

FENIX

OUTDOOR International AG

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ DÀNH CHO NHÀ CUNG CẤP (Phiên bản 4.2)



Mục lục

Lời nói đầu	1
1. Các yêu cầu pháp lý	2
1.1 Tuân thủ pháp luật và Bộ Quy tắc Ứng xử này	2
1.2 Tham nhũng, tổng tiền, biển thủ và hối lộ	2
2. Các yêu cầu đối với đối tác kinh doanh của chúng tôi	2
2.1 Trách nhiệm xã hội	2
2.2 Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc	10
2.3 Trách nhiệm với môi trường	13
2.4 Lông cừu, lông vũ, da và các sản phẩm khác từ động vật	14
2.5 Bảo vệ dữ liệu	15
3. Thực hiện và giám sát	15
3.1 Thực hiện các yêu cầu	15
3.2 Giám sát	16
3.3 Báo cáo vi phạm	16
3.4 Không tuân thủ	17
3.5 Sửa đổi	17
4. Xác nhận và đồng ý	18

Lời nói đầu

Thân gửi các đối tác đáng quý của chúng tôi,

Đối với Fenix Outdoor International AG, nhận trách nhiệm là một phần trong triết lý và văn hóa doanh nghiệp của chúng tôi. Chúng tôi tin tưởng rằng mình cần xây dựng mối quan hệ lâu bền và mạnh mẽ với các đối tác kinh doanh và các bên liên quan. Điều tối quan trọng đối với chúng tôi là được thấu hiểu đầy đủ và các nhà cung cấp cũng như các đối tác kinh doanh đáng quý có cùng tầm nhìn về một xã hội toàn cầu thịnh vượng với chúng tôi. Do đó, chúng tôi đã xây dựng Bộ Quy tắc Ứng xử này.

Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor là một yêu cầu bắt buộc và không thể thương lượng mà tất cả các nhà cung cấp của chúng tôi, bao gồm cả các nhà thầu phụ và đối tác kinh doanh của họ, phải tuân thủ. Chúng tôi khuyến khích các đối tác của mình áp dụng một Bộ Quy tắc tương tự cho chính họ và thiết lập các cấu trúc và hệ thống trách nhiệm giải trình rõ ràng và hướng đến mục tiêu để có thể giám sát việc thực hiện. Trong Bộ Quy tắc Ứng xử này có sử dụng các thuật ngữ “nhà cung cấp” và “nhà máy” là thuật ngữ chung cho các nhà cung cấp, nhà thầu phụ và đối tác kinh doanh của chúng tôi cũng như các cơ sở của họ.

Bộ Quy tắc tạo cơ sở cho các mối quan hệ kinh doanh của chúng tôi và do đó là một phần không thể thiếu trong hợp đồng của chúng tôi với các nhà cung cấp. Fenix Outdoor mong muốn các nhà cung cấp có những cải thiện khi các tiêu chuẩn của Bộ Quy tắc Ứng xử không đáp ứng và phát triển các cơ chế bền vững để đảm bảo sự tuân thủ liên tục. Chúng tôi cung cấp hỗ trợ và đào tạo về cách thực hiện Bộ Quy tắc. Fenix Outdoor có quyền sửa đổi hoặc bổ sung Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor vào bất cứ lúc nào.

Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor dựa trên Bộ Quy tắc Ứng xử Tại nơi Làm việc của Hiệp hội Lao động Công bằng (FLA) và các tài liệu và tiêu chuẩn tham khảo quốc tế hiện hành, bao gồm:

- Hiệp ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc,
- Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền,
- Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về các Nguyên tắc Cơ bản và Quyền tại Nơi làm việc,
- Tuyên bố Rio về Môi trường và Phát triển,
- Công ước Liên Hợp Quốc về Chống Tham nhũng,
- Công ước Liên Hợp Quốc về Quyền Trẻ em,
- Công ước châu Âu về Bảo vệ Động vật vì Mục đích Chăn nuôi, và
- Công ước châu Âu về Bảo vệ Động vật trong Quá trình Vận chuyển Quốc tế và Quy định của Hội đồng Châu Âu về Bảo vệ Động vật trong Quá trình Vận chuyển.

1. Các yêu cầu pháp lý

1.1 Tuân thủ pháp luật và Bộ Quy tắc Ứng xử này

Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình, trong tất cả các hoạt động của họ, tuân thủ các luật liên quan và hiện hành tại quốc gia nơi họ đang hoạt động. Nếu bất kỳ yêu cầu nào dưới đây của Fenix Outdoor vi phạm pháp luật của quốc gia tại bất kỳ quốc gia hoặc vùng lãnh thổ nào, thì pháp luật tại quốc gia đó sẽ được ưu tiên áp dụng so với Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor. Trong các trường hợp đó, việc báo cáo ngay cho Fenix Outdoor là yêu cầu bắt buộc để quyết định cách xử lý.

Điều quan trọng là phải hiểu rằng các yêu cầu của Fenix Outdoor không giới hạn ở các yêu cầu do luật pháp quốc gia quy định. Khi các yêu cầu của pháp luật không nghiêm ngặt bằng Bộ Quy tắc thì các nhà cung cấp phải áp dụng Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor. Các nhà cung cấp phải luôn áp dụng các tiêu chuẩn cao nhất.

Ngoài ra, chúng tôi kì vọng các khóa đào tạo thường xuyên và hiệu quả về tiêu chuẩn nơi làm việc cho công nhân, giám sát và quản lý được triển khai.

1.2 Tham nhũng, tổng tiền, biển thủ và hối lộ

Chúng tôi tin tưởng rằng sự xuất sắc của các sản phẩm là chìa khóa cho sự thành công trong kinh doanh của chúng tôi. Do đó, chúng tôi sẽ làm việc với tất cả các khách hàng, nhà cung cấp và cơ quan chính phủ một cách thẳng thắn và tuân thủ các tiêu chuẩn về chống hối lộ của quốc tế cũng như luật chống tham nhũng và hối lộ của địa phương. Việc tuân thủ này bao gồm bất kỳ giao dịch nào có vẻ như được dàn xếp để có được sự nhượng bộ hoặc lợi ích.

Các hành vi tham nhũng, hối lộ, tổng tiền và biển thủ, bao gồm bất kỳ khoản thanh toán hoặc hình thức lợi ích khác được trao cho bất kỳ viên chức chính phủ nào nhằm mục đích gây ảnh hưởng đến việc ra quyết định vi phạm pháp luật đều bị nghiêm cấm. Nếu vi phạm, Fenix Outdoor có thể chấm dứt ngay mối quan hệ kinh doanh và/hoặc yêu cầu bồi thường thiệt hại và kiện ra pháp luật.

2. Các yêu cầu đối với đối tác kinh doanh của chúng tôi

2.1 Trách nhiệm xã hội

Không sử dụng lao động trẻ em

Trong ngữ cảnh này, chúng tôi định nghĩa từ “trẻ em” là người dưới 15 tuổi theo quy định tại Điều 2.3 trong Công ước số 138 của ILO.

Fenix Outdoor không chấp nhận lao động trẻ em. Tất cả các biện pháp ngăn chặn lao động trẻ em phải được thực hiện, có tính đến lợi ích tốt nhất của trẻ em. Các biện pháp này nên bao gồm nhưng không giới hạn ở việc thu thập và lưu giữ tài liệu chứng minh độ tuổi như giấy khai sinh. Trong những trường hợp tài liệu chứng minh độ tuổi không có sẵn hoặc không đáng tin cậy, nhà cung cấp phải thực hiện tất cả các biện pháp phòng ngừa cần thiết mà có thể hợp lý với kỳ vọng của họ. Để đảm bảo rằng tất cả người lao động đều đủ tuổi lao động tối thiểu (bao gồm việc yêu cầu và lưu giữ hồ sơ phù hợp và đáng tin cậy làm bằng chứng về độ tuổi

của người lao động), người sử dụng lao động cần lưu giữ bản sao các giấy tờ chính thức và xuất trình khi được yêu cầu. Chúng tôi tin rằng trẻ em có quyền được phát triển, có lối sống tốt đẹp và bền vững hơn chúng ta. Việc khai thác chúng vì thu nhập hoặc lợi ích ngắn hạn là không thể chấp nhận.

Chính sách của chúng tôi về lao động trẻ em dựa trên Công ước số 138 của ILO công nhận quyền của trẻ em là được bảo vệ khỏi bị bóc lột kinh tế và không phải làm bất kỳ công việc nào có khả năng gây nguy hiểm hoặc cản trở việc học hành của trẻ hoặc có hại cho sức khỏe hoặc sự phát triển về thể chất, tâm thần, tinh thần, đạo đức hoặc xã hội của trẻ. Nếu độ tuổi lao động tối thiểu tại quốc gia mà nhà cung cấp duy trì hoạt động kinh doanh là trên 15 tuổi thì nhà cung cấp phải tuân thủ luật pháp và quy định của quốc gia. Người học việc hoặc học sinh trường nghề không được dưới 15 tuổi hoặc chưa đủ tuổi hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc.

Bảo vệ đặc biệt cho lao động vị thành niên

Chúng tôi công nhận rằng theo Điều 1 của Công ước của Liên Hợp Quốc về Quyền Trẻ em thì một người được coi là trẻ em cho đến năm 18 tuổi. Do đó, chúng tôi khuyến nghị các nhà cung cấp của mình đảm bảo rằng người lao động trong độ tuổi từ 15 đến 18 (“lao động vị thành niên”) được đối xử phù hợp.

Chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh sử dụng lao động thành niên đảm bảo rằng người lao động nhận được sự chăm sóc và cung cấp đặc biệt tại nơi làm việc. Người lao động vị thành niên phải được bảo vệ khỏi các điều kiện làm việc ảnh hưởng đến sức khỏe, sự an toàn, đạo đức và sự phát triển của họ. Chúng tôi cũng mong muốn các đối tác kinh doanh của mình đảm bảo rằng giờ làm việc của lao động vị thành niên không làm ảnh hưởng đến việc họ tham gia các chương trình đào tạo giáo dục được các cơ quan có thẩm quyền công nhận.

Thực thi

Nếu một nhà cung cấp không chấp nhận chính sách của chúng tôi về lao động trẻ em, chúng tôi sẽ không tham gia hoặc ngừng hợp tác với nhà cung cấp đó.

Hợp đồng lao động

Tất cả người lao động phải có quyền ký hợp đồng lao động bằng văn bản, trong đó có nội dung tóm tắt một cách chính xác, đầy đủ và dễ hiểu về các điều khoản và điều kiện làm việc, bao gồm tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc. Quy định này cũng áp dụng cho người lao động nước ngoài, người nhập cư, lao động thời vụ hoặc người lao động tại nhà, là những người không được phép nhận sự đối xử bất lợi hơn trong bất kỳ trường hợp nào. Fenix Outdoor mong muốn các nhà cung cấp của mình đảm bảo rằng tất cả người lao động đều nhận thức được các quyền và nghĩa vụ pháp lý của họ. Chúng tôi yêu cầu các đối tác kinh doanh phải có chính sách và quy trình bằng văn bản quy định việc tuyển dụng và thuê lao động hợp đồng, lao động hợp đồng ngắn hạn và lao động thời vụ. Lao động thời vụ chỉ được tuyển dụng nếu đáp ứng một trong các điều kiện sau: Lực lượng lao động chính thức của doanh nghiệp không đủ để đáp ứng khối lượng đơn hàng lớn bất ngờ hoặc bất thường; trong những trường hợp đặc biệt, nhà cung cấp có thể chịu thiệt hại tài chính lớn nếu không thể

giao hàng đúng hạn; hoặc công việc cần thực hiện nằm ngoài chuyên môn của lực lượng lao động chính thức.

Thời giờ làm việc

Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình tuân thủ số giờ làm việc thông thường tối đa được quy định trong luật hiện hành của quốc gia nơi nhà cung cấp duy trì cơ sở kinh doanh của mình. Giới hạn thời giờ này không được vượt quá 48 giờ một tuần như đã nêu trong Công ước số 1 của ILO. Ở các trường hợp ngoại lệ như quy định ở Điều 2 đến Điều 5 của Công ước số 1 của ILO, giới hạn 48 giờ một tuần có thể được tăng lên. Ngoài ra, đối tác kinh doanh của chúng tôi phải tuân thủ mọi yêu cầu pháp lý về giờ làm việc của những người lao động cần được bảo vệ như phụ nữ mang thai và lao động vị thành niên.

Trong mỗi 7 ngày liên tục, người lao động phải được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục).

Việc làm thêm giờ phải là tự nguyện và được trả lương theo luật hiện hành và với mức lương cao hơn bình thường (ít nhất là 1,25 lần so với mức bình thường). Không được yêu cầu người lao động làm thêm giờ thường xuyên. Số giờ làm thêm giờ không được vượt quá quy định của luật pháp của quốc gia sở tại. Tổng số giờ làm việc bình thường và làm thêm giờ không bao giờ được quá 60 giờ một tuần. Cần thông báo trước về các trường hợp ngoại lệ cho bộ phận của Fenix Outdoor có liên quan.

Nhà cung cấp phải đảm bảo rằng tất cả người lao động có quyền từ chối làm thêm giờ. Trong mọi trường hợp, nhà cung cấp không được áp dụng các biện pháp trừng phạt như khấu trừ lương, áp dụng bất kỳ hình thức ép buộc nào, từ chối cơ hội làm thêm giờ trong tương lai, đe dọa đuổi việc hoặc thực hiện biện pháp kỷ luật đối với người lao động vì đã từ chối làm thêm giờ. Nhà cung cấp không được đặt ra hạn ngạch sản xuất hoặc định mức sản phẩm ở ngưỡng mà người lao động cần phải làm thêm giờ để kiếm được mức lương tối thiểu hợp pháp hoặc mức lương hiện hành trong ngành (không bao gồm thời gian làm thêm giờ).

Người lao động phải được nghỉ phép hàng năm theo quy định và nghỉ ốm mà không phải chịu bất kỳ hình thức trừng phạt nào.

Người lao động phải được nghỉ thai sản và/hoặc nghỉ chăm con theo quy định trong trường hợp mang thai.

Ở các nước đang phát triển, chúng tôi khuyến nghị các nhà cung cấp nên cung cấp cho người lao động ít nhất là một bữa ăn miễn phí mỗi ngày.

Ghi chép Thời gian và Quản lý Giờ làm việc

Nhà cung cấp nên triển khai các chính sách và hệ thống hiệu quả để ghi chép chính xác tất cả giờ làm việc, bao gồm giờ làm việc thông thường, giờ làm thêm, giờ nghỉ giải lao và nghỉ phép, trong cả trường hợp bình thường và đặc biệt. Thời gian làm việc của tất cả nhân viên, bất kể loại lương nào, phải được ghi chép bằng các phương pháp đáng tin cậy như thẻ chấm công hoặc hệ thống điện tử/cơ học. Nghiêm cấm sử dụng một lúc nhiều bảng chấm công hoặc hệ thống chấm công trùng lặp. Tất cả hồ sơ chấm công phải xác thực và chính xác. Nhà cung cấp cũng phải bảo vệ người lao động báo cáo về các vấn đề liên quan đến hồ sơ chấm công giả mạo hoặc trùng lặp, ngay cả khi việc bảo vệ này không được pháp luật quy định.

Tiền lương/Tiền công

Fenix Outdoor đã cam kết thực hiện một [chính sách tiền lương hợp lý](#), có đăng tải trên trang web của chúng tôi.

Mỗi người lao động trong một tuần làm việc bình thường đều có quyền có thu nhập đáp ứng các nhu cầu cơ bản của mình và cung cấp một số thu nhập tùy ý. Việc áp dụng mức lương tối thiểu theo quy định pháp luật là một yêu cầu tối thiểu, nhưng không phải là mức khuyến nghị. Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình trả thù lao một cách công bằng và đảm bảo mức lương tối thiểu theo quy định hiện hành của quốc gia, mức lương phổ biến trong ngành hoặc mức lương được thương lượng trong các thỏa ước tập thể, tùy theo mức nào cao hơn và cung cấp mọi phúc lợi phụ theo yêu cầu của pháp luật hoặc hợp đồng. Điều này áp dụng cho tất cả các hình thức lao động như người lao động thử việc, học việc và học nghề, lao động hợp đồng, lao động thời vụ, lao động di cư hoặc lao động tạm thời. Những người lao động này phải được nhận mức lương ít nhất bằng với người lao động chính thức đang thực hiện cùng chức năng công việc hoặc nhiệm vụ, với trình độ kinh nghiệm hoặc thâm niên tương đương. Khi tiền lương không đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động và cung cấp một số thu nhập tùy ý, mỗi người sử dụng lao động phải thực hiện các hành động thích hợp nhằm tìm cách tăng dần mức lương.

Mục tiêu sản xuất, đơn giá sản phẩm hoặc bất kỳ hệ thống khuyến khích hay sản xuất nào khác không được thiết lập ở mức độ buộc người lao động phải làm việc vượt quá giờ làm việc thông thường theo quy định của Bộ Quy tắc Lao động tại nơi làm việc của FLA không bao gồm làm thêm giờ để có thể đạt được mức thu nhập tối thiểu theo kỳ vọng của Fenix Outdoor như đã nêu ở trên.

Hơn nữa, các mục tiêu sản xuất, đơn giá sản phẩm hoặc bất kỳ hệ thống khuyến khích hay sản xuất nào khác cũng không được thiết lập ở mức độ khiến cho tiền lương làm thêm giờ mà người lao động nhận được thấp hơn mức lương làm thêm giờ theo quy định của pháp luật hoặc của Bộ Quy tắc Lao động tại nơi làm việc của FLA.

Tiền lương phải được trả đều đặn, đúng hạn và công bằng tương ứng với kinh nghiệm, trình độ chuyên môn và kết quả công việc của người lao động. Fenix Outdoor không chấp nhận việc kỷ luật bằng cách khấu trừ tiền lương. Trong trường hợp có việc tạm ứng lương, số tiền tạm ứng không được vượt quá ba tháng lương hoặc giới hạn pháp lý, tùy theo mức nào thấp hơn, và không được tính lãi suất.

Không sử dụng lao động cưỡng bức

Chúng tôi không dung thứ cho việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc, và sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc là bất hợp pháp trong quá trình sản xuất hàng hóa cho Fenix Outdoor, bao gồm mọi hình thức lao động ràng buộc, chế độ nô lệ, nô lệ hoặc các hoạt động giống như nô lệ, buôn bán người hoặc bất kỳ dịch vụ và lao động không tự nguyện nào khác không phù hợp với các tiêu chuẩn lao động và xã hội được quốc tế công nhận. Tất cả công việc phải là tự nguyện và không bị đe dọa trừng phạt. Người lao động phải được quyền chấm dứt công việc hoặc việc làm của họ bất cứ lúc nào.

Fenix Outdoor không chấp nhận việc sử dụng lao động lệ thuộc hoặc tù nhân trong quá trình sản xuất hàng hóa của Fenix Outdoor.

Không được có bất kỳ hạn chế nào đối với quyền rời khỏi nơi làm việc của người lao động.

Người lao động sẽ không bị yêu cầu nộp "tiền đặt cọc" hoặc giấy tờ tùy thân của mình cho chủ lao động.

Tất cả các khoản chiết khấu và chi phí khác cho các cơ quan tuyển dụng liên quan đến việc tuyển dụng lao động nước ngoài, người lao động nhập cư hoặc lao động thời vụ đều phải do người sử dụng lao động chi trả. Không được phép yêu cầu những người lao động này tiếp tục làm việc thêm một thời gian trái với ý muốn của họ.

Người lao động luôn có quyền chấm dứt hợp đồng lao động một cách tự do.

Không người lao động nào được nhận các điều khoản lao động cho phép người sử dụng lao động, công ty môi giới lao động hoặc bên trung gian giữ lại tiền lương đã được hưởng; coi việc chậm trả tiền lương như một hình thức xử phạt; hoặc trừng phạt người lao động dưới bất kỳ hình thức nào vì đã chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều kiện lao động cưỡng bức và bắt buộc cũng có thể phát sinh nếu người lao động có nghĩa vụ đóng góp tài chính cho các thủ tục tuyển dụng, thị thực/giấy phép, ký túc xá, v.v. Do đó, chúng tôi muốn nhấn mạnh việc chúng tôi không khoan nhượng đối với các điều kiện lao động cưỡng bức và bắt buộc như sau:

- Không có người lao động nào trả tiền cho công việc hoặc quyền làm việc của họ.
- Người lao động giữ quyền kiểm soát giấy thông hành của mình và có toàn quyền tự do đi lại; và
- Tất cả người lao động đều được thông báo về các điều khoản cơ bản về công việc của họ trước khi bắt đầu công việc hoặc có thể tái định cư.

Chúng tôi đặc biệt khuyến khích các cơ sở trong chuỗi cung ứng trực tiếp và gián tiếp của chúng tôi hoặc cung cấp cho các đơn vị kinh doanh khác của Fenix Outdoor khác cũng nỗ lực hướng tới các nguyên tắc trên và thiết lập chính sách "không tính phí" tuyển dụng lao động nhập cư nếu áp dụng phí tuyển dụng hoặc phí môi giới. Chúng tôi áp dụng định nghĩa của ILO về phí và chi phí tuyển dụng.

Chúng tôi kỳ vọng các đối tác kinh doanh của chúng tôi sẽ có chính sách doanh nghiệp hoặc quy tắc ứng xử bằng văn bản về tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư, trong đó đưa ra các biện pháp bảo vệ cụ thể cho người lao động nhập cư trong suốt thời gian làm việc (bao gồm từ chức, chấm dứt hợp đồng và hồi hương của lao động nhập cư) phải phù hợp với luật hiện hành, các định nghĩa của ILO đã đề cập và Quy tắc ứng xử của Fenix Outdoor.

Chính sách không tính phí của nhà cung cấp phải được truyền đạt và đưa vào hợp đồng dịch vụ có tính ràng buộc về mặt pháp lý với tất cả các nhà môi giới lao động bên thứ ba có liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư. Chúng tôi kỳ vọng các đối tác kinh doanh của mình sẽ có sẵn một quy trình toàn diện để giám sát việc tuân thủ chính sách của chính họ cũng như nhà môi giới lao động bên thứ ba.

Hoàn trả phí tuyển dụng hoặc phí môi giới nếu có

Hoàn trả cho người lao động nhập cư được thuê vào ngày hoặc trước khi CoC này được gửi: Trường hợp một người lao động nhập cư, được thuê vào ngày hoặc trước khi CoC này được gửi đi, đã trả phí tuyển dụng và các chi phí mà nhà cung cấp phải trả theo CoC này, nhà cung

cấp sẽ hoàn trả chi phí đó cho người lao động trong vòng 30 ngày kể từ ngày người lao động được thuê.

Người lao động nhập cư được thuê trước ngày 1 tháng 3 năm 2024: Trong trường hợp một người lao động nhập cư làm việc tại cơ sở của nhà cung cấp vào hoặc sau ngày 1 tháng 3 năm 2024 được thuê trước ngày 1 tháng 3 năm 2024 và đã trả phí tuyển dụng cũng như các chi phí mà nhà cung cấp phải trả theo CoC này, thì nhà cung cấp phải hoàn trả các khoản phí và chi phí vượt quá giới hạn pháp lý hiện hành cho người lao động trước ngày 31 tháng 12 năm 2024 hoặc khi kết thúc hợp đồng với người lao động, tùy theo thời điểm nào đến sớm hơn.

Việc hoàn trả các khoản phí vượt quá giới hạn pháp lý có thể được thực hiện theo từng đợt đến ngày 31 tháng 12 năm 2024 hoặc khi kết thúc hợp đồng của người lao động, tùy theo thời điểm nào đến sớm hơn. Nếu không có giới hạn pháp lý nào được áp dụng thì nhà cung cấp sẽ hoàn trả các khoản phí và chi phí đó nhiều hơn mức lương thực nhận một tháng của người lao động. Lương thực nhận một tháng bao gồm số giờ làm việc bình thường được ghi trong hợp đồng lao động lên tới tổng số giờ làm việc tối đa là 48 giờ mỗi tuần. Các khoản phụ cấp và tiền thưởng chỉ có thể được đưa vào tính toán khi chúng được đảm bảo theo hợp đồng dưới dạng số tiền cố định cho mỗi kỳ lương. Tiền thưởng không cố định, số giờ làm thêm hoặc các khoản thưởng khuyến khích "có nguy cơ" gắn liền với sản lượng sản xuất hoặc các thành tích khác có thể không được đưa vào tính toán.

Tự do đi lại

Nhà vệ sinh: Không ai được hạn chế người lao động sử dụng nhà vệ sinh dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm cả việc hạn chế đi vệ sinh hoặc không trả tiền đi vệ sinh.

Di chuyển vật lý: Không ai được hạn chế quyền tự do di chuyển của người lao động bên trong nơi sản xuất hoặc cơ sở do nhà cung cấp trang bị, bao gồm cả chỗ ở của người lao động, trừ khi cần thiết vì sự an toàn của người lao động.

Lệnh giới nghiêm: Không ai được áp đặt lệnh giới nghiêm hoặc giới hạn địa lý đối với việc di chuyển của người lao động ngoài chỗ ở do nhà cung cấp cung cấp. Khi cần thiết vì sự riêng tư, bảo mật tài sản của người sử dụng lao động hoặc sự an toàn của người lao động, có thể áp dụng các biện pháp ngoại lệ nhưng nhà cung cấp không được hạn chế hoặc giới hạn những vị khách hợp pháp đến chỗ ở của người lao động. Không điều khoản nào do người sử dụng lao động, công ty môi giới hoặc bên trung gian đưa ra được phép giới hạn hoặc cản trở quyền tự do đi lại hoặc di chuyển của người lao động.

Nghỉ phép cá nhân: Người lao động nhập cư được tự do trở về quê hương trong thời gian nghỉ phép hàng năm hoặc nghỉ phép cá nhân mà không phải trả bất kỳ hình thức đặt cọc nào. Họ sẽ không bị đe dọa chấm dứt hợp đồng hoặc hình phạt khác.

Lối vào nơi làm việc: Nếu lối vào nơi làm việc được khóa hoặc có bảo vệ nhằm ngăn chặn người phân sự tiếp cận khu vực vì lý do an ninh, người lao động vẫn phải luôn được đảm bảo quyền ra khỏi nơi làm việc một cách tự do.

Nhà cung cấp không được ngăn cản bất kỳ người lao động nhập cư nào liên hệ với Đại sứ quán hoặc Lãnh sự quán của nước gửi đến (hoặc nước sở tại) của họ.

Lưu giữ tài liệu nhận dạng

Người lao động không bắt buộc phải nộp "tiền đặt cọc" hoặc giấy tờ tùy thân cho người sử dụng lao động. Người lao động phải luôn sở hữu và kiểm soát các giấy tờ nhận dạng cá nhân của mình, chẳng hạn như hộ chiếu, giấy tờ tùy thân, giấy thông hành và các giấy tờ pháp lý cá nhân khác. Ngoại lệ duy nhất được phép là sau khi người lao động đến nước tiếp nhận, nơi có nhu cầu khẩn hạn cần giấy tờ tùy thân gốc cho các cơ quan chính phủ để xử lý thị thực, giấy phép lao động hoặc các mục đích bắt buộc khác về mặt pháp lý.

Nhà cung cấp không được yêu cầu nộp lại giấy tờ tùy thân gốc, giữ lại giấy tờ tùy thân hoặc hạn chế quyền truy cập của người lao động vào giấy tờ tùy thân của họ trong bất kỳ trường hợp nào.

Nhà cung cấp có thể lấy và giữ lại bản sao giấy tờ tùy thân gốc của người lao động.

Các nhà tuyển dụng bên thứ ba, đại lý tuyển dụng và môi giới lao động bị nghiêm cấm giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

Đối xử tôn trọng

Mỗi người lao động phải được đối xử tôn trọng và đúng mực. Fenix Outdoor mong muốn các nhà cung cấp tôn trọng phẩm giá cá nhân, quyền riêng tư và quyền của mỗi cá nhân, đồng thời cấm mọi hình thức bạo lực và hành hung tại nơi làm việc, bao gồm cả hành vi dọa nạt hay hành động đe dọa của người lao động. Người lao động có quyền khiếu nại lên cấp trên. Họ có quyền tiếp cận trực tiếp với chúng tôi nếu họ cảm thấy thoải mái hơn khi làm như vậy. Ban quản lý của mỗi nhà máy có nghĩa vụ thông báo cho công nhân của họ về mã này và hiển thị chi tiết liên hệ của chúng tôi bao gồm Email-Hotline compliance@fenixoutdoor.se hoặc mã QR hiển thị mục 3.3.

Trong mọi trường hợp, Fenix Outdoor không chấp nhận việc các nhà cung cấp của chúng tôi sử dụng hành vi sỉ nhục hoặc trừng phạt thân thể hoặc các hình thức kỷ luật tinh thần hoặc thể chất khác. Không người lao động nào phải chịu sự quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói. Nhà cung cấp phải có các quy định và thủ tục kỷ luật bằng văn bản, được áp dụng một cách công bằng và không phân biệt đối xử. Các quy định này phải bao gồm việc xem xét lãnh đạo bởi một người có cấp bậc cao hơn người quản lý đã đưa ra hình thức kỷ luật về hành động kỷ luật, biên bản ghi chép của tất cả các hành động kỷ luật, cũng như đảm bảo quyền của người lao động được tham gia và trình bày ý kiến trong bất kỳ thủ tục kỷ luật nào áp dụng đối với họ.

Tất cả người lao động phải được hưởng các quyền cơ bản của mình.

Không phân biệt đối xử

Không được phép có hành vi phân biệt đối xử với người lao động dựa trên chủng tộc, nguồn gốc quốc gia, sắc tộc, quan điểm chính trị, tầng lớp xã hội, tôn giáo, tuổi tác, khuynh hướng tình dục, giới tính, tình trạng hôn nhân, sức khỏe, khuyết tật hoặc các loại hình khác được luật pháp hoặc các nguyên tắc chung của Liên Hợp Quốc bảo vệ.

Trong mọi trường hợp, Fenix Outdoor không chấp nhận việc các nhà cung cấp của chúng tôi sử dụng hành vi sỉ nhục hoặc trừng phạt thân thể hoặc các hình thức kỷ luật tinh thần hoặc thể chất khác. Không người lao động nào phải chịu sự quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói.

Tất cả người lao động phải được hưởng các quyền cơ bản của mình.

Tất cả những người lao động có kinh nghiệm và trình độ chuyên môn như nhau sẽ được đối xử bình đẳng trong quá trình làm việc, bao gồm tuyển dụng, tiền lương, thăng chức, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động và nghỉ hưu. Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình tạo các cơ hội và đối xử bình đẳng với người lao động của mình bất kể các lý do nêu trên.

Việc sa thải người lao động đang mang thai, đang trong thời gian nghỉ thai sản hoặc trở lại làm việc sau khi nghỉ thai sản là không thể chấp nhận. Người lao động đang nghỉ thai sản (nam hoặc nữ) sẽ được quyền trở lại làm việc theo các điều kiện và điều khoản đã áp dụng cho họ trước khi nghỉ và sẽ không bị phân biệt đối xử, trừ thời gian thâm niên hoặc trừ lương.

Quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể

Fenix Outdoor tôn trọng quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể của người lao động. Tất cả người lao động phải được tự do tham gia các hiệp hội do chính họ lựa chọn và họ phải có quyền thương lượng tập thể.

Chúng tôi không chấp nhận bất kỳ hành động kỷ luật hoặc phân biệt đối xử nào của nhà máy đối với những lao động tổ chức hoặc tham gia hiệp hội cũng như các biện pháp trừng phạt đối với người lao động tổ chức hoặc đã tham gia đình công theo các tiêu chuẩn và luật lệ của ILO. Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình công nhận và tôn trọng, trong phạm vi quy định của luật pháp quốc gia hoặc tiêu chuẩn quốc tế, quyền tự do hiệp hội của người lao động và không thiên vị cũng như phân biệt đối xử đối với các thành viên của tổ chức của người lao động hoặc công đoàn. Chúng tôi khuyến khích sự tương tác với đại diện người lao động, các nhóm xã hội dân sự cũng như công đoàn. Mặt khác, chúng tôi khuyến nghị không can thiệp vào việc thành lập hoặc hoạt động của các tổ chức của người lao động, bao gồm cả các hành động nhằm thiết lập, thúc đẩy sự chi phối, tài trợ hoặc kiểm soát các tổ chức của người lao động bởi người sử dụng lao động. Ngoài ra, các nhà cung cấp của chúng tôi phải tạo một môi trường thuận lợi để đảm bảo rằng người lao động có thể thực hiện các quyền của họ một cách hợp pháp và hòa bình.

Tiếp cận và giải quyết khiếu nại

Theo Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, các nhà cung cấp phải thiết lập hoặc tham gia vào các cơ chế khiếu nại ở cấp độ hoạt động, hiệu quả dành cho người lao động nhập cư, có tính đến các yếu tố xã hội, văn hóa và sự khác biệt về ngôn ngữ. Phải có cơ chế cho phép người lao động báo cáo khiếu nại một cách bảo mật.

Nhà cung cấp phải cam kết khắc phục các vi phạm bao gồm hoàn trả mọi khoản phí tuyển dụng và chi phí liên quan cho người lao động một cách kịp thời.

Nhà cung cấp phải xác nhận với người lao động khi biện pháp khắc phục đã được cung cấp đầy đủ và liệu có bất kỳ kết quả tích cực hay tiêu cực nào không (ví dụ: đối xử tốt hơn hoặc đối xử trả đũa, chăm sóc sức khỏe đầy đủ hoặc không đầy đủ hoặc kỳ thị). Nếu kết quả tiêu cực được xác nhận, nhà cung cấp sẽ thực hiện các hành động bổ sung để giải quyết các vấn đề còn lại trước khi sự cố có thể kết thúc. Người lao động không nên lo sợ và luôn được bảo vệ khỏi bị trả thù vì đã nêu lên khiếu nại. Các nhà cung cấp cũng cam kết tổ chức đào tạo thường xuyên cho người lao động về cơ chế khiếu nại đã thiết lập của họ. Cần phải đảm bảo rằng những khóa đào tạo đó có hiệu quả.

Chấm dứt hợp đồng và cắt giảm nhân sự

Nhà cung cấp phải lưu giữ hồ sơ chính xác và phù hợp liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng và cắt giảm nhân sự. Khi đối mặt với những thay đổi lớn về sản xuất, chương trình, tổ chức, cơ cấu hoặc công nghệ và những thay đổi này có khả năng dẫn đến việc sa thải tạm thời hoặc vĩnh viễn, nhà cung cấp phải thông báo bất kỳ phương án thay thế nào cho việc sa thải đã được cân nhắc và tham khảo ý kiến của bất kỳ đại diện nào của người lao động càng sớm càng tốt nhằm mục đích ngăn ngừa hoặc giảm thiểu việc sa thải. Trong trường hợp không thể tránh khỏi việc sa thải tạm thời hoặc vĩnh viễn, cần xây dựng và triển khai một kế hoạch nhằm giảm thiểu những tác động tiêu cực của những thay đổi đó đối với người lao động và cộng đồng của họ. Kế hoạch cần được truyền đạt rõ ràng, đăng tải và bao gồm các kênh phản hồi để người lao động đặt câu hỏi và cung cấp phản hồi. Người lao động bị cắt giảm nhân sự sẽ có cơ hội chuyển đến các cơ sở khác cùng hệ thống công ty trong nước với mức lương tương đương và nhà cung cấp nên nỗ lực hết sức để tạo điều kiện cho việc tái tuyển dụng tại các doanh nghiệp khác trong nước.

2.2 Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc

Tất cả người lao động phải được cung cấp môi trường làm việc an toàn và hợp vệ sinh để ngăn ngừa tai nạn và sự cố phát sinh hay liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc hoặc do hoạt động của các cơ sở của nhà cung cấp. Fenix Outdoor mong muốn nhà cung cấp của mình chịu trách nhiệm về sức khỏe và sự an toàn của người lao động, đồng thời kiểm soát các mối nguy hiểm và áp dụng các biện pháp hợp lý nhất có thể để phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Fenix Outdoor yêu cầu các nhà cung cấp phải luôn coi sự an toàn và sức khỏe của người lao động là ưu tiên hàng đầu. Chúng tôi không chấp nhận các thiết bị nguy hiểm hoặc các tòa nhà không an toàn. Các nhà cung cấp phải áp dụng các biện pháp có trách nhiệm để giảm thiểu các tác động tiêu cực mà nơi làm việc gây ra đối với môi trường.

Nhà máy phải luôn có tất cả các chứng chỉ và giấy phép về sức khỏe và an toàn theo quy định.

Sự mệt mỏi quá mức về thể chất hoặc tinh thần phải được ngăn chặn bằng các biện pháp thích hợp. Ngoài ra, chúng tôi mong muốn rằng người lao động thường xuyên được thông báo và đào tạo về các tiêu chuẩn và biện pháp sức khỏe và an toàn hiện hành. Chúng tôi cũng mong muốn rằng người lao động được cung cấp đầy đủ nước uống và được sử dụng các thiết bị vệ sinh sạch sẽ. Nếu người lao động được cung cấp nơi ở thì nơi ở cũng phải tuân thủ các yêu cầu này.

An toàn tòa nhà và phòng cháy

Nhà máy nên có các lối thoát hiểm được đánh dấu rõ ràng và tốt nhất là có các lối thoát hiểm khẩn cấp ở tất cả các tầng. Tất cả các cửa thoát hiểm nên được mở ra phía ngoài. Không được để lối thoát hiểm bị chặn bởi bất kỳ vật dụng nào như thùng giấy, cuộn vải hoặc rác vụn và phải được đèn chiếu sáng đầy đủ. Nếu lối thoát hiểm được khóa thì chìa khóa phải được đặt phía sau tấm kính dễ vỡ cạnh cửa ra vào để nhân viên luôn có thể sử dụng.

Tất cả người lao động phải biết rõ các biện pháp an toàn trong nhà máy, ví dụ như lối thoát hiểm khẩn cấp, bình chữa cháy, thiết bị sơ cứu, v.v.

Kế hoạch sơ tán phải được niêm yết trong nhà máy và hệ thống báo cháy phải được kiểm tra thường xuyên. Phải thực hiện diễn tập sơ tán ít nhất là mỗi năm một lần và đèn chiếu sáng khẩn cấp cần được lắp đặt và bảo dưỡng.

Tất cả các tòa nhà phải an toàn, được bảo trì và kiểm tra thường xuyên.

Sơ cứu

Dụng cụ sơ cứu phải có sẵn ở mỗi nhà máy và mỗi bộ phận phải có ít nhất một người được đào tạo về sơ cứu cơ bản và kỹ thuật chữa cháy. Việc đào tạo sẽ được thực hiện ngay khi tuyển dụng và bồi dưỡng định kỳ.

Chủ lao động phải trả mọi chi phí (không được bảo hiểm xã hội chi trả) mà người lao động có thể phải trả cho việc chăm sóc y tế sau khi bị thương trong quá trình làm việc tại nhà máy.

Bác sĩ hoặc y tá phải có mặt kịp thời, trong trường hợp xảy ra tai nạn trong nhà máy.

Các điều kiện của nhà máy

Nhà máy phải cung cấp một môi trường làm việc an toàn và hợp vệ sinh để ngăn ngừa tai nạn và sự cố phát sinh hay liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc hoặc do hoạt động của các cơ sở của nhà cung cấp.

Điều quan trọng đối với sức khỏe của người lao động là môi trường nhà máy phải sạch sẽ và không bị ô nhiễm.

Nhiệt độ trong nhà máy phải ở mức chấp nhận được đối với môi trường làm việc và phải có hệ thống thông gió đầy đủ. Phải cung cấp máy sưởi hoặc quạt khi cần thiết.

Ánh sáng tại mỗi khu làm việc phải đủ cho công việc đang được thực hiện vào mọi thời điểm trong ngày.

Các thiết bị vệ sinh phải sạch sẽ, trong tình trạng hoạt động tốt và người lao động phải được sử dụng mà không bị hạn chế. Các trang thiết bị vệ sinh cần thiết phải được cung cấp bằng chi phí của chủ lao động (giấy vệ sinh, xà phòng, chất khử trùng và những thứ tương tự). Số lượng nhà vệ sinh phải phù hợp với số lượng công nhân viên trong nhà máy. Nên có nhà vệ sinh riêng cho nam và nữ.

Người lao động phải được tiếp cận nước uống mà không bị hạn chế về tần suất hoặc thời gian.

Lao động nữ mang thai và mới sinh con

Các nhà cung cấp của Fenix Outdoor phải tuân thủ các điều khoản bảo vệ có lợi cho lao động nữ đang mang thai và mới sinh con, bao gồm cả việc chuyển công tác tạm thời khỏi các chỗ làm việc và môi trường làm việc có thể gây rủi ro cho sức khỏe của phụ nữ mang thai và thai nhi. Nếu luật pháp quốc gia không có các điều khoản bảo vệ như vậy thì các nhà cung cấp

phải thực hiện các biện pháp hợp lý để đảm bảo an toàn và sức khỏe của lao động nữ mang thai và thai nhi.

Chúng tôi khuyến nghị các nhà cung cấp thực hiện các điều chỉnh tạm thời về số giờ làm việc của người lao động trong và sau khi mang thai.

Các nhà máy phải cung cấp cho lao động nữ mới sinh con thời gian nghỉ cho con bú và cơ sở vật chất cho việc đó.

Chúng tôi khuyến nghị các nhà máy có lao động nữ bố trí dịch vụ trông trẻ ban ngày cho trẻ em dưới tuổi đi học.

Các điều kiện về ký túc xá

Nếu một nhà máy cung cấp nhà ở cho công nhân viên của mình thì các yêu cầu về điều kiện an toàn và sức khỏe theo Mục 2.2 “Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc” cũng cần được áp dụng cho khu vực nhà ở của công nhân.

Tất cả người lao động phải được cung cấp giường ngủ riêng và không gian sống cho mỗi người lao động phải đáp ứng các yêu cầu tối thiểu theo quy định của pháp luật. Chúng tôi mong muốn rằng chủ lao động phải duy trì các tiêu chuẩn tối thiểu về quyền riêng tư và phạm vi cá nhân, và phải coi nhà ở của công nhân viên như thể mình cũng sống ở đó.

Phải có ký túc xá, nhà vệ sinh và nhà tắm riêng cho nam và nữ.

Không được có bất kỳ hạn chế nào đối với quyền rời khỏi ký túc xá của người lao động. Trường hợp công nhân không sử dụng ký túc xá thì không được lấy tiền lương để trả.

Đặc biệt, Fenix Outdoor muốn nhấn mạnh tầm quan trọng của hệ thống báo cháy, bình chữa cháy, lối thoát hiểm khẩn cấp không bị cản trở, diễn tập sơ tán (ít nhất mỗi năm một lần hoặc theo quy định của pháp luật) và an toàn các tòa nhà trong khu vực ký túc xá (xem Mục 2.2 “Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc”).

Bảo tồn sinh kế tự nhiên

Các nhà cung cấp của chúng tôi không được vi phạm các quyền hợp pháp, tước đoạt đất đai, rừng hoặc nước mà việc sử dụng chúng đảm bảo sinh kế của con người. Chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh của mình tránh những thay đổi có hại cho đất, ô nhiễm nước và không khí, phát ra tiếng ồn và tiêu thụ nước quá mức nếu việc này gây hại cho sức khỏe của con người, làm suy giảm đáng kể môi trường tự nhiên để sản xuất lương thực hoặc ngăn cản con người tiếp cận với nguồn nước an toàn hoặc thiết bị vệ sinh.

Quyền của cộng đồng địa phương và người bản địa

Các nhà cung cấp của chúng tôi phải tôn trọng các quyền theo quy định hiện hành về đất, nước và tài nguyên của địa phương, quốc gia, quốc tế và theo truyền thống, nhất là của các cộng đồng bản địa. Nếu thực hiện các thay đổi về sử dụng đất sau khi được pháp luật cho phép, hoặc sử dụng hay có tác động đến nước hoặc tài nguyên của các cộng đồng địa phương, thì các đối tác kinh doanh của chúng tôi phải thông tin đầy đủ cho các cộng đồng bị

ảnh hưởng để được họ cho phép một cách tự nguyện trước khi thực hiện, và quá trình này phải được lập thành văn bản. Chúng tôi không chấp nhận việc trục xuất bất hợp pháp.

Lực lượng bảo vệ

Chúng tôi không dung thứ cho bất kỳ hành vi bạo lực nào của lực lượng bảo vệ. Chúng tôi mong đợi các khóa đào tạo về cách hành xử đúng mực và tôn trọng đối với người lao động và khách đến cơ sở được tổ chức thường xuyên

2.3 Trách nhiệm với môi trường

Bảo vệ môi trường

Các công ty của Fenix Outdoor phụ thuộc vào việc mọi người tận hưởng thiên nhiên trong lành, đa dạng và lành mạnh. Do đó, chúng tôi đặc biệt quan tâm đến việc giảm ảnh hưởng đến môi trường, bảo vệ và nâng cao môi trường sống tự nhiên cũng như đa dạng sinh học. Do đó, các nhà cung cấp của chúng tôi phải tuân thủ tất cả các luật và quy định về môi trường hiện hành tại quốc gia đang hoạt động và thể hiện những nỗ lực cao hơn việc tuân thủ pháp luật. Chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp sẽ nỗ lực hết sức để giảm thiểu tác động môi trường trong hoạt động kinh doanh của mình bằng cách áp dụng các thực hành tốt nhất và liên tục tìm kiếm các biện pháp cải tiến để giảm thiểu mọi tác động xấu đến môi trường.

Chúng tôi khuyến nghị các nhà cung cấp giảm thiểu lãng phí và tràn đổ trong sản xuất. Việc sử dụng nước sẽ được theo dõi và chúng tôi khuyến nghị việc giảm tổng khối lượng nước sử dụng bằng cách cân nhắc việc tái chế nước hoặc các quy trình thay thế sáng tạo. Các nhà máy xử lý nước thải (ETP) phải được vận hành, sử dụng và bảo dưỡng đúng cách cũng như phù hợp với các loại nước thải được tạo ra từ các hoạt động. Việc sử dụng năng lượng nên được theo dõi và chúng tôi khuyến nghị việc sử dụng năng lượng tái tạo bất cứ khi nào có thể.

Để đạt được các mục tiêu này, chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh quản lý các vấn đề môi trường vật chất theo cách phù hợp và hiệu quả. Chúng tôi rất mong muốn quý vị tham gia cùng chúng tôi trong việc triển khai chương trình Higg Index (higg.org) của Liên minh May mặc Bền vững (SAC). Chúng tôi hy vọng tất cả các nhà cung cấp sẽ đưa ra một tài khoản toàn diện về các hoạt động môi trường của mình vào cuối mỗi năm.

Bảo vệ khí hậu

Chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh của mình tích cực ủng hộ các nỗ lực của ngành và xã hội nhằm ngăn chặn biến đổi khí hậu. Các đối tác kinh doanh phải thực hiện các chiến lược phòng tránh và giảm thiểu để góp phần đạt được các mục tiêu đã thống nhất trong khuôn khổ Thỏa thuận Paris ngày 12/12/2015, nhất là mục tiêu giữ cho nhiệt độ của trái đất không tăng thêm quá 1,5 độ. Chúng tôi hy vọng các đối tác kinh doanh của mình có thể cung cấp bằng chứng về các biện pháp đã thực hiện nhằm giảm lượng khí thải carbon.

Quản lý hóa chất

Các hóa chất hoặc vật liệu khác gây nguy hiểm khi thải ra môi trường phải được xác định và đảm bảo an toàn trong quá trình xử lý, vận chuyển, lưu trữ, sử dụng, tái chế hoặc tái sử dụng và thải bỏ.

Theo hướng dẫn về hóa chất và danh sách các chất bị hạn chế của Fenix Outdoor, chúng tôi không cho phép sử dụng một số hóa chất nguy hiểm trong quá trình sản xuất các mặt hàng của chúng tôi hoặc bất kỳ tiền chất nào. Tất cả các nhà cung cấp của chúng tôi phải ký vào Hướng dẫn về Hóa chất của Fenix Outdoors, xác nhận rằng sẽ không sử dụng bất kỳ hóa chất bị cấm nào trong quá trình sản xuất và đảm bảo rằng các nhà cung cấp cũng như đối tác của họ cũng tuân thủ tương tự. Khi cần lựa chọn giữa hai hóa chất để phục vụ cùng một mục đích, nhà cung cấp nên chọn hóa chất ít gây hại nhất cho môi trường.

Chúng tôi hy vọng rằng tất cả các sản phẩm được cung cấp cho chúng tôi đều tuân thủ các quy định REACH mới nhất và phù hợp với Đề luật 65 của California. Công ước Rotterdam về Quy trình Chấp thuận khi được thông báo trước đối với một số hóa chất và thuốc trừ sâu độc hại phải được tuân thủ.

Xử lý chất thải và vật liệu nguy hiểm

Các đối tác kinh doanh của chúng tôi phải tuân thủ một cách có hệ thống để xác định, bảo quản, giảm thiểu và xử lý hoặc tái chế chất thải rắn một cách có trách nhiệm. Chúng tôi hy vọng rằng các quy định cấm xuất khẩu chất thải nguy hại trong Công ước Basel ngày 22/3/1989 và các sửa đổi bổ sung của Công ước này sẽ được tuân thủ. Chúng tôi cũng mong muốn rằng việc sử dụng thủy ngân sẽ tuân thủ theo các quy định cấm của Công ước Minamata ngày 10/10/2013 và các chất ô nhiễm hữu cơ khó phân hủy theo Công ước Stockholm ngày 23/5/2001 cũng được tuân thủ.

2.4 Lông cừu, lông vũ, da và các sản phẩm khác từ động vật

Không được phép đối xử hà khắc hoặc tàn ác với động vật. Việc lấy đi mạng sống của động vật phải luôn được tiến hành bằng các phương pháp nhanh nhất, ít đau đớn nhất và không gây thương tích hiện có. Các sản phẩm từ động vật không dành cho con người thường không được sử dụng.

Fenix Outdoor đã cam kết thực hiện một [chính sách phúc lợi động vật](#), có đăng tải trên trang web của chúng tôi.

Fenix Outdoor không chấp nhận:

- lông thú thật trong quần áo, phụ kiện hoặc bất kỳ sản phẩm nào khác của Fenix Outdoor.
- nhỏ hoặc thu hoạch lông của gia cầm sống hoặc lông của gia cầm bị ép ăn.
- khoét hậu môn cừu
- ngược đãi cừu trong quá trình xén lông hoặc chăn nuôi do công việc hoặc tương tự
- các sản phẩm từ động vật đã bị giết mổ mà không gây choáng
- các sản phẩm từ động vật chủ yếu không dùng cho con người.

Động vật phải được đối xử theo Công ước châu Âu về bảo vệ động vật vì mục đích chăn nuôi. Điều này có nghĩa là, ví dụ, động vật sẽ nhận được:

- thức ăn và nước uống thích hợp và đầy đủ;
- nơi trú ẩn đầy đủ và khu vực nghỉ ngơi thoải mái;
- cơ hội để thực hiện các kiểu hành vi bình thường;
- giảm thiểu đau đớn và khổ sở trong quá trình xử lý;
- giảm thiểu đau khổ về tinh thần trong quá trình xử lý;
- bảo vệ khỏi bệnh tật bằng cách phòng ngừa hoặc chẩn đoán và điều trị nhanh chóng.

Động vật trong quá trình vận chuyển phải được đối xử theo quy định trong phiên bản mới nhất của Công ước châu Âu về Bảo vệ Động vật trong Quá trình Vận chuyển Quốc tế và Quy định của Hội đồng Châu Âu về Bảo vệ Động vật trong Quá trình Vận chuyển. Điều này có nghĩa là, ví dụ:

- việc vận chuyển phải được lên kế hoạch cẩn thận để giảm thiểu thời gian vận chuyển;
- chỉ vận chuyển những động vật khỏe mạnh, không vận chuyển động vật bị bệnh hoặc đang mang thai;
- trong quá trình vận chuyển phải cung cấp nước, thức ăn và nghỉ ngơi cho động vật với khoảng thời gian phù hợp với chất lượng và số lượng phù hợp tùy theo loài và kích cỡ;
- việc vận chuyển động vật sống nên được thay thế bằng vận chuyển tế bào mầm hoặc xác bất cứ khi nào có thể.

2.5 Bảo vệ dữ liệu

Các nhà cung cấp của Fenix Outdoor không được tiết lộ thông tin chưa được công khai để phục vụ lợi ích cá nhân hoặc lợi ích của bất kỳ ai khác ngoài công ty. Các thông tin này bao gồm dữ liệu kỹ thuật, dữ liệu tài chính, dữ liệu vận hành, thông tin khách hàng, bản ghi nhớ hoặc thông tin khác liên quan đến hoạt động kinh doanh và hoạt động cũng như các kế hoạch trong tương lai của công ty. Các trường hợp ngoại lệ phải được sự chấp thuận bằng văn bản, ví dụ như trong các nỗ lực của toàn ngành và chia sẻ kinh nghiệm giữa các công ty và cơ sở. Tất cả các quy tắc và quy định của Quy định về Bảo vệ Dữ liệu Chung của EU (GDPR) phải được áp dụng.

3. Thực hiện và giám sát

3.1 Thực hiện các yêu cầu

Chúng tôi mong muốn tất cả các nhà cung cấp tôn trọng Bộ Quy tắc Ứng xử này và tích cực làm hết sức mình để tuân thủ các tiêu chuẩn của chúng tôi. Chúng tôi cũng mong muốn các nhà cung cấp đảm bảo rằng chuỗi cung ứng của họ cũng được thông báo về nội dung của Bộ Quy tắc này và tuân thủ các tiêu chuẩn được nêu tại đây.

Chúng tôi tin tưởng rằng nhân viên của mình có trách nhiệm cao trong công việc và chúng tôi mong muốn các nhà cung cấp của mình cũng làm như vậy, vì chúng tôi coi họ là một phần

của chúng tôi. Chúng tôi tin tưởng vào quan hệ đối tác và sẵn sàng làm việc với các nhà cung cấp của mình để đạt được các giải pháp khả thi trong từng trường hợp cụ thể.

Chúng tôi sẵn sàng xem xét sự khác biệt về văn hóa và các yếu tố khác có thể khác nhau giữa các quốc gia, nhưng sẽ không thỏa hiệp với các yêu cầu cơ bản liên quan đến tiêu chuẩn đạo đức của chúng tôi, bao gồm cả yêu cầu về an toàn và nhân quyền.

3.2 Giám sát

Fenix Outdoor có quyền giám sát việc tuân thủ các nguyên tắc và yêu cầu được nêu trong Bộ Quy tắc Ứng xử này. Tất cả các nhà cung cấp có nghĩa vụ phải luôn thông báo cho Fenix Outdoor về nơi sản xuất của mỗi đơn hàng. Fenix Outdoor có quyền thực hiện các chuyến kiểm tra định kỳ và không báo trước tới tất cả các nhà máy sản xuất hàng hóa của chúng tôi vào bất kỳ lúc nào. Tuy nhiên, các cuộc kiểm tra này phải tuân thủ pháp luật hiện hành và không làm ảnh hưởng đến các hoạt động kinh doanh của nhà cung cấp.

Fenix Outdoor là thành viên của Hiệp hội Lao động Công bằng (FLA). FLA, theo quyết định riêng của mình, quyết định kiểm tra ngẫu nhiên về việc tuân thủ Bộ Quy tắc này và Quy tắc Nơi làm việc của Hiệp hội Lao động Công bằng (www.fairlabor.org). Tất cả các đối tác trong chuỗi cung ứng của chúng tôi đều có nghĩa vụ cấp quyền ra vào cơ sở của họ cho những người được FLA chỉ định.

Chúng tôi cũng có quyền cho phép một bên thứ ba độc lập do chúng tôi lựa chọn tiến hành kiểm tra để đảm bảo tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử. Trong quá trình kiểm tra, Fenix Outdoor yêu cầu được cấp quyền tiếp cận tất cả các tài liệu và khu vực cũng như tất cả nhân viên để phỏng vấn bí mật. Fenix Outdoor đảm bảo rằng dữ liệu cá nhân được xử lý theo các quy định hiện hành về bảo vệ thông tin cá nhân và các quy định về chống độc quyền.

3.3 Báo cáo vi phạm

Tất cả nhân viên, đối tác kinh doanh và bên thứ ba phải báo cáo cho chúng tôi mọi hành vi vi phạm Bộ Quy tắc này và/hoặc luật hiện hành. Điều này phù hợp với CHỈ THỊ (EU) 2019/1937 về việc bảo vệ người báo cáo hành vi vi phạm luật của Liên minh.

Người lao động được tự do khiếu nại với cấp trên của mình. Họ có quyền tiếp cận trực tiếp với chúng tôi nếu họ cảm thấy thoải mái hơn khi làm như vậy. Ban lãnh đạo của mỗi nhà máy có nghĩa vụ thông báo cho công nhân của mình về bộ quy tắc ứng xử này và niêm yết thông tin chi tiết về cách liên hệ với chúng tôi.

Nếu quý vị muốn tố cáo hành vi vi phạm, vui lòng liên hệ theo địa chỉ compliance@fenixoutdoor.se. Nếu muốn báo cáo các sự cố liên quan theo cách ẩn danh, vui lòng truy cập trang fenixoutdoor.ethicspoint.com hoặc fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com hoặc quét Mã QR sau đây:



3.4 Không tuân thủ

Nếu xét thấy một nhà cung cấp không tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor, chúng tôi có quyền yêu cầu nhà cung cấp có biện pháp khắc phục trong vòng một tuần hoặc khoảng thời gian thích hợp khác tùy theo mức độ nghiêm trọng của vi phạm. Chúng tôi cung cấp hỗ trợ trong việc thiết lập một kế hoạch hành động khắc phục và sẽ theo dõi các nỗ lực giảm thiểu rủi ro.

Chúng tôi có quyền chấm dứt mối quan hệ kinh doanh với nhà cung cấp nếu nhà cung cấp không thực hiện các biện pháp khắc phục trong thời hạn phù hợp và đã thỏa thuận này. Fenix Outdoor là một thành viên của FLA nên chúng tôi đã cam kết tuân theo các khuyến nghị của FLA khi rời khỏi nhà máy. FLA khuyến nghị đánh giá năng lực sản xuất của công ty trong nhà máy đó và xác định xem có nguy cơ cắt giảm nhân sự hay không. Trong trường hợp có nguy cơ, các công ty sẽ tuân thủ [Nguyên tắc Cắt giảm của FLA](#).

Các hành vi vi phạm nghiêm trọng Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor sẽ không được chấp nhận và có thể dẫn đến việc chấm dứt ngay mối quan hệ với công ty liên quan của Fenix Outdoor.

3.5 Sửa đổi

Chúng tôi có quyền sửa đổi và bổ sung Bộ Quy tắc Ứng xử này.

4. Xác nhận và đồng ý

Cam kết tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử

- Bằng văn bản này, chúng tôi xác nhận rằng chúng tôi đã nhận, đọc và hiểu đầy đủ Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor.
- Chúng tôi xác nhận rằng chúng tôi có kiến thức đầy đủ về tất cả các luật liên quan tại các quốc gia nơi chúng tôi đang hoạt động.
- Chúng tôi xác nhận rằng các yêu cầu trong Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor không mâu thuẫn với luật pháp quốc gia theo bất kỳ cách nào.
- Chúng tôi cam kết tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor và chịu trách nhiệm thông báo cho tất cả công nhân viên, nhà thầu phụ và công ty con của chúng tôi về nội dung của Bộ Quy tắc Ứng xử và đảm bảo rằng họ tuân thủ.
- Chúng tôi chấp nhận quyền của Fenix Outdoor trong việc tiến hành kiểm tra không báo trước tại các nhà máy và nhà thầu phụ của chúng tôi vào bất kỳ lúc nào và quyền này có thể được thực hiện bởi bất kỳ bên thứ ba độc lập nào do Fenix Outdoor chỉ định.
- Chúng tôi chấp nhận việc FLA thực hiện kiểm tra độc lập với Fenix Outdoor hoặc bên thứ ba được chỉ định.
- Chúng tôi đảm bảo rằng việc sản xuất hàng hóa cho Fenix Outdoor sẽ không diễn ra tại bất kỳ địa điểm nào khác ngoài những địa điểm mà Fenix Outdoor đã được thông báo. Chúng tôi sẽ cung cấp ngay cho Fenix Outdoor thông tin chi tiết về vị trí của tất cả các cơ sở sản xuất được sử dụng để sản xuất hàng hóa cho Fenix Outdoor.
- Chúng tôi cam kết chịu trách nhiệm cập nhật thông tin về nội dung của Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor và đồng ý rằng Fenix Outdoor có quyền sửa đổi hoặc bổ sung Bộ Quy tắc này vào bất kỳ lúc nào.
- Chúng tôi cam kết báo cáo ngay tất cả các sự cố và hành vi vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử của Fenix Outdoor tới địa chỉ compliance@fenixoutdoor.se. Mọi câu hỏi khác cũng sẽ được báo cáo cho đầu mối liên lạc này.

Ngày

Tên công ty

Chữ ký

Tên

Dấu công ty

Địa chỉ công ty

Cam kết này phải được ký và gửi lại cho Fenix Outdoor chậm nhất là vào ngày

Vui lòng gửi lại tài liệu đã ký cho văn phòng Fenix Outdoors.

Nếu quý vị có bất kỳ câu hỏi hoặc yêu cầu thêm thông tin, vui lòng liên hệ:
compliance@fenixoutdoor.se