

FENIX

OUTDOOR International AG

BESZÁLLÍTÓI MAGATARTÁSI KÓDEX (4.2-S VÁLTOZAT)



Tartalom

Bevezető	1
1. Jogszabályi előírások	2
1.1 A jogszabályok és az itt olvasható magatartási kódex betartása.....	2
1.2 Korrupció, zsarolás, sikkasztás és megvesztegetés	2
2. Az üzleti partnereinkkel szembeni előírások.....	2
2.1 Társadalmi felelősségvállalás	2
2.2 Egészségvédelem és munkabiztonság a munkahelyen.....	10
2.3 Környezetvédelmi felelősségvállalás.....	13
2.4 Gyapjú, toll és pehely, bőr, valamint egyéb állati eredetű termékek.....	15
2.5 Adatvédelem	15
3. Végrehajtás és nyomon követés.....	16
3.1 Az előírások végrehajtása	16
3.2 Nyomon követés	16
3.3 A jogsértések bejelentése	17
3.4 Az előírások betartásának elmulasztása	17
3.5 Módosítások	17
4. Beleegyezés és hozzájárulás.....	18

Bevezető

A Fenix Outdoor International AG számára a felelősségvállalás a vállalati kultúra és filozófia részét képezi. Azt valljuk, hogy szilárd és tartós partnerségeket kell kialakítanunk az üzlet- és az érdekelt felekkel egyaránt. Számunkra kiemelkedően fontos, hogy teljes mértékben megértsenek bennünket, illetve hogy beszállítóink és nagyra tartott üzleti partnereink is a magukénak vallják az egészséges globális társadalomról vallott elképzeléseinket. Ezért hoztuk létre ezt a magatartási kódexet.

A Fenix Outdoor magatartási kódexe olyan kötelező és tárgyalási alapot nem képező előírás, amelyet minden beszállítónknak, így az ő alvállalkozóinknak és üzleti partnereinknek is követniük kell. Arra biztatjuk partnereinket, hogy saját maguk is fogadjanak el hasonló kódexet, valamint hozzanak létre világos és célorientált struktúrákat és elszámoltathatósági rendszereket annak érdekében, hogy nyomon követhessék a bevezetésüket és végrehajtásukat. A magatartási kódexben a „beszállító” és az „üzem” kifejezéseket használjuk, amelyek egyetemes fogalomként vonatkoznak beszállítóinkra, alvállalkozóinkra és üzleti partnereinkre, valamint az ő telephelyeikre.

A kódex jelenti üzleti kapcsolataink alapját, ezért elválaszthatatlan részét alkotja a beszállítókkal kötött megállapodásainknak. A Fenix Outdoor elvárja a beszállítóktól, hogy korrekciós lépéseket tegyenek, amennyiben nem felelnek meg a magatartási kódex előírásainak, továbbá dolgozzanak ki fenntartható mechanizmusokat a folyamatos megfelelés biztosítása érdekében. A kódex bevezetéséhez és végrehajtásához támogatást és képzést biztosítunk. A Fenix Outdoor fenntartja a jogot, hogy bármikor javítsa vagy módosítsa a Fenix Outdoor magatartási kódexét.

A Fenix Outdoor magatartási kódexe a Fair Labor Association (FLA) munkahelyi magatartási kódexén, valamint aktuális nemzetközi referenciadokumentumokon és szabványokon, többek között a következőkön alapul:

- Az ENSZ Globális Megállapodása,
- Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata,
- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) nyilatkozata a munkához fűződő alapvető alapelvekről és jogokról,
- A riói egyezmény a környezetről és a fejlődésről,
- Az ENSZ korrupció elleni egyezménye,
- Az ENSZ gyermekek jogairól szóló egyezménye,
- a tenyésztés céljából tartott állatok védelméről szóló európai egyezmény, és
- az állatok nemzetközi szállítás közbeni védelméről szóló európai egyezmény és az állatok szállítás közbeni védelméről szóló tanácsi rendelet.

1. Jogszabályi előírások

1.1 A jogszabályok és az itt olvasható magatartási kódex betartása

Elvárjuk, hogy beszállítóink minden tevékenységük során betartsák a vonatkozó és hatályos nemzeti jogszabályokat a működési helyük szerinti országban. Amennyiben a Fenix Outdoor alábbi előírásai közül bármelyik is sérti valamelyik ország vagy terület nemzeti jogszabályait, az adott ország jogszabályai elsőbbséget élveznek a Fenix Outdoor magatartási kódexével szemben. Ilyen esetekben kötelező az azonnali bejelentés megtétele a Fenix Outdoor számára, hogy a vállalat dönthessen a további eljárásokról.

Fontos megérteni, hogy a Fenix Outdoor előírásai nem korlátozódnak a nemzeti jogszabályok által megfogalmazott előírásokra. Ha a jogszabályi előírások a kódexhez képest kevésbé szigorúak, akkor beszállítóinkra nézve mindig a Fenix Outdoor magatartási kódexe az irányadó. A beszállítóknak mindig a legmagasabb szintű normákat kell alkalmazniuk.

Ezen felül azt várjuk, hogy rendszeres és hatékony munkahelyi szabványokra vonatkozó képzések zajlanak a dolgozók, vezetők és felügyelők számára.

1.2 Korrupció, zsarolás, sikkasztás és megvesztegetés

Bízunk abban, hogy üzleti sikereink termékeink kiválóságának köszönhetőek. Ezért minden ügyfelünkkel, beszállítónkkal és minden állami szervvel őszintén, egyenesen, a nemzetközi megvesztegetés elleni normáknak, valamint a helyi korrupció- és megvesztegetésellenes törvényeknek megfelelően fogunk eljárni. Ez minden olyan ügyletre is vonatkozik, amelyek esetében úgy tűnhet, hogy valamilyen engedmény vagy kedvezmény biztosítása érdekében hozták őket tető alá.

A korrupció vagy megvesztegetés, a zsarolás és a sikkasztás, a kormányzati tisztviselőknek a döntéshozatal befolyásolása céljából, törvénysértő módon biztosított bármilyen kifizetést vagy egyéb juttatást beleértve, szigorúan tilos. Az ilyen tevékenységek a Fenix Outdoorrel való üzleti kapcsolat azonnali beszüntetését és/vagy kártérítési igényeket és jogi lépéseket eredményezhetnek.

2. Az üzleti partnereinkkel szembeni előírások

2.1 Társadalmi felelősségvállalás

A gyermekmunka abszolút tilalma

Ebben az összefüggésben a „gyermek” szó definíciója „15 évesnél fiatalabb személy” a 138. számú ILO-egyezmény 2. cikkének (3) bekezdése értelmében.

A Fenix Outdoor semmilyen körülmények között nem tartja elfogadhatónak a gyermekmunkát. Minden, a gyermekmunka megelőzésére irányuló intézkedést a gyermek mindenek felett álló érdekeinek figyelembevételével kell végrehajtani. Ezeknek az intézkedéseknek tartalmazniuk kell, de nem kizárólagosan a korigazolást bizonyító dokumentumok, például születési anyakönyvi kivonatok gyűjtését és megőrzését. Abban az esetben, ha a korigazolást bizonyító dokumentumok

nem állnak könnyen rendelkezésre vagy megbízhatatlanok, a beszállítóknak minden ésszerűen elvárható óvintézkedést meg kell tenniük. Annak biztosítása érdekében, hogy minden munkavállaló elérje a minimális munkavégzésre jogosító kort (beleértve a munkavállalók életkorát igazoló megfelelő és megbízható nyilvántartások kérését és megőrzését), a munkáltatóknak meg kell őrizniük a hivatalos dokumentumok másolatait, és kérésre be kell tudniuk mutatni azokat. Hisszük, hogy a gyermekeknek joguk van fejlődni és növekedni, hogy az ő életük a miénkéénél jobb és fenntarthatóbb legyen. Elfogadhatatlan, hogy rövid távú haszonszerzés vagy bármilyen előny érdekében kihasználják őket.

A gyermekmunkát tiltó irányelvünk alapja a 138. számú ILO-egyezmény, amely elismeri a gyermekeknek a gazdasági kizsákmányolással szembeni védelemhez való jogát, illetve védelmüket az olyan munkák végzésével szemben, amelyek valószínűsíthetően veszélyesek, megzavarják a gyermek oktatását, vagy károsak a gyermek egészségére, illetve fizikai, szellemi, lelki, spirituális, erkölcsi vagy szociális fejlődésére. Ha abban az országban, ahol a beszállító üzleti tevékenységet folytat, a minimális foglalkoztatási korhatár 15 évnél magasabb, akkor a beszállítónak be kell tartania az adott ország jogszabályait és előírásait. A gyakornokoknak vagy szakmai képzésben részt vevő diákoknak nem lehet kevesebb, mint 15 évesnek, illetve a kötelező iskolai oktatás befejezéséhez szükséges életkort elérniük.

A fiatal dolgozókat megillető speciális védelem

Tudatában vagyunk annak, hogy a gyermek jogairól szóló ENSZ-egyezmény 1. cikke értelmében egy személy 18 éves koráig gyermeknek számít. Ennek értelmében azt javasoljuk beszállítóinknak, hogy biztosítsák a 15–18 éves korosztályba tartozó dolgozókat („fiatal dolgozók”) megillető megfelelő bánásmódot.

Elvárjuk fiatal dolgozókat foglalkoztató üzleti partnereinktől, hogy az érintettek számára megfelelő bánásmódot és törődést biztosítsanak a munkahelyen. Biztosítani kell a fiatal dolgozók védelmét az egészségüket, biztonságukat, erkölcsüket és fejlődésüket veszélyeztető munkakörülményekkel szemben. Elvárjuk továbbá üzleti partnereinktől, hogy a fiatal dolgozók munkaideje ne akadályozza az illetékes szervek által elismert oktatási programokban való részvételt.

A fentiek érvényesítése

Ha egy beszállító nem fogadja el a gyermekmunkára vonatkozó irányelvünket, nem lépünk üzleti kapcsolatba vele, illetve megszüntetjük a vele való együttműködést.

Munkaszerződések

Minden dolgozónak joga van egy olyan írott munkaszerződéshez, amely pontos, teljes körű és érthető összefoglalást tartalmaz a foglalkoztatása feltételeiről, így a bérekről, a juttatásokról és a munkakörülményekről is. Ez ugyanúgy vonatkozik a külföldi, bevándorló, ideiglenes vagy otthonról dolgozó dolgozókra is, akiket semmilyen körülmények között sem szabad hátrányosabban kezelni. A Fenix Outdoor elvárja a beszállítóitól, hogy minden munkavállaló tisztában legyen törvényes jogaival és kötelezettségeivel. Kérjük üzleti partnereinket, hogy

rendelkezzenek írásos irányelvekkel és eljárásokkal a szerződéses, eseti és ideiglenes munkavállalók toborzásának és felvételének szabályozására. Ideiglenes munkavállalókat csak az alábbi feltételek egyike esetén lehet felvenni: a vállalat állandó munkaerő-állománya nem elegendő a váratlan vagy szokásosnál nagyobb megrendelésállomány teljesítéséhez; rendkívüli körülmények jelentős pénzügyi veszteséget okozhatnak a beszállítónak, ha az áruk időben történő szállítása nem biztosítható; vagy olyan munkáról van szó, amelyet el kell végezni, és amely meghaladja az állandó munkaerő szakmai kompetenciáját.

Munkaidő

Elvárjuk beszállítóinktól, hogy betartsák a telephelyük szerinti ország vonatkozó jogszabályai által előírt rendes munkaidő maximumát. Az ILO 1. számú egyezményének megfelelően ez nem lehet heti 48 óránál több. Az ILO 1. számú egyezményének 2–5. cikke szerint ismertetett kivételes feltételek fennállása esetén a heti 48 órást átléphető. Továbbá üzleti partnerünknek meg kell felelnie minden olyan jogi előírásnak, amely a védett munkavállalók, például a várandós és fiatal munkavállalók munkaidejét szabályozza.

A dolgozóknak minden hétnapos időszakban joguk van legalább egy nap (24 összefüggő óra) pihenőidőre.

A túlóra vállalásának önkéntesnek kell lennie, és az ilyen munkavégzést a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően, prémium áron (a normál díj legalább 1,25-szörösével) kell kompenzálni. Rendszeresen nem lehet túlóráat kérni. Az óraszám nem haladhatja meg az adott ország jogszabályai által megengedett értéket. A rendes munkaidő órái és a túlórák összege soha nem haladhatja meg a heti 60 órát. A kivételes körülményeket jóval előre jelezni kell az illetékes Fenix Outdoor jogi személynek.

A beszállítóknak biztosítaniuk kell, hogy minden dolgozónak joga legyen elutasítani a túlórákat. Semmilyen körülmények között nem szabad a beszállítónak büntető intézkedéseket, például bérlevonást alkalmazni, semmilyen kényszert alkalmazni, megtagadni a jövőbeni lehetőségeket a túlórára, fenyegetni a kitoloncolással, vagy szankcionálni a dolgozókat a túlóra elutasításáért. A beszállítóknak nem szabad olyan termelési kvótákat vagy darabmunka díjat meghatározni olyan szinten, hogy a dolgozóknak túlórákat kelljen dolgozniuk a törvényes minimálbér vagy az iparági bér keresése érdekében (túlóra nélkül).

A dolgozóknak mindenféle következmény nélkül ki kell adni az előírt éves szabadságukat és a betegszabadságot.

A dolgozóknak várandósság esetén ki kell adni az előírt szülési és/vagy szülői szabadságot.

A fejlődő országokban működő beszállítóinknak azt javasoljuk, hogy legalább napi egy ingyenes étkezést biztosítsanak a dolgozóiknak.

Munkaidő-nyilvántartás és munkaidő-kezelés

A beszállítóknak hatékony irányelveket és rendszereket kell bevezetniük a munkaidő pontos nyilvántartása érdekében, ideértve a rendes munkaidőt, túlórákat, szüneteket és szabadságot, mind normál, mind rendkívüli körülmények között. Minden alkalmazott ledolgozott munkaidejét, a bér típusától függetlenül, megbízható módszerekkel kell dokumentálni, például munkaidő-kártyákkal

vagy elektronikus/műszaki rendszerekkel. Több vagy duplikált munkaidő-nyilvántartó rendszer használata szigorúan tilos. Minden munkaidő-nyilvántartásnak hitelesnek és pontosnak kell lennie. A beszállítóknak továbbá védeniük kell azokat a munkavállalókat, akik hamisított vagy duplikált munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos aggályokat jelentenek, még akkor is, ha az ilyen védelem jogilag nem kötelező.

Díjazás/bérek

A Fenix Outdoor kiáll a weboldalunkon olvasható [méltányos díjazás irányelve](#) mellett.

Minden dolgozónak minden rendes munkahéten joga van olyan jövedelemhez, amely kielégíti alapvető szükségleteit, és némi szabadon felhasználható jövedelmet biztosít a számára. A jogszabály által előírt minimálbér a minimális követelmény, nem pedig az ajánlott szint. Beszállítóinktól elvárjuk, hogy méltányos díjazást biztosítsanak, és garantálják a vonatkozó nemzeti jogszabályokban lefektetett minimálbért, a mindenkor iparági bért vagy a kollektív szerződésben megállapított bért, attól függően, hogy melyik a magasabb, emellett pedig biztosítsák a jogszabály vagy szerződés által előírt béren kívüli juttatásokat. Eznek minden foglalkoztatási formát magában kell foglalnia, például próbaidős munkavállalókat, gyakornokokat és szakmai képzésben részt vevő dolgozókat, szerződéses, eseti, migráns vagy ideiglenes munkavállalókat. Nekik legalább ugyanazt a díjazást kell kapniuk, mint a hasonló feladatokat vagy munkaköröket ellátó, hasonló tapasztalattal vagy munkaviszonyban eltöltött idővel rendelkező állandó dolgozóknak. Ha a díjazás nem elégíti ki a munkavállaló alapvető szükségleteit, és nem biztosít valamilyen szabadon felhasználható jövedelmet, minden munkáltatónak megfelelő intézkedéseket kell tennie a díjazás fokozatos emelése érdekében.

A termelési célokat, darabbér-rendszereket vagy bármely más ösztönző vagy termelési rendszert nem szabad olyan szintre állítani, amely arra kényszeríti a dolgozókat, hogy a FLA Munkahelyi Kódex szerinti rendes munkaidőt (a túlórák kivéve) meghaladóan dolgozzanak, hogy legalább a fent meghatározott Fenix Outdoor minimális elvárásokat elérjék. Továbbá a termelési célokat, darabbért vagy bármely más ösztönző vagy termelési rendszert nem szabad úgy beállítani, hogy a ledolgozott túlórák díjazása kevesebb legyen a jogszabályok vagy a FLA Munkahelyi Kódex szerinti pótlék összegénél.

A béreket rendszeresen és időben kell kifizetni; a béreknek a dolgozó tapasztalata, képzettsége és munkateljesítménye alapján méltányosnak kell lenniük. A Fenix Outdoor nem fogadja el a bérlevonást fegyelmi szankcióként. Ha előlegeket fizetnek, azok nem haladhatják meg a három havi bér vagy a jogszabályi korlát összegét, attól függően, hogy melyik a kisebb, és nem számítható fel kamat.

A kényszermunka abszolút tilalma

Nem tűrjük el a Fenix Outdoor számára történő áruk előállításának során illegálisnak minősülő kényszer- vagy kötelező munkát, így például az adórszolgálat, a jobbágy munka, a rabszolgaság gyakorlatát, illetve más rabszolgaság jellegű gyakorlatokat, továbbá az emberkereskedelmet vagy bármilyen más, a nemzetközileg elismert munkaügyi és szociális normáknak nem megfelelő, nem önkéntesen végzett munkát és szolgáltatásnyújtást. Minden munkavégzésnek önkéntesen, mindenféle fenyegetés vagy büntetés nélkül kell zajlania. A

munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy bármikor abbahagyhassák munkájukat vagy felmondhassák munkaviszonyukat.

A Fenix Outdoor minden olyan gyakorlattól elhatárolódik, amelynek során fogvatartott vagy adósrabszolgaságba kényszerített személyek állítanak elő Fenix Outdoor-termékeket.

A dolgozónak a munkahely elhagyására vonatkozó joga nem korlátozható.

A dolgozókat nem kötelezhetik arra, hogy „zálogot” adjanak, vagy hogy személyazonosító okmányaikat letétbe helyezzék a munkáltatójuknál.

A külföldi, bevándorló vagy ideiglenes dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatban a munkaközvetítő ügynökségeknek fizetendő mindennemű jutalékot és egyéb díjat a munkáltatónak kell megtérítenie. Egyetlen dolgozó sem kötelezhető arra, hogy további időszakokra saját akarata ellenére foglalkoztassák. A munkavállalóknak mindig joguk van szabadon megszüntetni a munkaviszonyukat.

Egyetlen munkavállaló sem kaphat olyan foglalkoztatási feltételeket, amelyek lehetővé teszik a munkáltatónak, munkaerő-közvetítő ügynökségeknek vagy közvetítőknek, hogy: visszatartsák a már megkeresett béreket; a megkeresett béreket büntetésként használják fel; vagy bármilyen módon büntessék a munkavállalókat a munkaviszonyuk megszüntetése miatt.

Az erőszakos és kötelező munka feltételei akkor is előfordulhatnak, ha a dolgozókat anyagi hozzájárulásra kötelezik a toborzási eljárásokhoz, vízumok/engedélyekhez, hajlékokhoz stb. Ezért hangsúlyozni szeretnénk a nulltoleranciánkat az erőszakos és kötelező munka feltételeire az alábbiak szerint:

- Semelyik dolgozó sem fizet munkájáért vagy a munkavállalás jogáért.
- A dolgozók megőrzik útlevelüket és teljes mozgásszabadságot élveznek; és
- Minden dolgozót tájékoztatnak az alkalmazás alapvető feltételeiről még a munka megkezdése előtt vagy lehetséges áttelepítés előtt.

Erősen ösztönözzük a közvetlen és közvetett értékláncunkban szereplő létesítményeket vagy a más Fenix Outdoor üzleti egységeknek beszállítókat, hogy dolgozzanak az előbb említett elvek szerint, és hozzanak létre egy "nulla díjas" migráns munkaerőt toborzó politikát, ha a toborzási vagy közvetítői díjak előfordulnak. Az ILO toborzási díjak és költségek definícióját alkalmazzuk.

Várjuk üzleti partnereinktől, hogy írásbeli vállalati politikát vagy magatartási kódexet alkossanak a migráns munkavállalók felvételére és alkalmazására, amely konkrét védelmet biztosít a migráns munkavállalók számára az alkalmazás teljes időtartama alatt (beleértve a lemondást, felmondást és a migráns munkavállalók hazatelepítését) az alkalmazandó törvények, az említett ILO-definíciók és a Fenix Outdoor magatartási kódexének megfelelően.

A beszállító "nulla díj" politikáját minden harmadik fél által végrehajtott migráns munkaerő toborzásában és alkalmazásában érintett jogilag kötelező szolgáltatási szerződésekbe kell beépíteni. Várjuk üzleti partnereinktől, hogy átfogó folyamatot dolgozzanak ki saját és harmadik fél közvetítőinek a politikával való megfelelőségének monitorozására.

A toborzási vagy közvetítői díjak visszatérítése, amennyiben alkalmazható

Visszatérítés a migráns munkavállalók számára, akiket ennek a Magatartási Kódexnek az elküldése előtti vagy azon a napon alkalmaztak: Ha egy migráns munkavállaló, akit ennek a Magatartási Kódexnek az elküldése előtti vagy azon a napon alkalmaztak, toborzási díjakat és költségeket fizetett, amelyeket a szállító fizetendő ezen a Magatartási Kódex szerint, a szállítónak 30 napon belül vissza kell térítenie ezeket a díjakat és költségeket a munkavállaló alkalmazásának dátumától számított 30 napon belül.

2024. március 1-je előtt alkalmazott migráns munkavállalók: Ha egy migráns munkavállaló, aki a Szállító létesítményében dolgozik 2024. március 1-je után, 2024. március 1-je előtt alkalmazták, és toborzási díjakat és költségeket fizetett, amelyeket a szállító fizetendő ezen a Magatartási Kódex szerint, a szállítónak 2024. december 31-ig vagy a munkavállaló szerződésének lejártáig vissza kell térítenie ezeket a díjakat és költségeket a munkavállaló alkalmazásának dátumától számított 30 napon belül. A jogszabályi limiten felüli díjak és költségek visszatérítését 2024. december 31-ig, vagy a munkavállaló szerződésének lejártáig, amelyik hamarabb bekövetkezik, részletekben lehet megtenni. Ha nincsenek alkalmazandó jogszabályi korlátok, akkor a szállítónak az egy havi nettó fizetésénél nagyobb összeget kell visszatérítenie. Az egy havi nettó fizetés a munkaszerződésben szereplő rendes munkaidőt tartalmazza, legfeljebb heti 48 munkaóra összegéig. Juttatások és bónuszok csak akkor számolhatók be a számításba, ha szerződéses garantált összegként garantálják őket fizetési időszakonként. Változó bónuszok, túlórák vagy a termelési mennyiségekhez vagy más teljesítménymérésekhez kötött „kockázat” ösztönzők nem számíthatók be a számításba.

A Mozgás Szabadsága

Mosdók: Senki sem korlátozhatja a dolgozók hozzáférését a mosdókhoz semmilyen módon, beleértve a mosdószünetek korlátozását vagy azok kifizetésének hiányát.

Fizikai mozgás: Senki sem korlátozhatja a dolgozók mozgásszabadságát a termelés helyén vagy a szállító által biztosított létesítményekben, ideértve a dolgozók elszállásolását is, kivéve, ha ez a dolgozók biztonsága érdekében szükséges.

Kijárási tilalom: Senki sem vezethet be kijárási tilalmakat vagy földrajzi korlátozásokat a szállító által biztosított szálláshelyen túli dolgozói mozgásra. Ha a munkáltató tulajdonának magánéletének, biztonságának vagy a dolgozók biztonságának védelmében szükséges, kivételek alkalmazhatók, de a szállítónak nem szabad korlátoznia vagy megtiltania a dolgozók szállásának törvényes látogatóit. A munkáltató, ügynökségek vagy közvetítők által előírt feltételek nem korlátozhatják a munkavállalók mozgásszabadságát vagy szabad közlekedését.

Személyes szabadság: A migráns munkavállalóknak lehetőségük van hazatérni szülőhelyükre éves vagy személyes szabadságuk időszakában, anélkül, hogy bármilyen formában letétet kellene fizetniük. Szabadok a felmondás vagy más büntetés fenyegetése alól.

Munkahelyi bejáratok: Ha a munkahelyi bejáratokat biztonsági okokból lezárják vagy őrzik, hogy a nem munkavállalók ne férhessenek be, a munkavállalóknak mindig szabad kijárást kell biztosítani.

A szállítóknak nem szabad megakadályozniuk, hogy a migráns munkavállalók kapcsolatba lépjenek küldő országuk nagykövetségével vagy konzulátusával.

Az Igazolványok Megőrzése

A dolgozóknak nem kell "letéteket" vagy azonosító papírokat elhelyezniük munkáltatójuknál. A dolgozóknak mindig birtokukban és ellenőrzésük alatt kell tartaniuk személyes igazolványaikat, úgy mint útlevél, azonosító papírok, úti okmányok és egyéb személyes jogi dokumentumokat. Az egyetlen megengedett kivétel a fogadó országba való érkezést követően van, ahol rövidtávú szükség van az eredeti igazolványok elérhetővé tételére.

A beszállítóknak nem szabad követelniük az eredeti személyazonosító okmányok átadását, visszatartani az azonosító okmányokat, vagy korlátozni a dolgozók hozzáférését az azonosító okmányaikhoz semmilyen körülmények között.

A beszállítók kérhetik és megőrizhetik a dolgozók eredeti személyazonosító okmányainak másolatait.

Harmadik fél által végrehajtott toborzók, munkaügynökök és munkaközvetítők kifejezetten tilosak a dolgozók személyes személyazonosító okmányainak kezelése.

Tiszteletteljes bánásmód

Minden dolgozóval tisztelettel és méltósággal kell bánni. A Fenix Outdoor elvárja beszállítóitól, hogy tiszteletben tartsák minden egyes dolgozó személyes méltóságát, magánéletét és jogait; a munkahelyi erőszak és bántalmazás minden formája, így a dolgozó személyét és teljesítményét érintő fenyegető és megfélemlítő magatartás is tilos. A dolgozóknak meg kell adni a lehetőséget, hogy szabadon panaszt telessenek a felettesüknél. Joguk van közvetlenül hozzánk fordulni, ha úgy érzik, hogy nekik ez felel meg jobban. Minden gyár vezetősége köteles tájékoztatni munkavállalóit erről a kódexről, és kihelyezni az elérhetőségeinket, beleértve az compliance@fenixoutdoor.se e-mail címet, illetve a 3.3. fejezetben feltüntetett visszaélés-bejelentő vonalhoz tartozó QR-kódot.

A Fenix Outdoor semmilyen körülmények között nem fogadja el, hogy egy beszállító megalázást vagy testi fenytést, illetve bármilyen más szellemi vagy fizikai fegyelmezési módot alkalmazzon. A dolgozókkal szembeni fizikai, szexuális, pszichológiai vagy szóbeli zaklatás és bántalmazás teljességgel elfogadhatatlan. A beszállítóknak írásos fegyelmi szabályokkal és eljárásokkal kell rendelkezniük, amelyeket igazságosan és diszkriminációmentesen alkalmaznak. Ezeknek tartalmazniuk kell a fegyelmi intézkedést elrendelő vezető felett álló vezető által végzett felülvizsgálatot, minden fegyelmi intézkedés írásos nyilvántartását, valamint a munkavállalók jogát arra, hogy részt vegyenek és meghallgatásra kerüljenek bármely rájuk vonatkozó fegyelmi eljárásban.

Minden dolgozót megilletnek az alapvető jogok.

A diszkrimináció abszolút tilalma

Egyetlen dolgozót sem érhet hátrányos megkülönböztetés faji, nemzeti vagy etnikai hovatartozás, politikai vélemény, társadalmi csoport, vallás, életkor, szexuális irányultság, nem, családi állapot, egészségi állapot, fogyatékoság vagy más, jogszabály, illetve az Egyesült Nemzetek egyetemes elvei által egyéb védett osztályba tartozás alapján. A beszállítóknak biztosítaniuk kell, hogy a munkahely mentes legyen mindenféle durva, bántó vagy embertelen bánásmódtól. A fizikai vagy

szexuális erőszak, zaklatás és megfélemlítés használata vagy fenyegetése a munkavállalóval, családjával vagy munkatársaival szemben szigorúan tilos. Az első vonalbeli felügyelők és vezetők folyamatos képzést kapnak a pozitív vezetési technikák terén.

Minden, azonos munkatapasztalattal és képesítéssel rendelkező dolgozó számára egyenlő feltételeket kell biztosítani a foglalkoztatás során, így a munkaerő-felvétel, a díjazás, az előmenetel, a fegyelmi eljárások, a felmondás és a nyugdíjazás szempontjából is. Beszállítóinktól elvárjuk, hogy a fent említettektől függetlenül támogassák dolgozóik esélyegyenlőségét és az egyenlő bánásmódot.

A várandós, illetve a szülői szabadságon lévő vagy a munkába visszatérő dolgozók elbocsátása nem elfogadható. A szülői szabadságot igénybe vevő dolgozók (nemüktől függetlenül) ugyanazokkal a feltételekkel jogosultak visszatérni a munkaviszonyukba, amelyek a szabadság igénybevétele előtt rájuk vonatkoztak, és nem sújthatja őket semmilyen hátrányos megkülönböztetés, szolgálati idő-vesztés vagy munkabérlevonás.

Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog

A Fenix Outdoor tiszteletben tartja a dolgozók egyesülési szabadsághoz és kollektív tárgyaláshoz való jogát. Minden dolgozónak joga van szabadon csatlakozni az általa választott (szak)szervezetekhez, és joga van kollektív tárgyalásokat folytatni.

Nem fogadunk el semmilyen fegyelmi vagy diszkriminációs intézkedést a gyár részéről azokkal a munkavállalókkal szemben, akik szerveződnek vagy csatlakoznak egy egyesülethez, illetve nem fogadunk el szankciókat azokkal a munkavállalókkal szemben, akik sztrájkot szerveznek vagy azon részt vettek az ILO szabványainak és joggyakorlatának megfelelően. Elvárjuk, hogy (amennyiben a nemzeti jogszabályok és a nemzetközi szabványok ezt lehetővé teszik) beszállítóink elismerjék és tiszteletben tartsák a dolgozók egyesülési szabadsághoz való jogát, és ne részesítsék előnyben, illetve ne diszkriminálják a munkavállalói szervezetek vagy szakszervezetek tagjait. Szorgalmazzuk számukra a dolgozók képviselőivel, a civil társadalmi csoportokkal és a szakszervezetekkel való együttműködést. Másrészt javasoljuk, hogy tartózkodjanak a munkavállalói szervezetek létrehozásába vagy tevékenységébe való beavatkozástól, ideértve azokat az intézkedéseket is, amelyek a munkáltatók általi dominancia, finanszírozás vagy ellenőrzés létrehozását vagy előmozdítását célozzák a munkavállalói szervezetek felett. Beszállítóinknak folyamatosan olyan munkakörnyezetet kell biztosítaniuk, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók törvényes és békés keretek között gyakorolhassák jogaikat.

Hozzáférés és jogorvoslat panaszok esetén

Az ENSZ vállalati és emberi jogokra vonatkozó irányelveinek megfelelően a beszállítóknak hatékony, működési szintű panaszkezelési mechanizmusokat kell létrehozniuk vagy részt kell venniük, amelyek befogadóak a migráns munkavállalók számára, figyelembe véve a társadalmi, kulturális tényezőket és nyelvi különbségeket. Olyan mechanizmust kell kialakítani, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy panaszokat bizalmasan jelenthessenek. A beszállítóknak kötelező elköteleződniük a jogsértések orvoslása mellett, ideértve a munkavállaló részére esedékes toborzási díjak és kapcsolódó költségek visszatérítését is időben. A beszállítónak megerősítenie kell a munkavállalókkal, amikor a jogorvoslat teljes mértékben megadásra került,

és ha voltak pozitív vagy negatív eredmények (például jobb bánásmód vagy megtorlás, megfelelő vagy elégtelen egészségügyi ellátás vagy szegyenítő magatartás). Ha a negatív eredményeket megerősítik, a beszállítónak további intézkedéseket kell tennie a fennmaradó problémák kezelése érdekében, mielőtt az eset lezárásra kerülhetne. A munkavállalóknak nem kell félniük, és mindenkor védeni kell őket azért, hogy panaszukat megemeljék. A beszállítók továbbá elkötelezik magukat a létrehozott panaszkezelési mechanizmusok munkavállalói számára történő rendszeres képzések szervezése mellett. Biztosítani kell, hogy ezek a képzések hatékonyak legyenek.

Munkaviszony megszüntetése és létszámleépítés

A beszállítóknak megfelelő és pontos nyilvántartást kell vezetniük a munkaviszony megszüntetésével és a létszámleépítéssel kapcsolatban. Jelentős változások esetén a termelésben, programokban, szervezetben, struktúrában vagy technológiában, amelyek várhatóan ideiglenes vagy tartós elbocsátásokhoz vezethetnek, a beszállítóknak tájékoztatniuk kell azokat az alternatívákat, amelyeket a létszámleépítés elkerülése érdekében megfontoltak, és a lehető leghamarabb konzultálniuk kell a munkavállalói képviselőkkel az elbocsátások elkerülése vagy minimalizálása érdekében. Ha az ideiglenes vagy tartós elbocsátások elkerülhetetlenek, ki kell dolgozni és végre kell hajtani egy tervet, amely csökkenti az ilyen változások negatív hatásait a munkavállalókra és közösségeikre. A tervet világosan kommunikálni kell, ki kell függeszteni, és tartalmaznia kell olyan visszajelzési csatornákat, amelyeken a munkavállalók kérdéseket tehetnek fel és visszajelzést adhatnak. Az elbocsátott munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy más, az országban lévő, a vállalat tulajdonában álló telephelyre áthelyezhetőek legyenek hasonló bérezés mellett, és a beszállítóknak minden tőlük telhetőt meg kell tenniük az újrabefoglalkoztatás elősegítésére más vállalatoknál az országban.

2.2 Egészségvédelem és munkabiztonság a munkahelyen

Minden dolgozó számára biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet kell biztosítani a munkavégzés, illetve a beszállítói létesítmények üzemeltetése során bekövetkező, azzal összefüggő vagy azzal járó balesetek és egészségkárosodások megelőzése érdekében. A Fenix Outdoor elvárja beszállítóitól, hogy felelősséget vállaljanak a dolgozók egészségéért és biztonságáért, és ellenőrizzék a veszélyeket, valamint megtegyék az észszerűség szempontjából lehető legjobb óvintézkedéseket a balesetek és a foglalkozási megbetegedések ellen.

A Fenix Outdoor megköveteli beszállítóitól, hogy a dolgozók megfelelő biztonsága és egészségi állapota mindig elsődleges szempont legyen. A veszélyes berendezések, illetve nem biztonságos épületek használata nem elfogadható. A beszállítóknak felelős intézkedéseket kell alkalmazniuk azért, hogy mérsékeljék a munkahelynek a környezetre gyakorolt negatív hatásait.

Az üzemnek mindenkor rendelkeznie kell az összes, egészségvédelmi és munkabiztonsági kérdésekkel kapcsolatos tanúsítvánnyal és engedéllyel.

A túlzott fizikai vagy szellemi igénybevételt megfelelő intézkedésekkel kell megelőzni. Ezen túlmenően elvárjuk, hogy a munkavállalók rendszeresen tájékoztatást és képzést kapjanak a hatályos egészségvédelmi és munkabiztonsági előírásokról és intézkedésekről. Elvárjuk továbbá, hogy a munkavállalóknak megfelelő mennyiségű ivóvizet és tiszta higiéniai létesítményeket

biztosítsanak. Ha a munkavállalók számára szállást biztosítanak, ezek az előírások ott szintén érvényesek.

Épület- és tűzbiztonság

Az üzemnek egyértelműen megjelölt kijáratokkal és lehetőleg vészkijáratokkal is kell rendelkeznie minden emeleten. Minden kijáratot záró ajtónak kifelé kell nyílnia. A kijáratokat nem zárhatják el különböző tárgyak, például kartondobozok, szövettekercsek vagy törmelék. Minden kijáratnál megfelelő világítást kell biztosítani. Ha a vészkijáratok zárva vannak, a kulcsokat az ajtók mellé, törhető üveg mögé kell helyezni, hogy mindig elérhetőek legyenek a személyzet számára.

Minden dolgozónak tisztában kell lennie az üzem biztonsági eszközeinek – például a vészkijáratok, a porral oltó készülékek, az elsősegélydobozok stb. – helyével és működésével.

Az üzemben ki kell függeszteni a menekülési tervet, a tűzjelzőt pedig rendszeresen tesztelni kell. Az evakuációs gyakorlatokat évente legalább egyszer el kell végezni, és a vészi világítást telepíteni és karbantartani kell.

Minden épületnek biztonságosnak kell lennie. Az épületeket karban kell tartani, és rendszeresen ellenőrizni.

Elsősegélynyújtás

Minden gyárban rendelkezésre kell állnia elsősegély-berendezésnek, és minden osztályon legalább egy személynek rendelkeznie kell alapvető elsősegély- és tűzoltási ismeretekkel. A képzéseket a felvételnél, valamint rendszeres ismétlő oktatások keretében kell biztosítani.

A munkáltatónak kell fizetnie minden olyan (a társadalombiztosítás által nem fedezett) költséget, amely a dolgozónak az üzemben végzett munkája során bekövetkezett sérülése miatti orvosi ellátással kapcsolatban felmerül.

Megszívlelendő, hogy az üzemben bekövetkezett baleset esetén rövid időn belül legyen elérhető orvos vagy ápoló.

Munkakörülmények az üzemben

Biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet kell biztosítani a munkavégzés, illetve a beszállítói létesítmény(ek) üzemeltetése során bekövetkező, azzal összefüggő vagy azzal járó balesetek és egészségkárosodások megelőzése érdekében.

A dolgozók jólléte szempontjából fontos, hogy az üzemi környezet tiszta legyen, és meg legyen tisztítva a szennyeződésektől.

Az üzemben lévő hőmérsékletnek elviselhetőnek kell lennie a munkavégzés szempontjából, és megfelelő szellőzést kell hozzá biztosítani. Szükség esetén fűtőberendezéseket vagy ventilátorokat kell biztosítani.

Az egyes munkaállomásokon a világításnak minden napszakban kellően erősnek kell lennie az ott végzett munka szempontjából.

A higiéniai létesítményeknek tisztáknak és működőképeseknek kell lenniük, és korlátlan hozzáférést kell biztosítani hozzájuk a dolgozóknak. A szükséges higiéniai eszközöket (toalettpapír, szappan, fertőtlenítőszer és hasonló) a munkáltató költségén kell biztosítani. A létesítmények számának arányban kell felelnie az üzemben munkát végző dolgozók számával. A higiéniai létesítményeket lehetőleg külön női és férfi részre kell szétválasztani.

A hozzáférést az ivóvízhez minden korlátozás nélkül, mind a gyakoriság, mind az idő tekintetében biztosítani kell.

Várandós dolgozók és frissen szült kismamák

A Fenix Outdoor beszállítói kötelesek betartani a várandós dolgozókat és frissen szült kismamákat védő rendelkezéseket; ebbe beletartoznak az olyan munkaállomásokról és munkakörnyezetekből történő ideiglenes áthelyezések is, amelyek veszélyeztethetik a várandós nők és születendő gyermekeik egészségét. Ha a nemzeti jogszabályok nem tartalmazznak ilyen óvintézkedéseket, a beszállítóknak észszerű intézkedéseket kell tenniük a várandós nők és születendő gyermekeik megfelelő biztonságának és egészségének biztosítása érdekében.

Beszállítóinknak a munkaidőnek a várandósság alatti és utáni ideiglenes módosítását javasoljuk.

Az üzemeknek szoptatási szüneteket és helyiségeket kell biztosítaniuk a frissen szült kismamáknak.

Azt javasoljuk, hogy a női dolgozókat foglalkoztató üzemek biztosítsák a még nem iskoláskorú gyermekek napközbeni ellátását.

Lakhatási feltételek

Ha egy üzem lakóhelyet biztosít a személyzet számára, akkor a 2.2-as, „Egészségvédelem és munkabiztonság a munkahelyen” pontban leírt, a munkabiztonsági és egészségvédelmi feltételekre vonatkozó előírásokat a dolgozók lakóhelyére is ki kell terjeszteni.

Minden dolgozónak saját ágyat kell biztosítani, és az egy dolgozóra jutó létszámának meg kell felelnie a jogszabályi minimumkövetelményeknek. Elvárjuk, hogy betartsák a magánéletre és a személyes szférára vonatkozó minimumkövetelményeket, és hogy a munkáltató úgy tekintsen a lakóhelyre, mintha neki magának kellene az általa biztosított helyen laknia.

Külön hálótermet, illetve mosdókat és zuhanyzókat kell biztosítani a férfiaknak és a nőknek.

A dolgozónak a hálóterem elhagyására vonatkozó joga nem korlátozható.

Ha a munkások nem használják a hajlékot, akkor nem vonhatnak le díjat a fizetésükből annak fizetésére.

A Fenix Outdoor különös ki szeretné emelni a tűzjelzők, a porral oltó készülékek, az akadálymentes vészkijáratok, a tűzvédelmi gyakorlatok (évente legalább egyszer vagy a jogszabályi előírások szerint) és az épületbiztonság fontosságát a hálótermekben (lásd a 2.2-as, „Egészségvédelem és munkabiztonság a munkahelyen” pontot).

A természetes megélhetési lehetőségek megóvása

Beszállítóink nem fosztják ki a jogszabályban lefektetett jogokat megsértve azokat a termőföldeket, erdőségeket és vizeket, amelyek használata megélhetést biztosít az embereknek. Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy mellőzzék a káros talajmódosításokat, a víz- és levegőszennyezést, a zajkibocsátást és a túlzott vízfogyasztást, ha ezek károsítják az emberek egészségét, jelentősen rontják az élelmiszertermelés természetes alapelemeinek minőségét, vagy akadályozzák az emberek biztonságos ivóvízhez vagy higiéniai létesítményekhez való hozzájutását.

A helyi közösségek és az őslakosok jogai

Beszállítóinknak tiszteletben kell tartaniuk a termőföldekre, a vizekre és a természeti erőforrásokra vonatkozó hatályos helyi, nemzeti, nemzetközi és hagyományos jogokat, különös tekintettel az őslakos közösségek jogaira. Ha a földhasználatban jogilag engedélyezett változásokra kerül sor, vagy ha a helyi közösségek vizeinek vagy természeti erőforrásainak használatáról vagy minőségváltozásáról van szó, üzleti partnereinknek be kell szerezniük az érintett közösségek önkéntesen, előzetesen, tájékozottan adott beleegyezését, és dokumentálniuk kell ezt a folyamatot. Nem fogadjuk el a jogellenes kilakoltatásokat.

Biztonsági erők

Nem tűrjük a biztonsági erők által elkövetett erőszakot.

2.3 Környezetvédelmi felelősségvállalás

A környezet védelme

A Fenix Outdoor vállalatai számára létfontosságú kérdés, hogy az emberek tiszta, sokszínű és egészséges környezetben tudnak-e élni. Ezért különös figyelmet fordítunk a környezeti károk csökkentésére, valamint a természetes élőhelyek és a biológiai sokféleség védelmére és növelésére. Beszállítóinknak tehát be kell tartaniuk a működésük szerinti országban érvényes környezetvédelmi jogszabályokat és előírásokat, és a jogszabályi megfelelésen túlmutatóan is kell cselekedniük. Beszállítóinktól elvárjuk, hogy mindent megtegyenek annak érdekében, hogy a bevált gyakorlatok bevezetése és a működésükből eredő káros környezeti hatások csökkentésére irányuló, folyamatosan továbbfejlesztett módszerek folyamatos keresése révén csökkentsék a tevékenységükkel járó negatív környezeti hatásokat.

Azt javasoljuk beszállítóinknak, hogy csökkentsék a termelési hulladék és a vizekbe ömlő vegyi anyagok mennyiségét. Figyelemmel kell követni a vízfogyasztást, mi pedig a teljes felhasznált mennyiség csökkentését javasoljuk – ehhez érdemes megvizsgálni a víz újrahásznosításának vagy más, innovatív és alternatív eljárások lehetőségeit. A szennyvíztisztító telepeket megfelelően kell üzemeltetni, használni és karbantartani, a telepek kialakításának pedig meg kell felelnie az üzem működése során keletkező szennyvíztípusoknak. Figyelemmel kell követni az energiafelhasználást, mi pedig azt javasoljuk, hogy lehetőség szerint megújuló energiát használjanak.

E célok elérése érdekében elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy megfelelően és hatékonyan kezeljék a lényeges környezetvédelmi kérdéseket. Nyomatékosan ajánljuk, hogy hozzánk hasonlóan ők is vezessék be a Sustainable Apparel Coalition (SAC) által alkalmazott Higg Index eszközt (lásd itt: higg.org). Minden beszállítótól elvárjuk, hogy év végéig minden évben átfogóan beszámoljon környezetvédelmi tevékenységéről.

Klímavédelem

Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy aktívan támogassák az iparágak és a közösségeknek a klímaváltozás megállítása érdekében tett erőfeszítéseit. Üzleti partnereinknek elkerülő és csökkentő stratégiákat kell alkalmazniuk, hogy ők is hozzájáruljanak a 2015. december 12-i párizsi egyezmény keretében elfogadott célok eléréséhez, azaz az átlaghőmérséklet-emelkedés 1,5 fok alatt tartásához. Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy bizonyítani tudják a szénlábnymuk csökkentésére vonatkozó intézkedéseiket.

A vegyi anyagok kezelése

A környezetbe kikerülve veszélyt jelentő vegyi és egyéb anyagokat azonosítani, majd olyan formában kezelni kell, hogy biztonságosan lehessen végezni a kezelésüket, szállításukat, tárolásukat, felhasználásukat, újrahasznosításukat vagy újrafelhasználásukat és ártalmatlanításukat.

A Fenix Outdoor vegyi anyagokra vonatkozó irányelvének és a korlátozott anyagok listájának értelmében árucikkeink gyártása során nem engedélyezzük bizonyos veszélyes vegyi anyagok, illetve prekursorok (előanyagok) használatát. Minden beszállítónknak alá kell írnia a Fenix Outdoor vegyi anyagokra vonatkozó irányelvét, amelyben megerősítik, hogy a gyártás során nem használnak tiltott vegyi anyagokat, és szavatolják, hogy ezt a saját beszállítóik és partnereik is betartják. Ha a beszállítónak két, ugyanarra a célra szolgáló vegyi anyag közül kell választaniuk, akkor a mellett kell dönteniük, amelyik kevésbé káros a környezetre.

Elvárjuk, hogy a számunkra biztosított termékek megfeleljenek a legújabb REACH-előírásoknak, és összhangban legyenek a kaliforniai Proposition 65 Act törvény előírásaival. Be kell tartani az egyes veszélyes vegyi anyagokra és növényvédő szerekre vonatkozó előzetes tájékoztatáson alapuló jóváhagyási eljárásról szóló rotterdami egyezményt.

Hulladékok és veszélyes anyagok kezelése

Üzleti partnereink rendszerszintű szemléletet alkalmaznak a szilárd hulladékok azonosítása, kezelése, csökkentése és felelős ártalmatlanítása vagy újrahasznosítása szempontjából. Elvárjuk a veszélyes hulladékok kivételére vonatkozó, 1989. március 22-i, módosított bázeli egyezményben foglalt tilalmak betartását. Elvárjuk továbbá, hogy a higanyt a 2013. október 10-i Minimata egyezményben foglalt tilalmakkal összhangban, a környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagokat pedig a 2001. május 23-i Stockholmi Egyezmény módosított változatával összhangban használják.

2.4 Gyapjú, toll és pehely, bőr, valamint egyéb állati eredetű termékek

Az állatokkal szemben sosem szabad durva vagy kegyetlen bánásmódot alkalmazni. Az állatok életét mindenkor a leggyorsabb, legkevésbé fájdalmas és nem traumatizáló módon kell kioltani. A nem emberi fogyasztásra szánt állatokból származó termékeket általában nem használjuk fel.

A Fenix Outdoor vállalja a saját [állatióléti irányelveinek](#) betartását; ennek szövege weboldalunkon olvasható.

A Fenix Outdoor nem tartja elfogadhatónak az alábbiakat:

- valódi szőrme a ruházaton, kiegészítőkön vagy a Fenix Outdoor más termékein,
- élő, illetve tömésrel etetett madarak tollának vagy pelyhének kitépését vagy begyűjtését,
- a juhok csonkításának gyakorlatát,
- a juhok bántalmazását a nyírásuk vagy felnevelésük során, a feladatvégzés vagy hasonló események eredményeként,
- a kábítás nélkül levágott állatokból származó termékeket,
- a nem elsősorban emberi fogyasztásra szánt állatokból származó termékeket.

Az állatokkal a tenyésztés céljából tartott állatok védelméről szóló európai egyezménynek megfelelően kell bánni. Ez például azt jelenti, hogy az állatoknak biztosítani kell a következőket:

- megfelelő és elegendő élelem és víz,
- megfelelő szállás és kényelmes pihenőhely,
- lehetőség arra, hogy a megszokott módon viselkedhessenek és mozoghassanak,
- a fájdalom és a stressz csökkentése a kezelésük során,
- a mentális szenvedés csökkentése a kezelésük során,
- a betegségekkel szembeni védelem megelőzés vagy gyors diagnózis és kezelés révén.

A szállított állatokkal az állatok nemzetközi szállítás közbeni védelméről szóló európai egyezmény legújabb változatának és az állatok szállítás közbeni védelméről szóló tanácsi rendeletnek megfelelően kell bánni. Ez például a következőket jelenti:

- a szállítást átgondoltan kell megtervezni a szállítási idő csökkentése érdekében,
- csak egészséges állatokat lehet szállítani, beteg vagy vemhes állatokat nem,
- a szállítás során az állatoknak megfelelő időközönként a fajuknak és nagyságuknak megfelelő minőségű és mennyiségű vizet, takarmányt és pihenést kell biztosítani,
- az élő állatok szállítását lehetőség szerint csírasejtek vagy állattetemek szállításával kell kiváltani.

2.5 Adatvédelem

A Fenix Outdoor beszállítói nem hozhatnak nyilvánosságra a nyilvánosság előtt nem ismert információkat személyes haszonszerzés céljából vagy a vállalaton kívüli más személyek javára. Ilyen információknak minősülnek a műszaki adatok, a pénzügyi adatok, a működési adatok, az ügyfélinformációk, a memorandumok vagy más, a vállalat üzleti és működési tevékenységére és jövőbeli terveire vonatkozó információk. A kivételek – például az iparági szintű erőfeszítések és a

vállalatok és létesítmények közötti tapasztalatcsere – nyilvánosságra hozása írásos jóváhagyás meglétében lehetséges. Az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének (GDPR) valamennyi szabályát és rendelkezését alkalmazni kell.

3. Végrehajtás és nyomon követés

3.1 Az előírások végrehajtása

Minden beszállítónktól elvárjuk, hogy tiszteletben tartsák az itt olvasható magatartási kódexet, és mindent megtegyenek előírásaink betartása érdekében. Beszállítóinktól elvárjuk továbbá, hogy biztosítsák, hogy beszállítói láncuk tagjai is megismerjék az itt olvasható kódex tartalmát, és betartsák az itt felsorolt normákat.

Bizalommal valljuk, hogy munkatársaink komoly felelősséget vállalnak munkájukért, és ugyanezt várjuk beszállítóinktól is, mivel a saját tagjainkként tekintünk rájuk. Hiszünk a partneri viszonyban, és örömmel működünk együtt beszállítóinkkal, hogy minden esetben működőképes megoldásokat találjunk.

Tekintettel vagyunk a kulturális különbségekre és más, országonként eltérő tényezőkre, de nem kötünk kompromisszumot az etikai normáink betartásával kapcsolatos alapszintű előírásainkkal, így a biztonsággal és az emberi jogokkal kapcsolatban.

3.2 Nyomon követés

A Fenix Outdoor fenntartja a jogot, hogy nyomon kövesse az itt olvasható magatartási kódexben meghatározott elvek és előírások betartását. Minden beszállító minden esetben köteles tájékoztatni a Fenix Outdoort arról, hogy az egyes megrendelések hol készülnek. A Fenix Outdoornek joga van ahhoz, hogy bármikor, időszakosan, bejelentés nélkül felkeresse az árugyártást végző üzemeket. Ezekre az ellenőrzésekre azonban a hatályos jogszabályokkal összhangban és a beszállító üzleti tevékenységének veszélyeztetése nélkül kerül sor. Ellenőrzéseket rendszerint kétfévente végzünk.

A Fenix Outdoor a Fair Labor Association (FLA) tagja. Az FLA a saját belátása szerint dönt arról, hogy szűrőpróbaszerű auditok során ellenőrizze az itt olvasható szabályzatnak és a Fair Labor Association munkahelyi szabályzatának (www.fairlabor.org) való megfelelést. A beszállítói láncunkban található összes partnerünk köteles arra, hogy belépést biztosítson az FLA megbízottjainak a saját telephelyeire.

Fenntartjuk a jogot arra is, hogy magatartási kódexünk betartatásának biztosítása érdekében egy általunk kiválasztott, független külső félre bízuk az auditok elvégzését. Az auditok során a Fenix Outdoor minden dokumentumot és területet, valamint minden munkavállalót el kíván érni, hogy bizalmas interjúkat készíthessen velük. A Fenix Outdoor biztosítja, hogy a személyes adatok kezelése a személyes adatok védelmére vonatkozó hatályos jogi irányelveknek és a trösztellenes szabályoknak megfelelően történik.

3.3 A jogsértések bejelentése

Minden munkavállalót, üzleti partnert és külső felet megkérünk arra, hogy számoljon be nekünk az itt olvasható kódex és/vagy a hatályos jogszabályok megsértéséről. Ez megfelel az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló (EU) 2019/1937 irányelvnek.

A dolgozóknak meg kell adni a lehetőséget, hogy szabadon panaszt telessenek a felettesüknél. Joguk van közvetlenül hozzánk fordulni, ha úgy érzik, hogy nekik ez felel meg jobban. Minden üzem vezetősége köteles tájékoztatni dolgozóit a kódexről, és fel kell tüntetniük az elérhetőségeinket is.

Ha Ön jogsértést kíván bejelenteni, keressen meg minket a compliance@fenixoutdoor.se címen. Ha pedig névtelenül kíván bejelentést tenni egy releváns incidensről, keresse fel a fenixoutdoor.ethicspoint.com vagy a fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com oldalt, illetve olvassa be a következő QR-kódot:



3.4 Az előírások betartásának elmulasztása

Amennyiben úgy látjuk, hogy egy beszállító nem felel meg a Fenix Outdoor magatartási kódexének, fenntartjuk a jogot, hogy egy héten vagy a jogsértés súlyosságának megfelelő egyéb határidőn belül korrekciós intézkedések megtételét követeljük. Községi megfelelési irányelvünknek, illetve a jogszabályi és FLA-tagsági követelményeknek megfelelően támogatást adunk a korrekciós intézkedési terv elkészítéséhez, és nyomon követjük a kockázatcsökkentési erőfeszítéseket.

Fenntartjuk a jogot, hogy megszüntessük üzleti kapcsolatunkat az érintett beszállítóval, amennyiben egy megfelelő és elfogadott határidőn belül nem kerül sor korrekciós intézkedésekre. Kötelezettséget vállaltunk arra, hogy attól a pillanattól betartjuk az FLA ajánlásait, amint az árucikk kikerült az üzemből. Az FLA azt ajánlja, hogy értékeljük a vállalat gyártókapacitását az adott üzemben, és határozzuk meg, hogy fennáll-e valamilyen megszorítási kockázat. Amennyiben igen, a vállalatoknak követniük kell az [FLA megszorításokra vonatkozó iránymutatásait](#).

A Fenix Outdoor magatartási kódexének jelentős mértékű be nem tartása nem elfogadható, és a Fenix Outdoorhoz tartozó adott szervezettel fennálló kapcsolat azonnali megszakítását eredményezheti.

3.5 Módosítások

Fenntartjuk a jogot, hogy időről időre javítsuk vagy módosítsuk a magatartási kódexet.

4. Beleegyezés és hozzájárulás

A magatartási kódex betartására vonatkozó kötelezettségvállalás

- Ezennel igazoljuk, hogy kézhez kaptuk, elolvastuk és teljes mértékben megismertük a Fenix Outdoor magatartási kódexét.
- Igazoljuk, hogy az összes ránk vonatkozó jogszabályt teljes körűen ismerjük a működésünk szerinti országokban.
- Igazoljuk, hogy a Fenix Outdoor magatartási kódexének előírásai semmilyen módon nem ellentétesek a nemzeti jogszabályokkal.
- Vállaljuk, hogy betartjuk a Fenix Outdoor magatartási kódexét, és felelősséget vállalunk azért, hogy minden munkavállalónkat, alvállalkozóinkat és leányvállalatunkat tájékoztatjuk a magatartási kódex tartalmáról, illetve biztosítjuk, hogy be is tartsák annak előírásait.
- Elfogadjuk azt, hogy a Fenix Outdoornek jogában áll bármikor, bejelentés nélkül ellenőrzéseket végezni üzemeinkben és alvállalkozóinknál, és hogy ezt a jogot bármilyen, a Fenix Outdoor által megbízott független külső fél is gyakorolhatja.
- Elfogadjuk, hogy az FLA a Fenix Outdoortól vagy az általa kijelölt külső féltől függetlenül auditokat végezzen.
- Garantáljuk, hogy a Fenix Outdoor részére történő gyártás azon a helyszínen történik, amiről a Fenix Outdoor tájékoztatást kapott. Késedelem nélkül részletes tájékoztatást adunk minden, a Fenix Outdoornek a Fenix Outdoor számára történő árugyártásra használt gyártóüzem helyéről.
- Vállaljuk, hogy folyamatosan figyelemmel követjük a Fenix Outdoor magatartási kódexének tartalmát, és elfogadjuk, hogy a Fenix Outdoor fenntartja a jogot arra, hogy azt bármikor javítsa vagy módosítsa.
- Vállaljuk, hogy a compliance@fenixoutdoor.se címen haladéktalanul beszámolunk a Fenix Outdoor magatartási kódexének mindennemű megsértéséről/megszegéséről. Minden más megkeresést szintén ezen a felületen keresztül intézünk.

Dátum

Vállalat neve

Aláírás

Név

Vállalat bélyegzője

Vállalat címe

Ezt a kötelezettségvállalást legkésőbb a következő időpontig kell aláírva visszaküldeni a Fenix Outdoornek

Kérjük, hogy az aláírt dokumentumot a Fenix Outdoor irodájának címezze.

Ha bármilyen kérdése van, vagy további információra van szüksége, keressen meg minket a következő címen: compliance@fenixoutdoor.se