período de pago. Las bonificaciones variables, las horas extra o los incentivos "a riesgo" vinculados a los volúmenes de producción u otras medidas de rendimiento no podrán incluirse en el cálculo.

Libertad de Movimiento

Baños: Nadie deberá restringir el acceso de los trabajadores a los baños de ninguna manera, incluyendo la limitación de los descansos para ir al baño o el no pago de los descansos para ir al baño.

Movimiento físico: Nadie deberá restringir la libertad de movimiento de los trabajadores dentro del lugar de producción o de las instalaciones proporcionadas por el proveedor, incluyendo el alojamiento del trabajador, excepto cuando sea necesario para la seguridad del trabajador.

Toque de queda: Nadie deberá imponer toques de queda o límites geográficos al movimiento de los trabajadores fuera del alojamiento proporcionado por el proveedor. Cuando sea necesario para la privacidad, seguridad de la propiedad del empleador o la seguridad de los trabajadores, podrán aplicarse excepciones, pero el proveedor no deberá restringir ni limitar a los visitantes legítimos al alojamiento de los trabajadores. Ninguna condición impuesta por el empleador, las agencias o los intermediarios deberá limitar o restringir la libertad de movimiento o el libre tránsito de los trabajadores.

Licencia personal: Los trabajadores migrantes deberán ser libres de regresar a su país de origen durante los períodos de licencia anual o personal sin tener que pagar ningún tipo de depósito. Deberán estar libres de la amenaza de despido u otra penalización.

Entradas al lugar de trabajo: Si las entradas al lugar de trabajo se encuentran cerradas o vigiladas para impedir el acceso de personas ajenas a las instalaciones por razones de seguridad, los trabajadores deberán tener siempre libre salida.

Los proveedores no deberán impedir que cualquier trabajador migrante se comunice con la Embajada o el Consulado de su país de origen (o país de envío).

Retención de Documentos de Identidad

No se requerirá que los trabajadores entreguen "depósitos" ni sus documentos de identidad al empleador. Los trabajadores deben mantener la posesión y el control de sus documentos personales de identidad, como pasaportes, documentos de identidad, documentos de viaje y otros documentos legales personales en todo momento. La única excepción permitida es después de la llegada de los trabajadores al país receptor, cuando sea necesario, por un corto período de tiempo, hacer los documentos originales disponibles para las agencias gubernamentales para el procesamiento de visas, permisos de trabajo u otros fines legalmente requeridos.

Los proveedores no deberán exigir la entrega de documentos originales de identidad, retener documentos de identidad ni restringir el acceso de los trabajadores a sus documentos de identidad bajo ninguna circunstancia.

Los proveedores podrán obtener y retener copias de los documentos originales de identidad de los trabajadores.

Se prohíbe expresamente que los reclutadores externos, agentes de empleo y intermediarios laborales retengan los documentos personales de identidad de los trabajadores.

Trato Respetuoso

Cada trabajador debe ser tratado con respeto y dignidad. Fenix Outdoor espera que los proveedores respeten la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada individuo, y prohíban cualquier tipo de violencia o agresión en el lugar de trabajo, incluyendo comportamientos amenazantes e intimidatorios y la ejecución del trabajo del empleado. Los trabajadores deberán ser libres de presentar quejas a sus superiores. Tienen derecho a acercarse directamente a nosotros, si se sienten más cómodos haciéndolo. La dirección de cada fábrica tiene la obligación de informar a sus trabajadores sobre este código y de mostrar nuestros datos de contacto, incluyendo la línea de correo electrónico de cumplimiento compliance@fenixoutdoor.se o el código QR de nuestra línea de denuncias, tal como se indica en el capítulo 3.3.

Bajo ninguna circunstancia, Fenix Outdoor acepta que nuestros proveedores utilicen humillación, castigo corporal u otras formas de medidas disciplinarias mentales o físicas. Ningún trabajador deberá ser sometido a acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. Los proveedores deberán contar con normas y procedimientos disciplinarios por escrito, los cuales deberán aplicarse de manera justa y no discriminatoria. Estos deberán incluir una revisión de las acciones por parte de una persona de mayor jerarquía que el gerente que impuso la medida disciplinaria, el registro escrito de todas las acciones disciplinarias, así como el derecho de los trabajadores a participar y ser escuchados en cualquier procedimiento disciplinario en su contra.

Todos los trabajadores deben tener derecho a sus derechos básicos.

No Discriminación

Ningún trabajador debe ser discriminado por motivos de raza, origen nacional, etnia, opinión política, grupo social, religión, edad, orientación sexual, género, estado civil, salud, discapacidad o cualquier otra clase protegida por la ley o los principios universales de las Naciones Unidas. Los proveedores deben garantizar que el lugar de trabajo esté libre de cualquier forma de trato cruel, abusivo o inhumano. El uso o la amenaza de violencia física o sexual, acoso e intimidación contra un trabajador, su familia o compañeros de trabajo está estrictamente prohibido. Los supervisores y gerentes de primera línea deben recibir capacitación continua sobre técnicas de gestión positivas.

Todos los trabajadores con la misma experiencia y calificaciones deben recibir las mismas condiciones durante su empleo, incluyendo contratación, compensación, ascensos, disciplina, despido o jubilación. Esperamos que nuestros proveedores promuevan la igualdad de oportunidades y el trato de sus trabajadores, sin importar las razones mencionadas anteriormente.

El despido de trabajadoras embarazadas, o de trabajadores durante la licencia parental, o después de su regreso al trabajo, no es aceptable. Los trabajadores que tomen licencia parental (ya sean hombres o mujeres) tendrán derecho a regresar a su empleo en las mismas condiciones que se les aplicaban antes de tomar la licencia y no deberán ser sujetos a ninguna discriminación, pérdida de antigüedad o deducción de salarios.

Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva

Fenix Outdoor respeta el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Todos los trabajadores deben ser libres para unirse a asociaciones de su elección y deben tener derecho a negociar colectivamente.

No aceptamos ninguna medida disciplinaria o discriminatoria por parte de la fábrica contra los trabajadores que se organicen o se afilien a una asociación, ni sanciones contra trabajadores que organicen o hayan participado en una huelga, de conformidad con las normas y la jurisprudencia de la OIT. Esperamos que nuestros proveedores reconozcan y respeten, en la medida en que lo cubran las leyes nacionales o los estándares internacionales, el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a no favorecer ni discriminar a los miembros de organizaciones de empleados o sindicatos. Fomentamos la interacción con representantes de los trabajadores, grupos de la sociedad civil, así como sindicatos. Por otro lado, recomendamos abstenerse de interferir en la formación o en las actividades de las organizaciones de trabajadores, incluyendo acciones destinadas a establecer o promover el dominio, la financiación o el control de dichas organizaciones por parte de los empleadores. Además, nuestros proveedores deben proporcionar un entorno propicio para garantizar que los empleados puedan ejercer sus derechos de manera legal y pacífica.

Acceso y reparación de quejas

De acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, los proveedores deben establecer o participar en mecanismos efectivos de resolución de quejas a nivel operativo que sean inclusivos para los trabajadores migrantes, considerando factores sociales, culturales y diferencias de idioma. Deberá existir un mecanismo que permita a los trabajadores presentar quejas de manera confidencial. Los proveedores deben comprometerse a remediar las violaciones, incluida la devolución de cualquier tarifa de reclutamiento y costos relacionados al trabajador de manera oportuna. El proveedor debe confirmar con los trabajadores cuando la reparación haya sido completamente proporcionada y si ha habido resultados positivos o negativos (por ejemplo, mejor trato o trato represivo, atención médica adecuada o inadecuada, o estigmatización). Si se confirman resultados negativos, el proveedor debe tomar medidas adicionales para abordar los problemas restantes antes de que el incidente pueda considerarse cerrado. Los trabajadores no deben temer y deben estar protegidos en todo momento de represalias por presentar quejas. Los proveedores también se comprometen a establecer capacitaciones regulares para sus trabajadores sobre su mecanismo de quejas establecido. Se debe garantizar que esas capacitaciones sean efectivas.

Terminación y Reducción de Personal

Los proveedores deberán mantener registros adecuados y precisos en relación con la terminación y la reducción de personal. Cuando se enfrenten a cambios significativos en la producción, los programas, la organización, la estructura o la tecnología, y dichos cambios puedan dar lugar a despidos temporales o permanentes, los proveedores deberán comunicar cualquier alternativa considerada a la reducción de personal y consultar a los representantes de los trabajadores lo antes posible, con el fin de evitar o minimizar los despidos. Cuando los despidos temporales o permanentes sean inevitables, se deberá elaborar e implementar un plan que mitigue los efectos adversos de dichos cambios sobre los trabajadores y sus comunidades. El plan deberá comunicarse claramente, publicarse y contar con canales de retroalimentación para que los trabajadores puedan formular preguntas y aportar comentarios. Los trabajadores despedidos deberán tener la oportunidad de trasladarse a otras instalaciones de la misma propiedad en el país con un salario comparable, y los proveedores deberán realizar todos los esfuerzos posibles para facilitar su reemplazo en otras empresas del país.

2.2 Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo

A todos los trabajadores se les debe proporcionar un entorno laboral seguro y saludable para prevenir accidentes y lesiones relacionadas con la salud que surjan, estén vinculadas o ocurran durante el trabajo o como resultado de la operación de las instalaciones de los proveedores. Fenix Outdoor espera que sus proveedores asuman la responsabilidad de la salud y seguridad de sus trabajadores y controlen los peligros, tomando las mejores medidas preventivas razonablemente posibles contra accidentes y enfermedades laborales.

Fenix Outdoor requiere de sus proveedores que la seguridad y salud de los trabajadores sean una prioridad en todo momento. No se aceptan equipos peligrosos ni edificios inseguros. Los proveedores deben adoptar medidas responsables para mitigar los impactos negativos que el lugar de trabajo tiene sobre el medio ambiente.

La fábrica debe contar en todo momento con todos los certificados y permisos aplicables relacionados con cuestiones de salud y seguridad.

Se deben prevenir la fatiga física o mental excesiva mediante medidas apropiadas. Además, esperamos que los empleados sean informados y capacitados regularmente sobre las normas y medidas de salud y seguridad aplicables. También esperamos que se proporcione acceso a agua potable en cantidad suficiente y acceso a instalaciones sanitarias limpias. Si se proporcionan alojamientos a los empleados, estos requisitos también se aplican.

Seguridad en Edificios y Contra Incendios

La fábrica debe contar con salidas claramente señalizadas y, preferentemente, salidas de emergencia en todos los pisos. Todas las puertas de salida deben abrirse hacia afuera. Las salidas no deben estar bloqueadas por objetos como cartones, rollos de tela o escombros, y deben estar bien iluminadas. Si las salidas de emergencia están cerradas con llave, las llaves deben colocarse detrás de un vidrio rompible junto a las puertas, de modo que estén disponibles para el personal en todo momento.

Todos los trabajadores deben estar al tanto de las medidas de seguridad en la fábrica, como las salidas de emergencia, extintores de incendio, equipos de primeros auxilios, etc.

Se debe mostrar un plan de evacuación en la fábrica y la alarma de incendio debe probarse regularmente. Los simulacros de evacuación deberán realizarse al menos una vez al año y la iluminación de emergencia deberá instalarse y mantenerse en buen estado.

Todos los edificios deben ser seguros, mantenidos y revisados regularmente.

Primeros Auxilios

En cada fábrica deberá haber equipo de primeros auxilios disponible, y al menos una persona en cada departamento deberá contar con formación en primeros auxilios básicos y en técnicas de lucha contra incendios. La capacitación deberá proporcionarse al momento de la contratación y complementarse con entrenamientos periódicos de actualización. El empleador debe cubrir cualquier costo (no cubierto por la seguridad social) que un trabajador pueda incurrir por atención médica, como resultado de una lesión durante el trabajo en la fábrica.

Se recomienda que haya un médico o enfermero disponible a corto plazo, en caso de un accidente en la fábrica.

Condiciones de la Fábrica

e debe proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y lesiones a la salud que surjan, estén vinculados o ocurran en el curso del trabajo o como resultado de la operación de la instalación del proveedor.

Es importante para el bienestar de los trabajadores que el entorno de la fábrica esté limpio y libre de contaminación.

La temperatura en la fábrica debe ser tolerable como entorno de trabajo, y la ventilación debe ser adecuada. Se deben proporcionar calefactores o ventiladores cuando sea necesario.

La iluminación en cada estación de trabajo debe ser suficiente para el trabajo que se esté realizando, en todo momento del día.

Las instalaciones sanitarias deben estar limpias, en condiciones operativas y los trabajadores deben tener acceso sin restricciones. El equipo sanitario necesario debe ser proporcionado a expensas del empleador (papel higiénico, jabón, desinfectante y similares). El número de instalaciones debe ser adecuado para el número de trabajadores en la fábrica. Las instalaciones sanitarias deben ser preferiblemente separadas para hombres y mujeres.

El acceso al agua potable deberá otorgarse sin ninguna restricción en cuanto a la frecuencia y el tiempo.

Trabajadores Embarazadas y Nuevas Madres

Los proveedores de Fenix Outdoor deben cumplir con las disposiciones protectoras que beneficien a las trabajadoras embarazadas y a las nuevas madres, incluyendo reasignaciones temporales fuera de los puestos de trabajo y entornos laborales que puedan representar un riesgo para la salud de las mujeres embarazadas y sus hijos no nacidos. Si tales disposiciones protectoras no existen por ley nacional, los proveedores deberán tomar medidas razonables para garantizar la seguridad y salud de las mujeres embarazadas y sus hijos no nacidos.

Recomendamos a nuestros proveedores realizar ajustes temporales en el horario laboral durante y después del embarazo.

Las fábricas deben proporcionar a las nuevas madres pausas para amamantar y las instalaciones necesarias.

Recomendamos que las fábricas con trabajadoras mujeres organicen guarderías para niños menores de edad escolar.

Condiciones de Vivienda

Si una fábrica proporciona instalaciones de alojamiento para su personal, los requisitos sobre condiciones de seguridad y salud, bajo el punto 2.2 "Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo", también deben ser aplicables al área de alojamiento de los trabajadores.

A todos los trabajadores se les debe proporcionar su propia cama, y el espacio habitable por trabajador debe cumplir con los requisitos legales mínimos. Se espera que se mantengan los estándares mínimos en cuanto a privacidad y esfera personal, y que el empleador considere el alojamiento de tal manera que si él mismo tuviera que vivir en el espacio proporcionado.

Se deben proporcionar dormitorios separados, así como inodoros y duchas, para hombres y mujeres.

No debe haber restricciones sobre el derecho de los trabajadores a abandonar el dormitorio.

Si el dormitorio no está siendo utilizado por los trabajadores, no se deberá descontar ningún costo de su salario para pagarlo.

En particular, Fenix Outdoor quiere enfatizar la importancia de las alarmas contra incendios, los extintores de incendios, las salidas de emergencia sin obstrucciones, los simulacros de evacuación (al menos una vez al año o según la ley) y los edificios seguros en las áreas de los dormitorios (ver punto 2.2 "Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo").

Preservación de los Medios de Vida Naturales

Nuestros proveedores no deberán, en violación de los derechos legítimos, privar de tierras, bosques o aguas, cuyo uso asegure el sustento de las personas. Esperamos que nuestros socios comerciales se abstengan de realizar cambios perjudiciales en el suelo, la contaminación del agua y el aire, las emisiones de ruidos y el consumo excesivo de agua si esto perjudica la salud de las personas, afecta significativamente la base natural para la producción de alimentos o impide el acceso de las personas a agua potable segura o instalaciones sanitarias.

Derechos de las Comunidades Locales y los Pueblos Indígenas

Nuestros proveedores deberán respetar los derechos aplicables de tierras, aguas y recursos locales, nacionales, internacionales y tradicionales, particularmente los de las comunidades indígenas. Si se realizan cambios en el uso de la tierra permitidos por la ley, o si se consumen o impactan las aguas o recursos de las comunidades locales, nuestros socios comerciales deberán obtener el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades afectadas y documentar este proceso. No aceptamos desalojos ilegales.

Fuerzas de Seguridad

No toleramos ninguna violencia por parte de las fuerzas de seguridad. Esperamos entrenamientos regulares sobre cómo actuar con dignidad y respeto hacia los trabajadores y visitantes en las instalaciones.

2.3 Responsabilidad Ambiental

Protección del Medio Ambiente

Las empresas de Fenix Outdoor dependen de que las personas disfruten de una naturaleza limpia, diversa y saludable. Por lo tanto, nos interesa especialmente la reducción de los daños ambientales y la protección y mejora de los hábitats naturales y la biodiversidad. Por ello, nuestros proveedores deben cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables en el país de operación y mostrar esfuerzos que vayan más allá del cumplimiento legal. Esperamos que nuestros proveedores hagan todo lo posible para reducir el impacto ambiental de su negocio adoptando los principios de mejores prácticas y buscando continuamente métodos mejorados para minimizar cualquier impacto ambiental adverso de sus operaciones.

Recomendamos que nuestros proveedores minimicen los desechos y derrames de producción. El uso de agua debe ser monitoreado y recomendamos reducir el volumen total de uso buscando el reciclaje del agua o procesos alternativos innovadores. Las plantas de tratamiento de efluentes (ETPs) deben ser operadas, utilizadas y mantenidas adecuadamente, así como ser apropiadas

para los tipos de efluentes generados por las operaciones. El uso de energía debe ser monitoreado y recomendamos utilizar energía renovable siempre que sea posible.

Para lograr estos objetivos, esperamos que nuestros socios comerciales gestionen los temas ambientales materiales de manera adecuada y efectiva. Recomendamos firmemente unirse a nosotros en la implementación del Higg Index (higg.org) de la Sustainable Apparel Coalition (SAC). Esperamos que todos los proveedores proporcionen un informe completo de sus actividades ambientales al final de cada año.

Protección del Clima

Esperamos que nuestros socios comerciales apoyen activamente los esfuerzos de la industria y las sociedades para detener el cambio climático. Los socios comerciales deben implementar estrategias de evitación y reducción para contribuir a alcanzar los objetivos acordados en el marco del Acuerdo de París del 12 de diciembre de 2015, especialmente el escenario de 1.5 grados. Esperamos que nuestros socios comerciales puedan proporcionar evidencia de las medidas tomadas respecto a la reducción de su huella de carbono.

Gestión de Productos Químicos

Los productos químicos u otros materiales que representen un peligro cuando se liberen al medio ambiente deben ser identificados y manejados de manera que garanticen la seguridad durante su manipulación, transporte, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y disposición.

De acuerdo con la guía química de Fenix Outdoor y la lista de sustancias restringidas, no permitimos el uso de ciertos productos químicos peligrosos en la producción de nuestros artículos ni de sus precursores. Todos nuestros proveedores deben firmar la Guía Química de Fenix Outdoor, confirmando que no se utilizarán sustancias químicas prohibidas en la producción y asegurando que sus proveedores y socios también se adhieran a ella. Cuando los proveedores tengan la opción entre dos productos químicos que sirvan para el mismo propósito, deben elegir el químico menos dañino para el medio ambiente.

Esperamos que todos los productos ofrecidos a nosotros cumplan con las regulaciones más recientes de REACH y estén en línea con la Ley de la Proposición 65 de California. Se deberá cumplir con el Convenio de Rotterdam sobre el Procedimiento de Consentimiento Previo Informado para Ciertos Productos Químicos y Plaguicidas.

Manejo de Residuos y Materiales Peligrosos

Nuestros socios comerciales deben seguir un enfoque sistemático para identificar, manejar, reducir y disponer o reciclar de manera responsable los residuos sólidos. Esperamos que se observen las prohibiciones sobre la exportación de desechos peligrosos en el Convenio de Basilea del 22 de marzo de 1989, según enmiendas. Además, esperamos que el mercurio se utilice de acuerdo con las prohibiciones del Convenio de Minamata del 10 de octubre de 2013 y los contaminantes orgánicos persistentes de acuerdo con el Convenio de Estocolmo del 23 de mayo de 2001, según enmiendas.

2.4 Lana, plumas y plumón, cuero y otros productos de animales

Los animales nunca deben ser sometidos a un trato cruel o severo. El sacrificio de animales debe llevarse a cabo en todo momento utilizando el método más rápido, menos doloroso y no traumático disponible. Los productos de animales que no están destinados al consumo humano generalmente no son utilizados.

Fenix Outdoor se ha comprometido con una [política de bienestar animal](#), la cual se puede encontrar en nuestro sitio web.

Fenix Outdoor no acepta:

- pieles de animales reales en ropa, accesorios o en cualquier otro producto de Fenix Outdoor.
- la recolección de plumas o plumón de aves vivas o de aves alimentadas por forcefeeding.
- la práctica de mulesing en ovejas.
- el maltrato de ovejas durante el esquilado o su cría como resultado de trabajo forzado o situaciones similares.
- productos de animales que han sido sacrificados sin aturdimiento.
- productos de animales que no están destinados principalmente al consumo humano.

Los animales deben ser tratados de acuerdo con la Convención Europea para la protección de los animales criados para fines agrícolas. Esto significa, por ejemplo, que los animales deben recibir:

- comida y agua adecuadas y suficientes,
- alojamiento adecuado y un área cómoda para descansar,
- oportunidad para realizar patrones normales de comportamiento,
- minimización del dolor y la angustia durante el manejo,
- minimización del sufrimiento mental durante el manejo,
- protección contra enfermedades mediante prevención o diagnóstico y tratamiento rápido.

Los animales que son transportados deben ser tratados de acuerdo con la versión más reciente de la Convención Europea para la protección de los animales durante el transporte internacional y el reglamento del Consejo sobre la protección de los animales durante el transporte. Esto significa, por ejemplo, que:

- el transporte debe ser cuidadosamente planeado para minimizar los tiempos de transporte,
- sólo se deben transportar animales sanos, no animales enfermos ni embarazados,
- durante el transporte, se les debe ofrecer agua, comida y descanso a los animales en intervalos adecuados con la calidad y cantidad apropiadas según su especie y tamaño,
- el transporte de animales vivos debe ser reemplazado por el transporte de células germinales o cadáveres siempre que sea posible.

2.5 Protección de Datos

Los proveedores de Fenix Outdoor no deben divulgar información que no sea conocida por el público en general para beneficio personal o para el beneficio de cualquier otra persona que no sea la empresa. Dicha información incluye datos técnicos, financieros, operativos, información de clientes, memorandos u otra información relacionada con los negocios y actividades operativas de la empresa y sus planes futuros. Las excepciones están sujetas a aprobaciones por escrito, como en esfuerzos de toda la industria o el intercambio de experiencias entre empresas e instalaciones. Se aplican todas las reglas y disposiciones del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la UE.

3. Implementación y Monitoreo

3.1 Implementación de los Requisitos

Esperamos que todos nuestros proveedores respeten este Código de Conducta y hagan todo lo posible por cumplir con nuestros estándares. Además, esperamos que nuestros proveedores aseguren que su cadena de suministro también esté informada sobre el contenido de este Código y cumpla con los estándares aquí establecidos.

Confiamos en que nuestro propio personal asuma un alto nivel de responsabilidad por su trabajo, y esperamos lo mismo de nuestros proveedores, ya que los consideramos parte de “nosotros”. Creemos en la asociación y estamos dispuestos a trabajar con nuestros proveedores para lograr soluciones viables en cada caso individual.

Estamos dispuestos a considerar las diferencias culturales y otros factores que puedan variar de un país a otro, pero no comprometemos nuestros requisitos básicos en cuanto a nuestros estándares éticos, incluyendo la seguridad y los derechos humanos.

3.2 Monitoreo

Fenix Outdoor se reserva el derecho de monitorear el cumplimiento de los principios y requisitos establecidos en este Código de Conducta. Todos los proveedores están obligados a mantener a Fenix Outdoor informado en todo momento sobre dónde se está produciendo cada pedido. Fenix Outdoor tiene el derecho de realizar visitas periódicas e inesperadas a todas las fábricas que produzcan nuestros productos, en cualquier momento. Sin embargo, estas inspecciones deberán llevarse a cabo de acuerdo con las leyes aplicables y sin comprometer las actividades comerciales del proveedor. Como regla general, las inspecciones se realizan cada dos años.

Fenix Outdoor es miembro de la Fair Labor Association (FLA). La FLA, a su propia discreción, decide sobre auditorías aleatorias relacionadas con el cumplimiento de este Código y del Código de Trabajo de la Fair Labor Association (www.fairlabor.org). Todos los socios en nuestra cadena de suministro están obligados a conceder acceso a las instalaciones a los designados por la FLA.

También nos reservamos el derecho de permitir que una tercera parte independiente de nuestra elección realice auditorías para asegurar el cumplimiento de nuestro Código de Conducta. Durante las auditorías, Fenix Outdoor requiere acceso a todos los documentos y áreas, así como

a todos los empleados para entrevistas confidenciales. Fenix Outdoor asegura que los datos personales se manejen de acuerdo con las pautas legales aplicables sobre la protección de la información personal y las regulaciones antimonopolio.

3.3 Informe de Violaciones

Se solicita a todos los empleados, socios comerciales y terceros que informen cualquier violación de este Código y/o de la legislación aplicable. Esto está en conformidad con la DIRECTIVA (UE) 2019/1937 sobre la protección de las personas que informan sobre infracciones del derecho de la Unión.

Los trabajadores serán libres de presentar quejas a sus superiores. Tienen el derecho de acercarse directamente a nosotros, si se sienten más cómodos haciéndolo. La gerencia de cada fábrica está obligada a informar a sus trabajadores sobre este código y a mostrar nuestros detalles de contacto.

Si desea presentar una violación, comuníquese con compliance@fenixoutdoor.se. Alternativamente, para informar de manera anónima sobre incidentes relevantes, por favor, visite fenixoutdoor.ethicspoint.com o fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com o escanee el siguiente código QR:



3.4 Incumplimiento

Si encontramos que un proveedor no cumple con el Código de Conducta de Fenix Outdoor, nos reservamos el derecho de exigir medidas correctivas dentro de una semana o dentro de otros plazos adecuados según la gravedad de la violación. Ofrecemos apoyo para establecer un plan de acción correctiva y seguiremos los esfuerzos de minimización de riesgos de acuerdo con nuestra Guía de Cumplimiento Social, los requisitos legales y los requisitos de membresía de la FLA.

Nos reservamos el derecho de terminar nuestra relación comercial con este proveedor si no se toman las medidas correctivas dentro de este plazo adecuado y acordado. Nos hemos comprometido a seguir las recomendaciones de la FLA al finalizar la relación con una fábrica. La FLA recomienda evaluar la capacidad de producción de la empresa en esa fábrica y determinar si existe un riesgo de despidos. En caso de que exista, se espera que las empresas sigan las [Guías de Despidos de la FLA](#).

Las violaciones significativas del Código de Conducta de Fenix Outdoor no serán aceptadas y pueden dar lugar a la terminación inmediata de la relación con la entidad respectiva de Fenix Outdoor.

3.5 Modificaciones

Nos reservamos el derecho de modificar o enmendar el Código de Conducta en cualquier momento.

4. Reconocimiento y Consentimiento

Compromiso de Cumplimiento del Código de Conducta

- Por la presente confirmamos que hemos recibido, leído y comprendido completamente el Código de Conducta de Fenix Outdoor.
- Confirmamos que tenemos pleno conocimiento de todas las leyes relevantes en los países donde operamos.
- Confirmamos que los requisitos del Código de Conducta de Fenix Outdoor no son de ninguna manera contradictorios con la legislación nacional.
- Nos comprometemos a cumplir con el Código de Conducta de Fenix Outdoor y a asumir la responsabilidad de informar a todos nuestros empleados, subcontractistas y filiales sobre el contenido del Código de Conducta y asegurarnos de que cumplan con él en consecuencia.
- Aceptamos el derecho de Fenix Outdoor de realizar inspecciones no anunciadas en nuestras fábricas y subcontractistas en cualquier momento, y que este derecho puede ser ejercido por cualquier tercero independiente que haya sido designado por Fenix Outdoor.
- Aceptamos que la FLA realice auditorías independientes de Fenix Outdoor o de su tercero designado.
- Garantizamos que no se producirá ningún bien para Fenix Outdoor en ningún otro lugar distinto de aquellos de los que Fenix Outdoor haya sido informado. Proporcionaremos a Fenix Outdoor, sin demora, información detallada sobre la ubicación de todas las instalaciones de producción utilizadas para la fabricación de productos para Fenix Outdoor.
- Nos comprometemos a mantenernos informados sobre el contenido del Código de Conducta de Fenix Outdoor y aceptamos que Fenix Outdoor se reserva el derecho de modificar o enmendar el Código en cualquier momento.
- Por la presente, nos comprometemos a informar de inmediato todos los incidentes y violaciones/incumplimientos del Código de Conducta de Fenix Outdoor a compliance@fenixoutdoor.se. Cualquier otra consulta también se informará a este punto de contacto.

Fecha

Nombre de la empresa

Firma

Nombre

Sello de la empresa

Dirección de la empresa

Este compromiso debe ser firmado y devuelto a Fenix Outdoor a más tardar el

Por favor, devuelva el documento firmado a la oficina de Fenix Outdoor.

Si tiene alguna pregunta o necesita más información, por favor contacte a:
compliance@fenixoutdoor.se