



OUTDOOR International AG

CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES (V 4.2)



Índice

Preâmbulo.....	1
1. Requisitos legais.....	2
1.1 Cumprimento da legislação e deste Código de Conduta.....	2
1.2 Corrupção, extorsão, desvio de fundos e suborno.....	2
2. Requisitos para os nossos parceiros comerciais	2
2.1 Responsabilidade social	2
2.2 Saúde e segurança no local de trabalho	10
2.3 Responsabilidade ambiental	13
2.4 Lã, penas e penugem, couro e outros produtos de origem animal	15
2.5 Proteção de dados	16
3. Implementação e monitorização	16
3.1 Implementação dos requisitos	16
3.2 Monitorização.....	16
3.3 Comunicação de violações.....	17
3.4 Incumprimento.....	17
3.5 Alterações.....	18
4. Reconhecimento e consentimento.....	19

Preâmbulo

Para a Fenix Outdoor International AG, assumir a responsabilidade faz parte da nossa cultura empresarial e da nossa filosofia. Acreditamos que precisamos de construir parcerias sólidas e duradouras a nível empresarial e com as nossas partes interessadas. É fundamental sermos totalmente compreendidos e que os nossos fornecedores e parceiros comerciais valiosos partilhem a nossa visão de uma sociedade global próspera. Por conseguinte, elaborámos o presente Código de Conduta.

O Código de Conduta da Fenix Outdoor é um requisito obrigatório e inegociável que todos os nossos fornecedores, incluindo os respetivos subcontratados e parceiros comerciais, têm de seguir. Incentivamos os nossos parceiros a adotar um Código semelhante para si mesmos e a estabelecer estruturas e sistemas de responsabilização claros e orientados para objetivos, para poder monitorizar a sua implementação. No Código de Conduta, são usados os termos “fornecedor” e “fábrica” para representar, de forma universal, os nossos fornecedores, subcontratados e parceiros comerciais, e as respetivas instalações.

O Código constitui a base das nossas relações comerciais, pelo que é um componente integrante dos nossos contratos com fornecedores. A Fenix Outdoor espera que os fornecedores implementem melhorias quando as normas do Código de Conduta não forem cumpridas e que desenvolvam mecanismos sustentáveis para garantir o cumprimento contínuo. Oferecemos apoio e formação sobre como implementar o Código. A Fenix Outdoor reserva-se o direito de alterar ou modificar o Código de Conduta da Fenix Outdoor em qualquer momento.

O Código de Conduta da Fenix Outdoor baseia-se no Código de Conduta no Local de Trabalho da Fair Labor Association (FLA) e em documentos de referência e normas internacionais em vigor, incluindo:

- Pacto Global das Nações Unidas;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
- Declaração do Rio sobre o Ambiente e o Desenvolvimento;
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção;
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança;
- Convenção Europeia relativa à Proteção dos Animais nos Locais de Criação;
- Convenção Europeia sobre a Proteção dos Animais em Transporte Internacional e o Regulamento do Conselho relativo à proteção de animais durante o transporte.

1. Requisitos legais

1.1 Cumprimento da legislação e deste Código de Conduta

Esperamos que os nossos fornecedores, em todas as suas atividades, cumpram as leis nacionais relevantes e aplicáveis no país onde desenvolvem a sua atividade. Caso quaisquer dos seguintes requisitos da Fenix Outdoor violem a legislação nacional em qualquer país ou território, a legislação nesse país ou território prevalece sobre o Código de Conduta da Fenix Outdoor. Nesses casos, é obrigatório comunicar a situação imediatamente à Fenix Outdoor, para esta decidir sobre como proceder.

É importante compreender que os requisitos da Fenix Outdoor não se limitam aos requisitos estabelecidos na legislação nacional. Quando os requisitos legais forem menos exigentes do que o Código, será sempre o Código de Conduta da Fenix Outdoor a aplicar-se aos nossos fornecedores. Os fornecedores devem aplicar sempre as normas mais exigentes.

Além disso, esperamos que treinamentos regulares e eficazes sobre normas de trabalho ocorram para trabalhadores, gestores e supervisores.

1.2 Corrupção, extorsão, desvio de fundos e suborno

Confiamos que a excelência dos nossos produtos é a chave para o nosso sucesso empresarial. Por conseguinte, lidamos com todos os nossos clientes, fornecedores e agências governamentais de forma direta e em conformidade com as normas internacionais antissuborno e as leis locais relativas ao combate à corrupção e ao suborno. Isto inclui qualquer transação que possa parecer ser combinada para atribuir concessões ou benefícios.

É estritamente proibida a prática de corrupção ou suborno, extorsão ou desvio de fundos, incluindo qualquer pagamento ou atribuição de outra forma de benefício a qualquer funcionário público com o objetivo de influenciar a sua tomada de decisões, em violação da lei. Estas ações podem levar à cessação imediata da relação comercial com a Fenix Outdoor e/ou a pedidos de indemnização e ações judiciais.

2. Requisitos para os nossos parceiros comerciais

2.1 Responsabilidade social

Proibição de trabalho infantil

Neste contexto, definimos a palavra “criança” como uma pessoa com menos de 15 anos de idade, nos termos do artigo 2.3 da convenção n.º 138 da OIT.

A Fenix Outdoor não aceita o trabalho infantil. Devem ser implementadas todas as medidas para evitar o trabalho infantil, tendo em conta os melhores interesses da criança. Essas medidas devem incluir, mas não se limitar à coleta e manutenção de documentação comprobatória de idade, como certidões de nascimento. Nos casos em que a documentação comprobatória de idade não esteja prontamente disponível ou seja considerada não confiável, os fornecedores devem tomar

todas as precauções necessárias que razoavelmente se possam esperar deles. Para garantir que todos os trabalhadores tenham, no mínimo, a idade legal para trabalhar (incluindo a solicitação e manutenção de registros apropriados e confiáveis que comprovem a idade dos trabalhadores), os empregadores precisam manter cópias dos documentos oficiais e apresentá-los quando solicitado. Acreditamos que as crianças têm o direito de se desenvolver e evoluir, tendo um estilo de vida melhor e mais sustentável do que nós. A sua exploração para obter ganhos ou benefícios a curto prazo é inaceitável.

Baseamos a nossa política relativa ao trabalho infantil na convenção n.º 138 da OIT, reconhecendo o direito da criança a ser protegida contra a exploração económica e a realização de qualquer trabalho passível de ser perigoso ou de interferir com a educação da criança, ou ser nocivo para a saúde da criança ou o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Se a idade mínima de emprego, no país onde um fornecedor desenvolve a sua atividade, for superior a 15 anos, então o fornecedor tem de cumprir a legislação e a regulamentação nacionais. Aprendizizes ou estudantes de cursos profissionalizantes não devem ter menos de 15 anos de idade nem estar abaixo da idade mínima para a conclusão da escolaridade obrigatória.

Proteção especial para jovens trabalhadores

Reconhecemos que, de acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, artigo 1.º, uma pessoa é criança até cumprir 18 anos. Por conseguinte, recomendamos aos nossos fornecedores que garantam que os trabalhadores na faixa etária dos 15 aos 18 anos (“jovens trabalhadores”) são tratados em conformidade.

Esperamos que os nossos parceiros comerciais que empregam jovens trabalhadores garantam que recebem cuidados e disposições especiais no local de trabalho. Os jovens trabalhadores serão protegidos contra condições de trabalho que sejam prejudiciais à sua saúde, segurança, moral e desenvolvimento. Esperamos ainda que os nossos parceiros comerciais assegurem que os seus horários de trabalho não interferem com a participação em programas de formação educativos reconhecidos por organismos competentes.

Aplicação

Se um fornecedor não aceitar a nossa política em relação ao trabalho infantil, não iniciaremos uma relação ou então cessaremos a nossa colaboração com este fornecedor.

Contratos de trabalho

Todos os trabalhadores terão direito a um contrato de trabalho por escrito, que contenha um resumo exato, completo e compreensível dos termos e condições de emprego, incluindo o salário, os benefícios e as condições de trabalho. Isto também é válido para trabalhadores estrangeiros, migrantes, temporários ou domésticos, que nunca devem ser tratados de forma menos favorável. A Fenix Outdoor espera que os seus fornecedores garantam que todos os trabalhadores estão cientes dos seus direitos legais e obrigações. Solicitamos aos nossos parceiros de negócios que tenham políticas e procedimentos escritos que regulamentem o recrutamento e a contratação de trabalhadores contratados, contingentes e temporários. Trabalhadores temporários somente

deverão ser contratados se uma das seguintes condições for atendida: a força de trabalho permanente da empresa não for suficiente para atender a um volume inesperado ou incommumente elevado de pedidos; circunstâncias excepcionais possam resultar em grande prejuízo financeiro para o fornecedor caso a entrega dos produtos não seja realizada dentro do prazo; ou quando o trabalho a ser executado estiver fora da especialização profissional da força de trabalho permanente.

Horário de trabalho

Esperamos que os nossos fornecedores cumpram o número máximo de horas de trabalho normais estabelecido na legislação aplicável do país onde mantenham as suas instalações empresariais. Este limite não deverá exceder 48 horas semanais, conforme indicado na convenção n.º 1 da OIT. Em circunstâncias excepcionais, como as abrangidas pelos artigos 2.º a 5.º da convenção n.º 1 da OIT, o limite de 48 horas semanais pode ser alargado. Ademais, o nosso parceiro comercial fica obrigado a cumprir integralmente todas as exigências legais que regem a jornada de trabalho de trabalhadores protegidos, tais como gestantes e trabalhadores jovens.

Os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia (24 horas consecutivas) de descanso por cada período de sete dias.

As horas extraordinárias devem ser sempre voluntárias e remuneradas em conformidade com a legislação aplicável e a taxas premium (no mínimo, 1,25 vezes a taxa normal). Não será solicitada a realização de horas extraordinárias regularmente. As horas não deverão exceder os números permitidos pela legislação do país em causa. A soma das horas de trabalho normais e das horas extraordinárias nunca deverá exceder as 60 horas semanais. As circunstâncias excepcionais devem ser sinalizadas à entidade respetiva da Fenix Outdoor, com bastante antecedência.

Os fornecedores devem garantir que todos os trabalhadores tenham o direito de recusar horas extras. Em nenhuma circunstância um fornecedor deve impor medidas punitivas, como deduções salariais, aplicar coerção de qualquer tipo, negar oportunidades futuras de horas extras, ameaçar deportação ou tomar medidas disciplinares contra os trabalhadores por recusarem horas extras. Os fornecedores não devem estabelecer cotas de produção ou taxas de peça a um nível que os trabalhadores precisem trabalhar além do horário regular para ganhar o salário mínimo legal ou o salário da indústria vigente (excluindo horas extras).

Os trabalhadores devem poder gozar as suas férias anuais e baixas por doença previstas sem quaisquer formas de repercussões.

Os trabalhadores devem receber a sua licença de maternidade e/ou parental em caso de gravidez.

Nos países em desenvolvimento, recomendamos que os nossos fornecedores proporcionem aos trabalhadores, pelo menos, uma refeição gratuita por dia.

Registro de Jornada e Gestão de Horas de Trabalho

Os fornecedores ficam obrigados a implementar políticas e sistemas eficazes para registrar com precisão todas as horas de trabalho, incluindo jornada regular, horas extras, intervalos e licenças,

tanto em situações normais quanto excepcionais. O tempo de trabalho de todos os empregados, independentemente do tipo de remuneração, deverá ser documentado por meio de métodos confiáveis, tais como cartões de ponto ou sistemas eletrônicos/mecânicos. É estritamente proibida a utilização de múltiplos ou duplicados sistemas de registro de jornada. Todos os registros de jornada deverão ser autênticos e exatos. Os fornecedores deverão, ainda, assegurar proteção aos trabalhadores que relatem preocupações relativas à falsificação ou duplicidade de registros de jornada, ainda que tal proteção não seja legalmente exigida.

Remuneração/salário

A Fenix Outdoor assumiu o compromisso de implementar uma [política de remuneração justa](#), que está disponível no nosso website.

Numa semana de trabalho normal, cada trabalhador tem direito a um rendimento que cubra as suas necessidades básicas e proporcione algum rendimento discricionário. O salário mínimo legal deve ser um requisito mínimo, mas não um nível recomendado. Esperamos que os nossos fornecedores paguem uma remuneração justa e garantam o salário mínimo nacional aplicável, o salário predominante no setor, ou o salário negociado no âmbito de acordos coletivos, consoante o que for superior, e forneçam quaisquer benefícios complementares exigidos por lei ou contrato. Esta obrigação abrange todas as formas de vínculo empregatício, tais como empregados em período de experiência, aprendizes e trabalhadores de cursos profissionalizantes, contratados, contingentes, migrantes ou temporários. Esses empregados deverão receber, no mínimo, a mesma remuneração atribuída aos empregados regulares que desempenhem as mesmas funções ou tarefas, com níveis de experiência ou antiguidade similares. Quando a remuneração não cubra as necessidades básicas do trabalhador e proporcione algum rendimento discricionário, cada entidade patronal deverá adotar medidas adequadas, que procurem alcançar progressivamente um nível de remuneração que o faça.

Metas de produção, remuneração por peça ou qualquer outro sistema de incentivo ou produtividade não poderão ser estabelecidos em nível que obrigue os empregados a trabalhar além da jornada regular de trabalho prevista no Código de Conduta da FLA, excluindo-se as horas extras, a fim de atingir, no mínimo, as expectativas salariais definidas pela Fenix Outdoor, conforme estipulado acima. Além disso, metas de produção, remuneração por peça ou quaisquer outros sistemas de incentivo ou produtividade não poderão ser definidos de modo que o pagamento pelas horas extras realizadas seja inferior ao adicional exigido por lei ou pelo Código de Conduta da FLA.

O salário deve ser pago regularmente, atempadamente e ser justo, tendo em conta a experiência, as qualificações e o desempenho profissional do trabalhador. A Fenix Outdoor não aceita deduções como uma medida disciplinar. No caso de adiantamentos salariais, estes não poderão exceder o equivalente a três meses de remuneração ou os limites legais aplicáveis, prevalecendo o menor, e não poderá incidir qualquer cobrança de juros.

Proibição de trabalho forçado

Não toleramos o trabalho forçado ou obrigatório, que seja considerado ilegal, na produção de bens para a Fenix Outdoor, incluindo qualquer forma de trabalho forçado, servidão, escravidão

Página | 5

ou práticas análogas à escravidão, tráfico de seres humanos ou quaisquer outros tipos de trabalho involuntário e de serviços que não estejam em conformidade com as normas internacionais a nível laboral e social. Todo o trabalho deve ser voluntário e realizado sem ameaça de castigo. Os funcionários devem poder cessar a sua relação de trabalho ou emprego em qualquer altura.

A Fenix Outdoor não aceita que sejam usados trabalhadores forçados ou reclusos na produção de bens da Fenix Outdoor.

Não haverá restrições ao direito do trabalhador de abandonar o local de trabalho.

Os trabalhadores não terão de deixar “cauções” ou os seus documentos de identidade na posse da sua entidade patronal.

Quaisquer comissões e outras taxas pagas a agências de recrutamento no âmbito da contratação de trabalhadores estrangeiros, migrantes ou temporários devem ser suportadas pela entidade patronal. Estes trabalhadores nunca devem ter de permanecer empregados por um prazo prolongado contra a sua vontade. Os empregados terão sempre o direito de rescindir livremente seu contrato de trabalho.

Nenhum empregado deverá receber condições de emprego que permitam aos empregadores, agências de emprego ou intermediários reter salários já auferidos, utilizar salários atrasados como penalidade ou, de qualquer forma, punir os empregados por encerrarem seu vínculo empregatício.

As condições de trabalho forçado e compulsório também podem surgir se os trabalhadores forem obrigados a contribuir financeiramente para procedimentos de recrutamento, vistos/permits, alojamentos, etc. Portanto, queremos enfatizar nossa intolerância às condições de trabalho forçado e compulsório da seguinte forma:

- Nenhum trabalhador paga pelo seu emprego ou direito de trabalhar.
- Os trabalhadores mantêm o controle de seus documentos de viagem e têm total liberdade de movimento; e
- Todos os trabalhadores são informados dos termos básicos de seu emprego antes do início do trabalho ou possíveis reassentamentos.

Encorajamos fortemente as instalações em nossa cadeia de valor direta e indireta ou fornecendo para outras unidades de negócios da Fenix Outdoor a também trabalhar com os princípios acima e estabelecer uma política de recrutamento de trabalhadores migrantes sem taxas, caso estejam ocorrendo taxas de recrutamento ou de intermediários. Aplicamos a definição de taxas e custos de recrutamento da OIT.

Esperamos que nossos parceiros comerciais tenham uma política corporativa escrita ou código de conduta para a contratação e emprego de trabalhadores migrantes, que estabeleça proteções específicas para trabalhadores migrantes ao longo do período de emprego (incluindo demissão, rescisão e repatriação de trabalhadores migrantes) de acordo com as leis aplicáveis, as definições mencionadas pela OIT e o Código de Conduta da Fenix Outdoor.

A política de zero taxas do fornecedor deve ser comunicada e incluída em contratos de serviço legalmente vinculativos com todos os intermediários de mão-de-obra de terceiros envolvidos no recrutamento e emprego de trabalhadores migrantes. Esperamos que nossos parceiros comerciais

tenham um processo abrangente em vigor para monitorar sua própria conformidade e a conformidade dos intermediários de mão-de-obra de terceiros com a política.

Reembolso de taxas de recrutamento ou de intermediários, quando aplicável

Reembolso para trabalhadores migrantes contratados na data ou antes do envio deste Código de Conduta: Se um trabalhador migrante, contratado na data ou antes do envio deste Código de Conduta, tiver pago taxas de recrutamento e despesas pagáveis pelo fornecedor sob este Código de Conduta, o fornecedor deverá reembolsar tais taxas e despesas ao trabalhador dentro de 30 dias da data de contratação do trabalhador.

Trabalhadores Migrantes contratados antes de 1º de março de 2024: Se um trabalhador migrante que estiver trabalhando nas instalações do Fornecedor em ou após 1º de março de 2024 tiver sido contratado antes de 1º de março de 2024 e tiver pago taxas de recrutamento e despesas pagáveis pelo fornecedor sob este Código de Conduta, o fornecedor deverá reembolsar tais taxas e despesas que excedam os limites legais aplicáveis ao trabalhador antes de 31 de dezembro de 2024 ou o fim do contrato do trabalhador, o que ocorrer primeiro. O reembolso de taxas que excedam o limite legal pode ser feito em parcelas até 31 de dezembro de 2024 ou o fim do contrato do trabalhador, o que ocorrer primeiro. Se não houver limites legais aplicáveis, o fornecedor deverá reembolsar tais taxas e despesas que excedam o salário líquido de um mês do trabalhador. O salário líquido de um mês inclui horas regulares de trabalho incluídas no contrato de emprego, até um máximo de 48 horas de trabalho total por semana. Subsídios e bônus só podem ser incluídos no cálculo se estiverem garantidos contratualmente como um valor fixo por período de pagamento. Bônus variáveis, horas extras ou incentivos "em risco" ligados a volumes de produção ou outras medidas de desempenho não podem ser incluídos no cálculo.

Liberdade de Movimento

Banheiros: Ninguém deve restringir o acesso dos trabalhadores aos banheiros de qualquer maneira, incluindo limitar as pausas para ir ao banheiro ou não pagar por elas.

Movimento Físico: Ninguém deve restringir a liberdade de movimento dos trabalhadores dentro do local de produção ou nas instalações fornecidas pelo fornecedor, incluindo o alojamento dos trabalhadores, exceto quando necessário para a segurança dos trabalhadores.

Toque de Recolher: Ninguém deve impor toques de recolher ou limites geográficos ao movimento dos trabalhadores além do alojamento fornecido pelo fornecedor. Quando necessário para a privacidade, segurança da propriedade do empregador ou segurança dos trabalhadores, podem ser aplicadas exceções, mas o fornecedor não deve restringir ou limitar visitantes legítimos ao alojamento dos trabalhadores. Nenhuma condição imposta pelos empregadores, agências ou intermediários deverá confinar ou restringir a liberdade de movimento ou de trânsito dos empregados.

Licença Pessoal: Os trabalhadores migrantes devem ter liberdade para retornar ao seu país de origem durante períodos de licença anual ou pessoal sem ter que pagar qualquer tipo de depósito. Eles devem estar livres de ameaças de demissão ou outras penalidades.

Entradas no local de trabalho: Caso as entradas do local de trabalho estejam trancadas ou vigiadas para impedir o acesso de pessoas não empregadas às dependências por razões de segurança, os empregados deverão ter sempre livre acesso de saída.

Os fornecedores não devem impedir que qualquer trabalhador migrante entre em contato com a Embaixada ou Consulado de seu país de origem.

Retenção de Documentos de Identidade

Os trabalhadores não devem ser obrigados a depositar "garantias" ou seus documentos de identidade com seu empregador. Os trabalhadores devem manter a posse e o controle de seus documentos de identidade pessoal, como passaportes, documentos de identidade, documentos de viagem e outros documentos legais pessoais em todos os momentos. A única exceção permitida é após a chegada dos trabalhadores no país de destino, onde houver uma necessidade de curto prazo de disponibilizar documentos de identidade originais para agências governamentais para o processamento de vistos, autorizações de trabalho ou outros fins legalmente obrigatórios.

Os fornecedores não devem exigir a entrega de documentos de identidade originais, reter documentos de identidade ou restringir o acesso dos trabalhadores aos seus documentos de identidade sob quaisquer circunstâncias.

Os fornecedores podem obter e manter cópias dos documentos de identidade originais dos trabalhadores.

Recrutadores de terceiros, agentes de emprego e intermediários de mão de obra estão expressamente proibidos de manter os documentos de identidade pessoal dos trabalhadores.

Tratamento Respeitoso

Todos os trabalhadores serão tratados com respeito e dignidade. A Fenix Outdoor espera que os fornecedores respeitem a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos de todas as pessoas e que proíbam qualquer tipo de violência e agressão no local de trabalho, incluindo os comportamentos ameaçadores e intimidatórios face aos trabalhadores. Os trabalhadores serão livres de apresentar reclamações aos seus superiores. Têm o direito de nos abordar diretamente, caso se sintam mais à vontade ao fazê-lo. Os gestores de cada fábrica ficam obrigados a informar seus empregados sobre este código e a exibir nossos dados de contato, incluindo o e-mail de denúncia compliance@fenixoutdoor.se ou o QR Code para nossa linha direta de denúncias, conforme apresentado no capítulo 3.3.

Em nenhuma circunstância a Fenix Outdoor aceita que os seus fornecedores recorram à humilhação ou a castigos corporais, ou outras formas de medidas disciplinares de cariz mental ou físico. Nenhum trabalhador será sujeito a assédio ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal. Os fornecedores ficam obrigados a manter regras e procedimentos disciplinares por escrito, que sejam aplicados de maneira justa e não discriminatória. Estes deverão incluir a revisão das medidas disciplinares por um superior hierárquico ao gestor que as aplicou, registros escritos de todas as ações disciplinares, bem como o direito dos empregados de participar e serem ouvidos em qualquer procedimento disciplinar instaurado contra eles.

Todos os trabalhadores devem poder usufruir dos seus direitos básicos.

Proibição da discriminação

Nenhum trabalhador deve ser discriminado com base na raça, nacionalidade, etnia, opinião política, grupo social, religião, idade, orientação sexual, género, estado civil, saúde, deficiência ou outras classes protegidas pela lei ou pelos princípios universais das Nações Unidas. Os fornecedores devem garantir que o local de trabalho esteja livre de qualquer forma de tratamento severo, abusivo ou desumano. O uso ou ameaça de violência física ou sexual, assédio e intimidação contra um trabalhador, sua família ou colegas de trabalho é estritamente proibido. Supervisores e gestores de linha de frente devem receber treinamento contínuo sobre técnicas de gestão positivas.

Todos os trabalhadores que possuam as mesmas qualificações e experiência devem receber condições iguais durante a relação de emprego, incluindo em termos de contratação, remuneração, promoção, disciplina, rescisão ou reforma. Esperamos que os nossos fornecedores promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento dos seus trabalhadores, independentemente dos motivos mencionados anteriormente.

Não é aceitável o despedimento de trabalhadoras grávidas, ou de trabalhadores que estejam em licença parental, ou após o seu regresso ao trabalho. Os trabalhadores que gozem licença parental (do sexo masculino ou feminino) terão direito a regressar ao trabalho com os mesmos termos e condições que se aplicavam a eles(as) antes da licença e não serão sujeitos a qualquer discriminação, perda de grau ou dedução do salário.

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

A Fenix Outdoor respeita o direito dos trabalhadores à liberdade de associação e à negociação coletiva. Todos os trabalhadores devem ser livres de aderir a associações da sua escolha, devendo também ter direito à negociação coletiva.

Não aceitamos qualquer ação disciplinar ou discriminatória por parte da fábrica contra empregados que organizem ou participem de uma associação, bem como sanções contra empregados que organizem ou tenham participado de uma greve, em conformidade com as normas e a jurisprudência da ILO. Esperamos que os nossos fornecedores reconheçam e respeitem – na medida em que esteja abrangido pelas leis nacionais ou normas internacionais – o direito dos trabalhadores à liberdade de associação, e não favoreçam nem discriminem membros de organizações de trabalhadores ou sindicatos. Incentivamos a interação com os representantes dos trabalhadores, os grupos da sociedade civil e também com os sindicatos. Por outro lado, recomendamos que se abstenham de interferir na formação ou nas atividades das organizações de empregados, incluindo quaisquer ações destinadas a estabelecer ou promover a dominação, o financiamento ou o controle das organizações de empregados pelos empregadores. Além disso, os nossos fornecedores deverão proporcionar um ambiente propício a que os seus funcionários possam exercer os respetivos direitos, de maneira lícita e pacífica.

Acesso e Remédio de Queixas

De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, os fornecedores devem estabelecer ou participar de mecanismos eficazes de queixas ao nível operacional que sejam inclusivos para trabalhadores migrantes, considerando fatores sociais, culturais e diferenças de idioma. Deverá existir um mecanismo que permita aos empregados relatar queixas de forma confidencial. Os fornecedores devem se comprometer a remediar violações, incluindo o reembolso de quaisquer taxas de recrutamento e custos relacionados ao trabalhador de forma oportuna. O fornecedor deve confirmar com os trabalhadores quando o remédio tiver sido totalmente fornecido e se houve algum resultado positivo ou negativo (por exemplo, tratamento melhorado ou retaliatório, cuidados de saúde adequados ou inadequados ou estigma). Se resultados negativos forem confirmados, o fornecedor deve tomar medidas adicionais para abordar as questões restantes antes que o incidente possa ser encerrado. Os trabalhadores não devem temer e devem ser protegidos em todos os momentos contra retaliações por levantar queixas. Os fornecedores também se comprometem a estabelecer treinamentos regulares para seus trabalhadores sobre o mecanismo de queixas estabelecido. Deve ser garantido que esses treinamentos sejam eficazes.

Rescisão e Demissões

Os fornecedores ficam obrigados a manter registros adequados e precisos relativos à rescisão e demissões. Quando confrontados com mudanças significativas na produção, programas, organização, estrutura ou tecnologia, e quando tais mudanças possam resultar em demissões temporárias ou permanentes, os fornecedores deverão comunicar quaisquer alternativas à demissão que tenham sido consideradas e consultar os representantes dos empregados o mais cedo possível, visando evitar ou minimizar as demissões. Quando demissões temporárias ou permanentes forem inevitáveis, deverá ser elaborado e implementado um plano que mitigue os efeitos adversos de tais mudanças sobre os empregados e suas comunidades. O plano deverá ser claramente comunicado, afixado e incluir canais de feedback para que os empregados possam fazer perguntas e fornecer sugestões. Empregados demitidos deverão ter a oportunidade de ser transferidos para outras instalações da empresa no país com remuneração equivalente, e os fornecedores deverão envidar todos os esforços para facilitar a reintegração em outras empresas no país.

2.2 Saúde e segurança no local de trabalho

Será fornecido um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os trabalhadores, para evitar acidentes e lesões decorrentes de, associadas a, ou que ocorram no decurso do trabalho ou em resultado do funcionamento das instalações dos fornecedores. A Fenix Outdoor espera que os seus fornecedores assumam a responsabilidade pela saúde e segurança dos seus trabalhadores, e que controlem os perigos e tomem as melhores medidas de precaução razoavelmente possíveis contra acidentes e doenças profissionais.

A Fenix Outdoor exige aos seus fornecedores que a segurança e a saúde dos trabalhadores sejam sempre prioritárias. Não são aceites quaisquer equipamentos perigosos ou edifícios inseguros. Os

fornecedores deverão adotar medidas responsáveis para mitigar os impactos negativos que o local de trabalho tem no ambiente.

A fábrica deverá possuir sempre todos os certificados e licenças aplicáveis relacionados com questões de saúde e segurança.

A fadiga excessiva, a nível físico ou mental, será evitada através de medidas adequadas. Além disso, esperamos que os trabalhadores sejam regularmente informados e recebam formação sobre as normas e medidas aplicáveis em matéria de saúde e segurança. Esperamos também que os trabalhadores tenham acesso a água potável, em quantidade suficiente, bem como acesso a instalações sanitárias limpas. Se for fornecido alojamento aos trabalhadores, estes requisitos também se aplicam.

Segurança dos edifícios e contra incêndios

A fábrica deve ter saídas claramente assinaladas e, de preferência, saídas de emergência em todos os pisos. Todas as portas de saída devem abrir para o exterior. As saídas não devem estar bloqueadas por quaisquer itens como caixas, rolos de tecido ou detritos, e devem estar bem iluminadas. Se as saídas de emergência estiverem trancadas, as chaves devem estar colocadas atrás de vidro quebrável junto às portas, estando assim ao dispor dos funcionários em todos os momentos.

Todos os trabalhadores devem estar cientes das disposições de segurança da fábrica, tais como as saídas de emergência, extintores, equipamento de primeiros socorros, etc.

Um plano de evacuação deverá ser afixado na fábrica e o alarme de incêndio deverá ser testado regularmente. Simulações de evacuação deverão ser realizadas pelo menos uma vez por ano e a iluminação de emergência deverá ser instalada e mantida.

Todos os edifícios devem ser seguros, mantidos e verificados regularmente.

Primeiros socorros

Equipamentos de primeiros socorros deverão estar disponíveis em cada fábrica, e pelo menos uma pessoa em cada departamento deverá possuir treinamento em primeiros socorros básicos e técnicas de combate a incêndio. Os treinamentos deverão ser fornecidos no momento da contratação e com reciclagem periódica.

A entidade patronal deve pagar quaisquer custos (não suportados pela segurança social) que um trabalhador possa incorrer devido a cuidados médicos, no seguimento de uma lesão durante o trabalho na fábrica.

É recomendável que esteja disponível um médico ou enfermeiro em pouco tempo, para a eventualidade de ocorrer um acidente na fábrica.

Condições da fábrica

Será fornecido um ambiente de trabalho seguro e saudável, para evitar acidentes e lesões decorrentes de, associadas a, ou que ocorram no decurso do trabalho ou em resultado do funcionamento das instalações do fornecedor.

É importante para o bem-estar dos trabalhadores que o ambiente da fábrica seja limpo e livre de poluição.

A temperatura na fábrica deve ser tolerável como ambiente de trabalho e a ventilação deve ser adequada. Devem ser fornecidos aquecedores ou ventoinhas, quando necessário.

A iluminação em cada posto de trabalho deve ser suficiente para o trabalho realizado, a todas as horas do dia.

As instalações sanitárias devem ser limpas, estar em condições operacionais e os trabalhadores devem ter acesso às mesmas sem restrições. Será fornecido o equipamento sanitário necessário, a expensas da entidade patronal (papel higiénico, sabonete, desinfetante, etc.). O número de instalações deve ser adequado face ao número de trabalhadores na fábrica. De preferência, deve haver instalações sanitárias separadas para homens e mulheres.

O acesso à água potável deverá ser fornecido sem quaisquer restrições quanto à frequência ou ao horário.

Trabalhadoras grávidas e mães recentes

Os fornecedores da Fenix Outdoor devem cumprir as disposições de proteção em benefício das trabalhadoras grávidas e que foram mães recentemente, incluindo reafetações temporárias que permitam afastá-las de postos e ambientes de trabalho passíveis de representar um risco para a saúde das grávidas e dos seus filhos por nascer. Se tais medidas de proteção não estiverem previstas na legislação nacional, os fornecedores adotarão medidas razoáveis para garantir a segurança e saúde das grávidas e dos seus filhos por nascer.

Recomendamos aos nossos fornecedores que façam ajustes temporários nos horários de trabalho durante e após a gravidez.

As fábricas deverão proporcionar pausas e instalações para amamentar às mães puérperas.

Recomendamos que as fábricas com trabalhadoras tomem providências para disponibilizar a guarda de crianças abaixo da idade escolar.

Condições de alojamento

Se uma fábrica fornecer instalações de alojamento aos seus funcionários, os requisitos relativos às condições de segurança e saúde, ao abrigo do número 2.2 “Saúde e segurança no local de trabalho”, também devem ser aplicáveis à área de alojamento dos trabalhadores.

Todos os trabalhadores devem ter a sua própria cama e o espaço habitacional por trabalhador tem de cumprir os requisitos legais mínimos. Espera-se que sejam mantidos padrões mínimos em matéria de privacidade e esfera pessoal, e que um empregador considere o alojamento como se o próprio fosse viver no espaço fornecido.

Serão fornecidos dormitórios separados, bem como casas de banho e duches, a homens e mulheres.

Não deve haver quaisquer restrições ao direito dos trabalhadores de sair do dormitório.

Se o dormitório não estiver sendo utilizado pelos trabalhadores, não deverá ser cobrada nenhuma taxa do salário para pagá-lo.

Em particular, a Fenix Outdoor deseja sublinhar a importância dos alarmes de incêndio, extintores, saídas de emergência desimpedidas, exercícios de evacuação (a realizar pelo menos uma vez por ano ou nos termos da lei) e edifícios seguros em zonas de dormitórios (consultar o número 2.2 “Saúde e segurança no local de trabalho”).

Preservação dos meios de subsistência naturais

Os nossos fornecedores não deverão, em violação de direitos legítimos, privar terras, florestas ou águas cuja utilização assegure a subsistência de pessoas. Esperamos que os nossos parceiros comerciais evitem alterações nocivas ao solo, a poluição da água e atmosférica, as emissões de ruído e o consumo excessivo de água se tal prejudicar a saúde das pessoas, comprometer significativamente a base natural para a produção de alimentos ou impedir o acesso das pessoas a água potável ou instalações sanitárias.

Direitos das comunidades locais e povos indígenas

Os nossos fornecedores deverão respeitar todos os direitos aplicáveis em matéria de terra, água e recursos, a nível local, nacional e internacional, especialmente os direitos das comunidades indígenas. Se houver alterações na utilização da terra permitida por lei, ou se a água ou os recursos das comunidades locais forem consumidos ou afetados, os nossos parceiros comerciais deverão obter o consentimento livre, prévio e informado das comunidades afetadas e documentar este processo. Não aceitamos expulsões ilegais.

Forças de segurança

Não toleramos qualquer violência por parte das forças de segurança.

2.3 Responsabilidade ambiental

Proteção do ambiente

As empresas da Fenix Outdoor dependem de as pessoas poderem usufruir de uma natureza limpa, diversificada e saudável. Por conseguinte, temos especial interesse na redução dos danos ambientais e na proteção e melhoria dos habitats naturais e da biodiversidade. Assim, os nossos fornecedores devem cumprir todas as leis e regulamentos ambientais no país onde desenvolvem a sua atividade e mostrar esforços que vão para além do cumprimento da lei. Esperamos que os nossos fornecedores envidem todos os esforços para reduzir o impacto ambiental da sua empresa, mediante a adoção dos princípios de boas práticas e da procura contínua de métodos melhores para minimizar qualquer impacto ambiental adverso das suas operações.

Recomendamos que os nossos fornecedores minimizem os resíduos e derrames decorrentes da produção. A utilização da água será monitorizada e recomendamos a redução do volume total de utilização, através da reciclagem da água ou de processos alternativos inovadores. As estações de tratamento de águas residuais (ETAR) devem ser devidamente operadas, utilizadas e mantidas, devendo ainda ser adequadas aos tipos de efluentes gerados pelas operações. O consumo energético será monitorizado e recomendamos a utilização de energias renováveis sempre que possível.

Para alcançar estes objetivos, esperamos que os nossos parceiros comerciais façam a gestão de questões substanciais em matéria ambiental de forma adequada e eficaz. Recomendamos vivamente que se juntem a nós na implementação do Índice Higg (higg.org) da Sustainable Apparel Coalition (SAC – Aliança de Vestuário Sustentável). Esperamos que todos os fornecedores apresentem uma descrição completa das suas atividades ambientais até ao final de cada ano.

Proteção climática

Esperamos que os nossos parceiros comerciais apoiem ativamente os esforços do setor e das sociedades para combater as alterações climáticas. Os parceiros comerciais implementarão estratégias de prevenção e redução, com vista a contribuir para a concretização dos objetivos acordados no quadro do Acordo de Paris, de 12 de dezembro de 2015, nomeadamente o cenário de 1,5 graus. Esperamos que os nossos parceiros comerciais sejam capazes de apresentar provas das medidas adotadas com vista à redução da sua pegada de carbono.

Gestão de químicos

Os produtos químicos ou outros materiais que representem um perigo quando libertados para o ambiente serão identificados e manuseados de uma forma que garanta a segurança durante o respetivo manuseamento, transporte, armazenamento, utilização, reciclagem ou reutilização e eliminação.

De acordo com a orientação da Fenix Outdoor em matéria de produtos químicos e a sua lista de substâncias restritas, não permitiremos a utilização de determinados produtos químicos perigosos na produção dos nossos artigos ou de quaisquer percursos. Todos os nossos fornecedores têm de assinar a Orientação de Produtos Químicos da Fenix Outdoor, confirmando que não serão utilizadas quaisquer substâncias químicas proibidas na produção e garantindo que os seus fornecedores e parceiros também a irão cumprir. Quando os fornecedores puderem escolher entre dois produtos químicos que tenham a mesma função, devem optar pelo produto químico que seja menos nocivo para o ambiente.

Esperamos que todos os produtos que nos sejam oferecidos cumpram os regulamentos REACH mais recentes e estejam em consonância com a Lei da Proposta 65 da Califórnia. Será cumprida a Convenção de Roterdão relativa ao Procedimento de Prévia Informação e Consentimento para Determinados Produtos Químicos e Pesticidas Perigosos.

Manuseamento de resíduos e materiais perigosos

Os nossos parceiros comerciais adotarão uma abordagem sistemática para identificar, manusear, reduzir e eliminar de forma responsável ou reciclar os resíduos sólidos. Esperamos que sejam respeitadas as proibições relativas à exportação de resíduos perigosos na Convenção de Basileia, de 22 de março de 1989, conforme alterada. Também esperamos que o Mercúrio seja utilizado de acordo com as proibições da Convenção de Minamata, de 10 de outubro de 2013, e os poluentes orgânicos persistentes de acordo com a Convenção de Estocolmo, de 23 de maio de 2001, conforme alteradas.

2.4 Lã, penas e penugem, couro e outros produtos de origem animal

Os animais nunca serão submetidos a tratamento severo ou cruel. O abate de animais deve ser sempre realizado utilizando o método mais rápido, menos doloroso e não traumático disponível. Regra geral, não são usados produtos de origem animal que não se destinem a consumo humano.

A Fenix Outdoor assumiu o compromisso de cumprir uma [política de bem-estar dos animais](#), que está disponível no nosso website.

A Fenix Outdoor não aceita:

- pele verdadeira em peças de vestuário, acessórios ou quaisquer outros produtos da Fenix Outdoor;
- a depena ou colheita de penas ou penugem de aves vivas, ou de aves alimentadas à força;
- a prática de “mulesing” em ovelhas;
- os maus-tratos a ovelhas durante a tosquia ou a criação, em resultado de tarefas ou afins;
- produtos provenientes de animais que tenham sido abatidos sem atordoamento;
- produtos provenientes de animais que não se destinem sobretudo ao consumo humano.

Os animais serão tratados de acordo com a Convenção Europeia relativa à proteção dos animais nos locais de criação. Isto significa, por exemplo, que os animais irão receber:

- alimentação e água adequadas e suficientes;
- abrigo adequado e uma zona de descanso confortável;
- oportunidade de apresentar os padrões normais de comportamento;
- minimização da dor e da ansiedade durante a manipulação;
- minimização do sofrimento mental durante a manipulação;
- proteção contra doenças mediante a prevenção ou diagnóstico rápido e tratamento.

Os animais que sejam transportados serão tratados de acordo com a versão mais recente da Convenção Europeia sobre a proteção dos animais em transporte internacional e o regulamento do Conselho relativo à proteção de animais durante o transporte. Isto significa, por exemplo, que:

- o transporte tem de ser cuidadosamente planeado, para minimizar os tempos de transporte;
- apenas podem ser transportados animais saudáveis, e não animais doentes ou prenhes;

- durante o transporte, os animais receberão água, alimento e descanso, em intervalos adequados e com qualidade e quantidade apropriadas, tendo em conta a respetiva espécie e tamanho;
- o transporte de animais vivos deve ser substituído pelo transporte de células germinativas ou carcaças sempre que possível.

2.5 Proteção de dados

Os fornecedores da Fenix Outdoor não divulgarão informações que não sejam do conhecimento público para ganho pessoal, ou para benefício de qualquer parte que não a empresa. Tais informações incluem dados técnicos, dados financeiros, dados operacionais, informações dos clientes, memorandos ou outras informações relativas à atividade da empresa, bem como às suas atividades operacionais e planos futuros. As exceções estão sujeitas a aprovação por escrito, por exemplo, em casos como o desenvolvimento de esforços ao nível do setor e a partilha de experiências entre empresas e instalações. Aplicam-se todas as regras e disposições do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE).

3. Implementação e monitorização

3.1 Implementação dos requisitos

Esperamos que todos os nossos fornecedores respeitem o presente Código de Conduta e procurem ativamente cumprir ao máximo as nossas normas. Esperamos ainda que os nossos fornecedores garantam que a sua cadeia de abastecimento também é informada sobre o conteúdo do presente Código e cumpra as normas aqui enunciadas.

Confiamos que os nossos funcionários assumam um elevado nível de responsabilidade pelo seu trabalho e esperamos que os nossos fornecedores façam o mesmo, pois consideramos que estes fazem parte de “nós”. Acreditamos no trabalho em parceria e estamos dispostos a trabalhar com os nossos fornecedores para alcançar soluções que funcionem em cada caso individual.

Estamos dispostos a levar em conta diferenças culturais e outros fatores que possam variar de um país para outro, mas não faremos cedências ao nível dos nossos requisitos básicos relativos às nossas normas éticas, incluindo em matéria de segurança e direitos humanos.

3.2 Monitorização

A Fenix Outdoor reserva-se o direito a monitorizar o cumprimento dos princípios e requisitos estabelecidos no presente Código de Conduta. Todos os fornecedores são obrigados a manter sempre informada a Fenix Outdoor sobre onde é produzida cada encomenda. A Fenix Outdoor tem o direito de fazer visitas periódicas e não anunciadas a todas as fábricas que produzem os seus bens, em qualquer altura. Contudo, estas inspeções serão realizadas em conformidade com a legislação aplicável e sem comprometer as atividades comerciais do fornecedor. Em regra, as inspeções ocorrem a cada dois anos.

A Fenix Outdoor é membro da Fair Labor Association (FLA – Associação para o Trabalho Justo). A FLA, ao seu critério, decide realizar aleatoriamente auditorias relativas ao cumprimento do presente Código e do Código para o Local de Trabalho da Fair Labor Association (www.fairlabor.org). Todos os parceiros na nossa cadeia de abastecimento são obrigados a conceder acesso às suas instalações aos nomeados pela FLA.

Também nos reservamos o direito de permitir que um terceiro independente, à nossa escolha, realize auditorias para garantir o cumprimento do nosso Código de Conduta. Durante as auditorias, a Fenix Outdoor exige acesso a todos os documentos e zonas, bem como a todos os funcionários, para realizar entrevistas confidenciais. A Fenix Outdoor garante que todos os dados pessoais são tratados de acordo com as orientações jurídicas aplicáveis em matéria de proteção de informações pessoais e regulamentação anti-trust.

3.3 Comunicação de violações

Pedimos a todos os funcionários, parceiros comerciais e terceiros que nos comuniquem qualquer violação do presente Código e/ou da legislação aplicável. Isto está em conformidade com a DIRETIVA (UE) 2019/1937, relativa à proteção de pessoas que denunciem violações da legislação comunitária.

Os trabalhadores serão livres de apresentar reclamações aos seus superiores. Têm o direito de nos abordar diretamente, caso se sintam mais à vontade ao fazê-lo. A gestão de cada fábrica é obrigada a informar os seus trabalhadores sobre o presente código e a afixar os nossos dados de contacto.

Caso pretenda comunicar uma violação, contacte compliance@fenixoutdoor.se. Em alternativa, para denunciar questões relevantes a coberto do anonimato, aceda a fenixoutdoor.ethicspoint.com ou fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com ou leia o seguinte Código QR:



3.4 Incumprimento

Caso descubramos que um fornecedor não cumpre o Código de Conduta da Fenix Outdoor, reservamo-nos o direito de exigir a implementação de medidas corretivas no espaço de uma semana, ou outros prazos adequados, de acordo com a gravidade da violação. Oferecemos apoio ao estabelecimento de um plano de ações corretivas e acompanharemos os esforços de minimização de riscos em conformidade com a nossa Orientação de Conformidade Social, os requisitos legais e os requisitos de adesão à FLA.

Reservamo-nos o direito a cessar a nossa relação comercial com este fornecedor, caso não sejam adotadas medidas corretivas neste prazo adequado e acordado. Assumimos o compromisso de seguir as recomendações da FLA ao sair de uma fábrica. A FKA recomenda avaliar a capacidade de produção da empresa nessa fábrica e determinar se há um risco de redução de quadros. Se houver, espera-se que as empresas sigam as [Orientações da FLA em matéria de Redução de Quadros](#).

As violações significativas do Código de Conduta da Fenix Outdoor não serão aceites e podem levar à cessação imediata da relação com a respectiva entidade da Fenix Outdoor.

3.5 Alterações

Reservamo-nos o direito de alterar ou modificar pontualmente o Código de Conduta.

4. Reconhecimento e consentimento

Compromisso face ao cumprimento do Código de Conduta

- Confirmamos pelo presente que recebemos, lemos e compreendemos plenamente o Código de Conduta da Fenix Outdoor.
- Confirmamos que temos pleno conhecimento de todas as leis relevantes nos países onde desenvolvemos a nossa atividade.
- Confirmamos que os requisitos do Código de Conduta da Fenix Outdoor não contradizem, de forma alguma, a legislação nacional.
- Assumimos o compromisso de cumprir o Código de Conduta da Fenix Outdoor e de assumir a responsabilidade de informar todos os nossos funcionários, subcontratados e subsidiárias sobre o conteúdo do Código de Conduta, e de garantir que o cumprem devidamente.
- Aceitamos o direito da Fenix Outdoor de efetuar inspeções sem aviso prévio nas nossas fábricas e subcontratados, em qualquer altura, e que este direito pode ser executado por qualquer terceiro independente que a Fenix Outdoor tenha nomeado para o efeito.
- Aceitamos que a FLA realize auditorias independentes da Fenix Outdoor ou do terceiro nomeado por esta.
- Garantimos que não ocorrerá qualquer produção de bens da Fenix Outdoor em qualquer local para além daqueles sobre os quais a Fenix Outdoor foi informada. Facultaremos à Fenix Outdoor, sem demora, informações detalhadas sobre a localização de todas as instalações de produção utilizadas para produzir bens para a Fenix Outdoor.
- Assumimos a responsabilidade de nos mantermos informados sobre o conteúdo do Código de Conduta da Fenix Outdoor e aceitamos que a Fenix Outdoor se reserva o direito a alterar ou modificar o Código a qualquer momento.
- Comprometemo-nos a comunicar imediatamente todas as incidências e violações/incumprimentos do Código de Conduta da Fenix Outdoor para compliance@fenixoutdoor.se. Todos os outros pedidos de informação também serão comunicados a este ponto de contacto.

Data

Nome da Empresa

Assinatura

Nome

Carimbo da Empresa

Endereço da Empresa

Este compromisso deve ser assinado e devolvido à Fenix Outdoor, o mais tardar até

Devolva o documento assinado para o escritório da Fenix Outdoor.

Em caso de dúvidas ou se precisar de informações adicionais, contacte:
compliance@fenixoutdoor.se