

# FENIX

OUTDOOR International AG

## PEDOMAN PERILAKU PEMASOK (V 4.2)



### Isi

Pembukaan .....	1
1. Persyaratan hukum.....	2
1.1 Kepatuhan terhadap Undang-Undang dan Pedoman Perilaku Ini.....	2
1.2 Korupsi, Pemerasan, Penggelapan, dan Penyuapan.....	2
2. Persyaratan untuk Mitra Bisnis Kami.....	2
2.1 Tanggung Jawab Sosial.....	2
2.2 Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja .....	10
2.3 Tanggung Jawab Terkait Lingkungan .....	13
2.4 Wol, bulu dan bulu angsa, kulit, serta produk hewani lainnya .....	14
2.5 Perlindungan Data.....	15
3. Penerapan dan Pemantauan .....	16
3.1 Penerapan Persyaratan .....	16
3.2 Pemantauan.....	16
3.3 Pelaporan Pelanggaran.....	17
3.4 Ketidakpatuhan.....	17
3.5 Amendemen.....	17
4. Pernyataan dan Persetujuan .....	18

## Pembukaan

Bagi Fenix Outdoor International AG, bertanggung jawab merupakan bagian dari budaya dan falsafah perusahaan kami. Kami percaya bahwa kami perlu membangun kemitraan bisnis serta pemangku kepentingan yang kuat dan bertahan lama. Sangatlah penting bagi kami untuk dipahami sepenuhnya dan bahwa para pemasok serta mitra bisnis kami yang berharga memiliki visi yang sama dengan kami demi terciptanya masyarakat global yang sejahtera. Oleh karena itu, kami telah menetapkan Pedoman Perilaku ini.

Pedoman Perilaku Fenix Outdoor adalah persyaratan wajib dan tidak dapat diganggu gugat yang harus dipatuhi oleh seluruh pemasok kami, termasuk subkontraktor dan mitra bisnis mereka. Kami mendorong mitra kami untuk menerapkan Pedoman Perilaku yang serupa bagi mereka sendiri dan membuat struktur serta sistem akuntabilitas yang jelas serta berorientasi pada tujuan agar dapat memantau pelaksanaannya. Dalam Pedoman Perilaku, istilah “pemasok” dan “pabrik” digunakan sebagai istilah universal untuk pemasok, subkontraktor, dan mitra bisnis kami serta lokasi mereka.

Pedoman Perilaku ini menjadi dasar bagi hubungan bisnis kami dan karenanya menjadi komponen yang tidak terpisahkan dari perjanjian kami dengan para pemasok. Fenix Outdoor mengharapkan pemasok untuk membuat perbaikan apabila standar Pedoman Perilaku tidak terpenuhi serta mengembangkan mekanisme berkelanjutan untuk memastikan kepatuhan yang berkelanjutan. Kami menawarkan dukungan dan pelatihan tentang cara menerapkan Pedoman Perilaku. Fenix Outdoor berhak untuk mengubah atau memodifikasi Pedoman Perilaku Fenix Outdoor kapan saja.

Pedoman Perilaku Fenix Outdoor didasarkan pada Pedoman Perilaku Tempat Kerja Asosiasi Tenaga Kerja yang Adil (Fair Labor Association atau FLA) serta dokumen dan standar referensi internasional saat ini, termasuk

- Global Compact Perserikatan Bangsa-Bangsa,
- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia,
- Deklarasi Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization atau ILO) tentang Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak untuk bekerja,
- Deklarasi Rio tentang Lingkungan dan Pembangunan,
- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Melawan Korupsi,
- Konvensi PBB tentang Hak Anak,
- Konvensi Eropa untuk Perlindungan Hewan yang dipelihara untuk Tujuan Peternakan, dan
- Konvensi Eropa untuk Perlindungan Hewan selama Pengangkutan Internasional dan Peraturan Dewan tentang perlindungan hewan selama pengangkutan.

## 1. Persyaratan hukum

### 1.1 Kepatuhan terhadap Undang-Undang dan Pedoman Perilaku Ini

Kami berharap agar pemasok kami, dalam semua kegiatan mereka, mematuhi undang-undang nasional yang relevan dan berlaku di negara tempat mereka beroperasi. Apabila salah satu dari persyaratan Fenix Outdoor berikut ini melanggar undang-undang nasional di negara atau wilayah mana pun, hukum di negara tersebut akan diutamakan daripada Pedoman Perilaku Fenix Outdoor. Dalam kasus seperti itu, Anda wajib segera melaporkannya ke Fenix Outdoor untuk memutuskan cara menindaklanjutinya.

Penting untuk dipahami bahwa persyaratan Fenix Outdoor tidak terbatas pada persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang nasional. Apabila persyaratan hukum tidak seketat Pedoman Perilaku, Pedoman Perilaku Fenix Outdoor selalu berlaku untuk pemasok kami. Pemasok harus senantiasa menerapkan standar tertinggi.

Selain itu, kami berharap pelatihan standar tempat kerja yang teratur dan efektif bagi pekerja, manajer, dan supervisor sedang bertanggung jawab.

### 1.2 Korupsi, Pemerasan, Penggelapan, dan Penyuapan

Kami percaya bahwa keunggulan produk kami adalah kunci dari kesuksesan bisnis kami. Oleh karena itu, kami akan bertransaksi dengan semua pelanggan, pemasok, dan lembaga pemerintah dengan cara yang lugas serta sesuai dengan standar antipenyuapan dan undang-undang antikorupsi dan penyusunan setempat. Ini termasuk setiap transaksi yang mungkin tampak diatur untuk memberikan konsesi atau manfaat.

Korupsi atau penyusunan, pemerasan, dan penggelapan, termasuk pembayaran atau bentuk manfaat lainnya yang diberikan kepada pejabat pemerintah dengan tujuan untuk memengaruhi pengambilan keputusan yang melanggar undang-undang, sama sekali tidak diperkenankan. Tindakan ini dapat mengakibatkan pengakhiran hubungan bisnis langsung dengan Fenix Outdoor dan/atau tuntutan kerugian dan tindakan hukum.

## 2. Persyaratan untuk Mitra Bisnis Kami

### 2.1 Tanggung Jawab Sosial

#### Larangan Tenaga Kerja Anak

Dalam konteks ini, kami mendefinisikan kata “anak” sebagai seseorang yang berusia kurang dari 15 tahun sebagaimana tercakup dalam pasal 2.3 dalam konvensi ILO No. 138.

Fenix Outdoor tidak memperbolehkan tenaga kerja anak. Semua tindakan untuk mencegah tenaga kerja anak harus diterapkan dengan mempertimbangkan kepentingan terbaik bagi anak. Kami percaya bahwa anak-anak memiliki hak untuk tumbuh dan berkembang, serta memiliki gaya hidup yang lebih baik dan berkelanjutan daripada kita. Mengeksploitasi mereka untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat jangka pendek tidak dapat diterima.

Kami mendasarkan kebijakan kami mengenai tenaga kerja anak pada konvensi ILO No. 138 yang mengakui hak anak untuk dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan dari melakukan pekerjaan apa pun yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, atau berbahaya bagi kesehatan atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, atau sosial anak tersebut. Jika usia kerja minimum di negara tempat pemasok menjalankan bisnisnya adalah di atas 15 tahun, pemasok harus mematuhi undang-undang dan peraturan nasional.

Magang atau siswa pendidikan kejuruan tidak boleh berusia di bawah 15 tahun atau di bawah usia penyelesaian pendidikan wajib.

### **Perlindungan Khusus untuk Pekerja Muda**

Kami mengakui bahwa menurut Konvensi PBB tentang Hak Anak, pasal 1., seseorang disebut sebagai anak sampai usia 18 tahun. Oleh karena itu, kami merekomendasikan pemasok kami untuk memastikan bahwa pekerja yang berusia 15-18 tahun (“pekerja muda”) diperlakukan dengan baik.

Kami berharap mitra bisnis kami yang mempekerjakan pekerja muda memastikan mereka menerima perhatian dan perlindungan khusus di tempat kerja. Pekerja muda harus dilindungi dari ketentuan pekerjaan yang merugikan kesehatan, keselamatan, moral, dan perkembangan mereka. Kami lebih lanjut mengharapkan mitra bisnis kami untuk memastikan bahwa jam kerja mereka tidak mengganggu partisipasi dalam program pelatihan pendidikan yang diakui oleh badan-badan yang berwenang.

### **Penegakan Hukum**

Jika pemasok tidak menyetujui kebijakan kami mengenai tenaga kerja anak, kami tidak akan menjalin hubungan atau menghentikan kerja sama dengan pemasok tersebut.

### **Kontrak Tenaga Kerja**

Semua pekerja berhak atas kontrak kerja tertulis yang berisi ringkasan yang akurat, lengkap, dan dapat dimengerti tentang syarat dan ketentuan kerja, termasuk upah, tunjangan, dan ketentuan kerja. Hal ini juga berlaku untuk pekerja asing, imigran, pekerja sementara atau pekerja rumahan, yang bagaimanapun juga tidak boleh diperlakukan dengan kurang baik. Fenix Outdoor mengharapkan pemasok kami untuk memastikan semua karyawan menyadari hak dan kewajiban hukum mereka. Kami meminta mitra bisnis kami memiliki kebijakan dan prosedur tertulis yang mengatur rekrutmen dan perekrutan pekerja kontrak, kontingen, dan sementara. Pekerja sementara hanya boleh dipekerjakan jika salah satu kondisi berikut terpenuhi: Tenaga kerja permanen perusahaan tidak cukup untuk menangani volume pesanan yang tidak terduga atau sangat besar; Keadaan luar biasa dapat menyebabkan kerugian finansial yang besar bagi pemasok jika pengiriman barang tidak dapat dipenuhi tepat waktu; Atau pekerjaan yang perlu dilakukan berada di luar keahlian profesional tenaga kerja permanen.

### **Jam Kerja**

Kami berharap pemasok kami mematuhi jumlah maksimum jam kerja reguler yang ditetapkan dalam undang-undang yang berlaku di negara tempat pemasok menjalankan bisnisnya. Batas ini tidak boleh melebihi 48 jam seminggu seperti yang dinyatakan dalam konvensi ILO No.1. Dalam keadaan tertentu seperti yang tercakup dalam pasal 2 sampai 5 dalam konvensi ILO No.1., batas 48 jam seminggu dapat diperpanjang. Selain itu, mitra bisnis kami harus mematuhi semua persyaratan hukum yang mengatur jam kerja pekerja yang dilindungi, seperti pekerja hamil dan pekerja muda.

Pekerja berhak mendapatkan istirahat setidaknya satu hari (24 jam berturut-turut) dalam setiap periode waktu tujuh hari.

Kerja lembur harus selalu bersifat sukarela dan dikompensasi sesuai dengan hukum yang berlaku dan dengan tarif premium (setidaknya 1,25 kali dari tarif reguler). Kerja lembur tidak boleh diwajibkan setiap hari. Jam kerja lembur tidak boleh melebihi jumlah yang diizinkan oleh hukum di negara tersebut. Jumlah total jam kerja reguler dan lembur tidak akan melebihi 60 jam dalam seminggu. Semua situasi khusus perlu disampaikan kepada masing-masing entitas Fenix Outdoor sebelumnya.

Pemasok harus memastikan bahwa semua pekerja memiliki hak untuk menolak bekerja lembur. Dalam keadaan apapun, pemasok tidak boleh memberlakukan **sanksi** seperti potongan gaji, menggunakan paksaan apapun, menolak kesempatan untuk lembur di masa depan, mengancam deportasi, atau mengambil tindakan disiplin terhadap pekerja yang menolak lembur. Pemasok tidak boleh menetapkan kuota produksi atau tarif kerja borongan pada tingkat **dimana** pekerja perlu bekerja melebihi jam kerja biasa untuk mendapatkan upah minimum atau upah industri yang berlaku (tidak termasuk lembur).

Para pekerja harus diizinkan mengambil cuti tahunan dan cuti sakit yang sudah ditetapkan tanpa konsekuensi apa pun.

Pekerja harus diizinkan mengambil cuti hamil dan/atau bersalin yang sudah ditetapkan sewaktu mengandung.

Di negara berkembang, kami menyarankan agar pemasok kami memberi pekerja setidaknya satu makanan gratis setiap hari.

## **Pencatatan Waktu dan Manajemen Jam Kerja**

Pemasok harus menerapkan kebijakan dan sistem yang efektif untuk mencatat semua jam kerja dengan akurat, termasuk jam reguler, lembur, istirahat, dan cuti, baik dalam kondisi normal maupun luar biasa. Semua jam kerja yang dilakukan oleh karyawan, terlepas dari jenis upah, harus didokumentasikan menggunakan metode yang dapat diandalkan seperti kartu waktu atau sistem elektronik/mekanis. Penggunaan sistem pencatatan waktu ganda atau berganda dilarang keras. Semua catatan waktu harus autentik dan akurat. Pemasok juga harus melindungi pekerja yang melaporkan kekhawatiran terkait catatan waktu yang dipalsukan atau ganda, bahkan jika perlindungan tersebut tidak diwajibkan secara hukum.

## **Kompensasi/Upah**

Fenix Outdoor telah berkomitmen terhadap [kebijakan kompensasi yang adil](#), yang dapat Anda temukan pada situs web kami.

Setiap pekerja dalam minggu kerja reguler berhak memperoleh pendapatan yang memenuhi kebutuhan dasarnya serta memberikan sejumlah pendapatan diskresioner. Upah minimum yang sah harus menjadi persyaratan minimum, tetapi bukan tingkat yang dianjurkan. Kami mengharapkan pemasok kami memberikan remunerasi yang adil dan menjamin upah minimum menurut undang-undang nasional yang berlaku, upah industri yang berlaku, atau upah yang dinegosiasikan dalam kesepakatan bersama, mana pun yang lebih tinggi, serta memberikan manfaat tambahan yang diwajibkan oleh hukum atau kontrak. Ini mencakup semua bentuk pekerjaan, termasuk pekerja percobaan, magang, siswa pendidikan kejuruan, pekerja kontrak, kontingen, migran, atau sementara. Mereka harus menerima kompensasi setidaknya setara dengan pekerja tetap yang melakukan fungsi atau tugas yang sama dengan tingkat pengalaman atau senioritas yang serupa. Apabila kompensasi tidak memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan memberikan sejumlah pendapatan diskresioner, setiap pemberi kerja harus mengambil tindakan yang tepat yang berupaya mewujudkan secara bertahap tingkat kompensasi yang memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan memberikan sejumlah pendapatan diskresioner.

Target produksi, tarif per potong, atau sistem insentif/produksi lainnya tidak boleh ditetapkan pada tingkat yang memaksa pekerja bekerja di luar jam kerja reguler untuk mencapai minimal ekspektasi Fenix Outdoor sebagaimana disebutkan di atas. Selain itu, target produksi, tarif per potong, atau sistem insentif/produksi lainnya tidak boleh ditetapkan pada tingkat yang membuat pembayaran untuk pekerjaan lembur lebih rendah daripada upah lembur yang diwajibkan oleh hukum atau FLA Workplace Code.

Upah harus dibayarkan secara berkala, tepat waktu, dan adil sehubungan dengan pengalaman, kualifikasi, dan kinerja pekerja. Fenix Outdoor tidak menyetujui pemotongan upah sebagai tindakan disipliner. Jika uang muka gaji dibayarkan, jumlahnya tidak boleh melebihi gaji tiga bulan atau batas hukum, mana yang lebih rendah, dan tidak boleh dikenakan bunga.

## **Larangan Kerja Paksa**

Kami tidak menoleransi kerja paksa atau pemaksaan yang dianggap ilegal dalam produksi barang untuk Fenix Outdoor, termasuk segala bentuk kerja paksa, perdagangan budak, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, perdagangan manusia, atau ketenagakerjaan dan layanan wajib lain yang tidak sesuai dengan standar ketenagakerjaan dan sosial yang diakui secara internasional. Semua pekerjaan harus dilakukan secara sukarela dan tanpa ancaman hukuman. Karyawan harus dapat menghentikan pekerjaan atau hubungan kerja mereka kapan saja.

Fenix Outdoor tidak memperbolehkan bahwa pekerja terikat atau narapidana dipekerjakan dalam produksi barang-barang Fenix Outdoor.

Tidak boleh ada pembatasan terhadap hak pekerja untuk meninggalkan tempat kerja.

Pekerja tidak boleh diwajibkan untuk menyerahkan "jaminan" atau dokumen identitas mereka kepada pemberi kerja mereka.

Pekerja selalu memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja mereka secara bebas. Tidak ada pekerja yang boleh memiliki syarat kerja yang memungkinkan pemberi kerja, agen tenaga kerja, atau perantara menahan gaji yang telah diperoleh, menggunakan gaji yang diperoleh sebagai hukuman, atau dengan cara apa pun menghukum pekerja karena mengakhiri pekerjaan mereka.

Setiap komisi dan biaya lain untuk agen perekrutan sehubungan dengan ketenagakerjaan pekerja asing, imigran, atau pekerja sementara harus ditanggung oleh pemberi kerja. Para pekerja ini tidak boleh diwajibkan untuk tetap dipekerjakan dalam jangka waktu lama di luar kehendak mereka sendiri.

Kondisi kerja paksa dapat timbul jika pekerja diwajibkan untuk memberikan kontribusi finansial untuk prosedur perekrutan, visa/izin, asrama, dll. Oleh karena itu, kami ingin menekankan bahwa kami tidak mentoleransi kondisi kerja paksa sebagaimana berikut:

- Tidak ada pekerja yang melakukan pembayaran untuk mendapat pekerjaannya atau hak untuk bekerja.
- Pekerja mempertahankan kontrol dokumen perjalanan mereka dan memiliki kebebasan bergerak penuh; dan
- Semua pekerja diberitahu tentang syarat-syarat dasar pekerjaan mereka sebelum memulai pekerjaan atau kemungkinan pindah tempat tinggal.

Kami sangat mendorong fasilitas di rantai nilai langsung dan tidak langsung kami atau yang memasok ke unit bisnis Fenix Outdoor lainnya untuk juga bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip di atas dan menetapkan kebijakan "tanpa biaya" untuk rekrutmen pekerja imigran jika ada biaya rekrutmen atau broker yang terjadi. Kami menerapkan definisi biaya dan biaya rekrutmen ILO.

Kami mengharapkan mitra bisnis kami memiliki kebijakan perusahaan tertulis atau kode etik untuk perekrutan dan penempatan pekerja imigran, yang menetapkan perlindungan khusus bagi pekerja imigran selama masa kerja (termasuk pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja, dan repatriasi pekerja imigran) sesuai dengan hukum yang berlaku, definisi ILO yang disebutkan, dan Kode Etik Fenix Outdoor. Kebijakan nol biaya pemasok harus dikomunikasikan kepada dan dimasukkan dalam kontrak layanan yang mengikat secara hukum dengan semua broker tenaga kerja pihak ketiga yang terlibat dalam rekrutmen dan penempatan pekerja imigran. Kami mengharapkan mitra bisnis kami memiliki proses komprehensif untuk memantau kepatuhan pribadi dan broker tenaga kerja pihak ketiga dengan kebijakan tersebut.

### **Penggantian biaya rekrutmen atau broker jika berlaku.**

Penggantian untuk pekerja imigran yang dipekerjakan pada tanggal atau sebelum CoC ini dikirimkan: Jika seorang pekerja imigran, yang dipekerjakan pada tanggal atau sebelum CoC ini dikirimkan, telah membayar biaya rekrutmen dan biaya yang harus dibayar oleh pemasok sesuai dengan CoC ini, pemasok harus mengganti biaya dan pengeluaran tersebut kepada pekerja dalam waktu 30 hari sejak tanggal perekrutan pekerja.

Pekerja Imigran yang dipekerjakan sebelum 1 Maret 2024: Jika seorang pekerja imigran yang bekerja di fasilitas Pemasok pada atau setelah 1 Maret 2024 telah dipekerjakan sebelum 1 Maret

2024, dan membayar biaya rekrutmen dan biaya yang harus dibayar oleh pemasok sesuai dengan CoC ini, pemasok harus mengganti biaya dan pengeluaran tersebut yang melebihi batas hukum yang berlaku kepada pekerja sebelum 31 Desember 2024 atau akhir kontrak pekerja, atau mana yang lebih awal. Penggantian biaya lebih dari batas hukum dapat dilakukan secara bertahap hingga 31 Desember 2024, atau akhir kontrak pekerja, mana yang lebih awal. Jika tidak ada batas hukum yang berlaku, maka pemasok harus mengganti biaya dan pengeluaran tersebut yang melebihi satu bulan gaji bersih pekerja. Satu bulan gaji bersih termasuk jam kerja biasa yang termasuk dalam kontrak kerja hingga maksimum 48 jam kerja total per minggu. Tunjangan dan bonus hanya dapat dimasukkan dalam perhitungan jika mereka dijamin kontrak sebagai jumlah tetap per periode pembayaran. Bonus variabel, jam lembur, atau insentif "berisiko" yang terkait dengan volume produksi atau ukuran kinerja lainnya tidak boleh dimasukkan dalam perhitungan.

## **Kebebasan Untuk Bergerak**

**Toilet:** Tidak ada yang boleh membatasi akses pekerja ke toilet dengan cara apapun, termasuk membatasi istirahat toilet atau tidak membayar istirahat toilet.

**Pergerakan fisik:** Tidak ada yang boleh membatasi kebebasan pergerakan pekerja di dalam tempat produksi atau fasilitas yang disediakan oleh pemasok, termasuk akomodasi pekerja, kecuali jika diperlukan untuk keselamatan pekerja.

**Jam malam:** Tidak ada yang boleh memberlakukan jam malam atau batasan geografis pada pergerakan pekerja di luar akomodasi yang disediakan oleh pemasok. Jika diperlukan untuk privasi, keamanan properti pengusaha, atau keselamatan pekerja, pengecualian mungkin berlaku tetapi pemasok tidak boleh membatasi atau menghambat kunjungan legitim ke akomodasi pekerja.

Tidak ada ketentuan yang diberlakukan oleh pemberi kerja, agen, atau perantara yang boleh membatasi kebebasan bergerak atau mobilitas bebas karyawan.

**Cuti pribadi:** Pekerja imigran harus bebas untuk pulang ke negara asal mereka selama masa cuti tahunan atau pribadi tanpa harus membayar bentuk deposit apapun. Mereka harus bebas dari ancaman pemutusan hubungan kerja atau hukuman lainnya.

**Pintu masuk tempat kerja:** Jika pintu masuk tempat kerja terkunci atau dijaga untuk alasan keamanan, pekerja harus selalu memiliki akses keluar secara bebas.

Pemasok tidak boleh mencegah pekerja imigran untuk menghubungi Kedutaan Besar atau Konsulat negara pengirim (negara asal) mereka.

## **Pemeliharaan Dokumen Identitas**

Pekerja tidak akan diwajibkan untuk menyerahkan "deposit" atau dokumen identitas mereka kepada majikan mereka. Pekerja akan tetap memegang dan mengendalikan dokumen identitas pribadi mereka, seperti paspor, kartu identitas, dokumen perjalanan, dan dokumen hukum pribadi lainnya sepanjang waktu. Satu-satunya pengecualian yang diperbolehkan adalah setelah

kedatangan pekerja di negara penerima di mana ada kebutuhan jangka pendek untuk menyediakan dokumen identitas asli kepada lembaga pemerintah untuk **proses pembuatan** visa, izin kerja, atau tujuan hukum lainnya yang ditentukan secara sah.

Pemasok tidak boleh menuntut penyerahan dokumen identitas asli, menahan dokumen identitas, atau membatasi akses pekerja ke dokumen identitas mereka dalam keadaan apa pun.

Pemasok dapat memperoleh dan menyimpan salinan dokumen identitas asli pekerja.

Perekrut pihak ketiga, agen penempatan kerja, dan broker tenaga kerja dengan tegas dilarang untuk menyimpan dokumen identitas pribadi pekerja.

## **Perlakuan Hormat**

Setiap pekerja harus diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Fenix Outdoor mengharapkan pemasok untuk menghormati martabat pribadi, privasi, dan hak setiap individu serta melarang segala bentuk kekerasan dan penyerangan di tempat kerja, termasuk perilaku dan kinerja yang mengancam dan mengintimidasi pekerja. Pekerja harus bebas mengajukan keluhan kepada atasan mereka. Mereka berhak untuk secara langsung menghubungi kami, jika mereka merasa lebih nyaman melakukannya. Manajemen setiap pabrik wajib menyampaikan Pedoman Perilaku ini kepada pekerjanya dan menampilkan perincian kontak kami, termasuk Email-Saluran Langsung [compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se) atau kode QR ini:



Dalam situasi apa pun, Fenix Outdoor tidak memperbolehkan pemasok kami menggunakan penghinaan atau hukuman fisik atau bentuk tindakan disipliner mental atau fisik lainnya. Tidak ada pekerja yang boleh mengalami pelecehan atau kekerasan fisik, seksual, psikologis, atau verbal. Pemasok harus memiliki aturan dan prosedur disipliner tertulis yang diterapkan secara adil dan non-diskriminatif. Ini harus mencakup peninjauan tindakan oleh manajemen yang lebih tinggi, catatan tertulis dari semua tindakan disipliner, serta hak pekerja untuk berpartisipasi dan didengar dalam setiap prosedur disipliner terhadap mereka.

Semua pekerja harus mendapatkan hak-hak dasarnya.

## **Larangan Diskriminasi**

Tidak ada pekerja yang boleh didiskriminasi atas dasar ras, asal kebangsaan, etnis, pandangan politik, kelompok sosial, agama, usia, orientasi seksual, jenis kelamin, status perkawinan, kesehatan, disabilitas, atau golongan lain yang dilindungi oleh undang-undang atau prinsip universal Perserikatan Bangsa-Bangsa. Pemasok harus memastikan bahwa tempat kerja bebas dari segala bentuk perlakuan yang kasar, pelecehan, atau tidak manusiawi. Penggunaan atau ancaman kekerasan fisik atau seksual, pelecehan, dan intimidasi terhadap seorang pekerja,

keluarganya, atau rekan kerja dilarang secara ketat. Supervisor dan manajer garis depan harus menerima pelatihan berkelanjutan tentang teknik manajemen yang positif.

Semua pekerja yang memiliki pengalaman dan kualifikasi yang sama harus menerima ketentuan yang sama selama bekerja, termasuk perekrutan, kompensasi, kenaikan pangkat, disiplin, pemutusan hubungan kerja, atau pensiun. Kami mengharapkan pemasok kami untuk menggalakkan kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap para pekerjanya terlepas dari alasan yang disebutkan di atas.

Pemecatan terhadap pekerja yang sedang hamil, atau pekerja yang sedang dalam masa cuti melahirkan, atau setelah mereka kembali bekerja, tidak dapat diterima. Pekerja yang mengambil cuti orang tua (pria atau wanita) berhak untuk kembali bekerja dengan syarat dan ketentuan yang sama seperti yang berlaku bagi mereka sebelum mengambil cuti dan mereka tidak akan dikenakan diskriminasi, kehilangan hak senioritas, atau pengurangan upah.

## **Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Perundingan Bersama**

Fenix Outdoor menghormati hak pekerja atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama. Semua pekerja harus bebas bergabung dengan perserikatan yang mereka pilih, dan mereka harus memiliki hak untuk berunding secara bersama-sama.

Kami tidak menyetujui segala bentuk tindakan disipliner atau diskriminatif dari pabrik terhadap pekerja yang berserikat atau bergabung dengan serikat pekerja. Kami tidak menerima tindakan disipliner atau diskriminatif dari pabrik terhadap pekerja yang mengorganisir atau bergabung dengan asosiasi, serta sanksi terhadap pekerja yang mengorganisir atau berpartisipasi dalam mogok sesuai dengan standar dan yurisprudensi ILO. Kami berharap pemasok kami mengakui dan menghormati, selama tercakup dalam undang-undang nasional atau standar internasional, hak pekerja atas kebebasan berserikat dan tidak memihak atau mendiskriminasi anggota organisasi karyawan atau serikat pekerja. Kami mendorong interaksi dengan perwakilan pekerja, kelompok masyarakat sipil, serta serikat pekerja. Di sisi lain, kami menganjurkan untuk tidak campur tangan dalam pembentukan atau kegiatan organisasi pekerja, termasuk tindakan yang bertujuan untuk mendirikan, mempromosikan dominasi, pendanaan, atau kontrol organisasi pekerja oleh pemberi kerja. Selain itu, pemasok kami harus menyediakan lingkungan yang memungkinkan untuk memastikan karyawan dapat menggunakan hak-hak mereka dengan cara yang sesuai dengan undang-undang dan damai.

## **Akses dan Penyelesaian Keluhan**

Sesuai dengan Pedoman Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, pemasok harus mendirikan atau berpartisipasi dalam mekanisme keluhan tingkat operasional yang efektif, yang inklusif bagi pekerja imigran dengan mempertimbangkan faktor-faktor sosial, budaya, dan perbedaan bahasa. Pemasok harus berkomitmen untuk memperbaiki pelanggaran termasuk pengembalian biaya rekrutmen dan biaya terkait kepada pekerja dengan tepat waktu. Pemasok harus **mengkonfirmasi** kepada pekerja ketika penyelesaian telah diberikan sepenuhnya dan jika ada hasil positif atau negatif (misalnya perlakuan lebih baik atau perlakuan balasan, perawatan kesehatan yang memadai atau tidak memadai, atau stigma). Jika hasil negatif dikonfirmasi,

pemasok harus mengambil tindakan tambahan untuk menangani masalah yang tersisa sebelum insiden dapat ditutup. Pekerja tidak boleh takut dan harus dilindungi sepanjang waktu dari balasan atas pengajuan keluhan. Pemasok juga berkomitmen untuk mengatur pelatihan reguler bagi pekerja mereka tentang mekanisme keluhan yang telah mereka dirikan. Harus dipastikan bahwa pelatihan tersebut efektif.

## **Pemutusan Hubungan Kerja dan Pengurangan Tenaga Kerja**

Pemasok harus memelihara catatan yang tepat dan akurat terkait pemutusan hubungan kerja dan pengurangan tenaga kerja. Ketika terjadi perubahan besar dalam produksi, program, organisasi, struktur, atau teknologi yang kemungkinan besar akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja sementara atau permanen, pemasok harus mengomunikasikan alternatif terhadap pengurangan tenaga kerja yang telah dipertimbangkan dan berkonsultasi dengan perwakilan pekerja sedini mungkin dengan tujuan untuk menghindari atau meminimalkan pemutusan hubungan kerja. Jika pemutusan hubungan kerja sementara atau permanen tidak dapat dihindari, maka rencana harus disusun dan dilaksanakan untuk mengurangi dampak negatif perubahan tersebut terhadap pekerja dan komunitas mereka. Rencana tersebut harus dikomunikasikan dengan jelas, dipasang, dan mencakup saluran umpan balik agar pekerja dapat mengajukan pertanyaan dan memberikan masukan. Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja harus diberikan kesempatan untuk dipindahkan ke fasilitas lain yang dimiliki perusahaan di negara tersebut dengan upah yang sebanding, dan pemasok harus melakukan segala upaya untuk memfasilitasi penempatan kembali mereka di perusahaan lain di negara tersebut.

## **2.2 Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja**

Semua pekerja akan ditempatkan dalam situasi tempat kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan cedera kesehatan yang timbul dari, terkait dengan, atau terjadi selama proses pekerjaan atau sebagai akibat dari pengoperasian fasilitas pemasok. Fenix Outdoor mengharapkan pemasoknya untuk bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pekerjaannya serta untuk mengendalikan bahaya dan sebisa mungkin mengambil tindakan pencegahan terbaik terhadap kecelakaan dan penyakit di tempat kerja.

Fenix Outdoor mewajibkan pemasoknya untuk senantiasa mengutamakan keselamatan dan kesehatan para pekerja. Semua peralatan berbahaya atau bangunan tidak aman tidak dapat diterima. Pemasok harus menggunakan tindakan yang bertanggung jawab untuk menanggulangi dampak negatif yang ditimbulkan tempat kerja terhadap lingkungan.

Pabrik harus senantiasa memiliki semua sertifikat dan izin yang berlaku terkait dengan persoalan kesehatan dan keselamatan.

Kelelahan fisik atau mental yang berlebihan harus dicegah menggunakan tindakan yang tepat. Selain itu, kami mengharapkan agar karyawan secara berkala diberi informasi dan pelatihan tentang standar dan tindakan kesehatan dan keselamatan yang berlaku. Kami juga

mengharapkan agar karyawan diberi akses terhadap air minum dalam jumlah yang cukup dan akses terhadap fasilitas kebersihan yang bersih. Jika akomodasi disediakan bagi karyawan, persyaratan berikut ini juga berlaku.

## **Keselamatan Bangunan dan Kebakaran**

Pabrik harus memiliki pintu keluar yang ditandai dengan jelas, dan sebaiknya pintu keluar darurat terdapat di semua lantai. Semua pintu keluar harus mengayun ke luar. Pintu keluar tidak boleh dihalangi benda apa pun seperti karton, gulungan kain, atau serpihan, dan harus selalu memiliki penerangan yang baik. Jika pintu keluar darurat dikunci, kunci pintu harus ditempatkan dalam kaca mudah pecah di samping pintu tersebut agar dapat digunakan oleh staf setiap saat.

Semua pekerja harus mengetahui pengaturan keselamatan di pabrik, seperti pintu keluar darurat, alat pemadam kebakaran, peralatan P3K, dll.

Rencana evakuasi harus dipasang di pabrik, dan alarm kebakaran harus diuji secara rutin. Latihan evakuasi harus dilakukan setidaknya setahun sekali, dan penerangan darurat harus dipasang dan dipelihara.

Semua bangunan harus aman, dipelihara, dan diperiksa secara berkala.

## **P3K**

Peralatan pertolongan pertama harus tersedia di setiap pabrik, dan setidaknya satu orang di setiap departemen harus memiliki pelatihan pertolongan pertama dasar dan teknik pemadaman kebakaran. Pelatihan harus diberikan saat perekrutan dan melalui pelatihan penyegaran berkala.

Pemberi kerja harus membayar setiap biaya (yang tidak tercakup oleh jaminan sosial) yang mungkin dibebankan kepada pekerja untuk perawatan medis setelah mengalami cedera saat bekerja di pabrik.

Disarankan memiliki dokter atau perawat yang dapat dihubungi sewaktu-waktu jika terjadi kecelakaan di pabrik.

Akses ke air minum harus diberikan tanpa batasan frekuensi atau waktu.

## **Kondisi pabrik**

Lingkungan kerja yang aman dan sehat harus disediakan untuk mencegah kecelakaan dan cedera kesehatan yang timbul dari, terkait dengan, atau terjadi selama proses pekerjaan atau sebagai akibat dari pengoperasian fasilitas pemasok.

Lingkungan pabrik harus bersih dan bebas polusi demi kesejahteraan pekerja.

Suhu di pabrik harus dapat ditoleransi sebagai lingkungan kerja, dan ventilasi pabrik harus memadai. Pemanas atau kipas angin harus disediakan saat diperlukan.

Penerangan di setiap stasiun kerja harus memadai untuk pekerjaan yang tengah dilaksanakan, setiap saat sepanjang hari.

Fasilitas kebersihan harus bersih, berfungsi, dan pekerja akan dapat mengaksesnya tanpa batasan. Peralatan kebersihan yang penting harus disediakan dengan biaya pemberi kerja (tisu toilet, sabun, disinfektan, dan sebagainya). Jumlah fasilitas harus memadai untuk jumlah pekerja di pabrik. Fasilitas kebersihan sebaiknya dipisahkan antara pria dan wanita.

## **Pekerja Hamil dan Ibu yang Baru Melahirkan**

Pemasok Fenix Outdoor harus mematuhi ketentuan perlindungan yang melindungi pekerja hamil dan ibu yang baru melahirkan, termasuk relokasi sementara dari stasiun kerja dan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan risiko kesehatan bagi wanita hamil dan janin mereka. Jika ketentuan perlindungan tersebut tidak disediakan berdasarkan hukum nasional, pemasok harus mengambil tindakan yang wajar untuk memastikan keselamatan dan kesehatan wanita hamil dan janin mereka.

Kami menyarankan pemasok kami untuk membuat penyesuaian jam kerja sementara, selama dan setelah kehamilan.

Pabrik harus memberikan istirahat dan fasilitas menyusui bagi ibu yang baru melahirkan.

Kami menyarankan pabrik yang memiliki pekerja wanita untuk mengadakan penitipan anak bagi anak-anak di bawah usia sekolah.

## **Kondisi Tempat Tinggal**

Jika pabrik menyediakan fasilitas tempat tinggal bagi stafnya, persyaratan terkait kondisi keselamatan dan kesehatan, dalam poin 2.3 “Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja”, juga akan berlaku bagi area tempat tinggal pekerja.

Semua pekerja harus memiliki tempat tidurnya sendiri, dan ruang tempat tinggal per pekerja harus memenuhi persyaratan minimum berdasarkan hukum. Kami mengharapkan agar standar minimum terkait privasi dan ruang pribadi dipertahankan, dan agar pemberi kerja mempertimbangkan tempat tinggal seakan-akan ia sendiri harus tinggal di ruang yang disediakan.

Asrama, toilet, serta kamar mandi terpisah harus disediakan bagi pria dan wanita.

Tidak boleh ada pembatasan terhadap hak pekerja untuk meninggalkan asrama.

Jika asrama tidak digunakan oleh para pekerja, tidak boleh ada biaya yang dipotong dari gaji untuk membayarnya.

Secara khusus, Fenix Outdoor ingin menekankan pentingnya alarm kebakaran, alat pemadam kebakaran, pintu keluar darurat yang tidak terhalang, pelatihan evakuasi (setidaknya sekali dalam setahun atau sesuai hukum), dan bangunan yang aman di area asrama (lihat poin 2.3 “Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja”).

## **Pelestarian Mata Pencapaian Alami**

Pemasok kami tidak akan, dengan melanggar hak yang sah, merebut lahan, hutan, atau perairan, yang penggunaannya dibutuhkan bagi mata pencaharian orang-orang. Kami mengharapkan mitra bisnis kami tidak menimbulkan perubahan tanah yang berbahaya, polusi air dan udara, emisi kebisingan, dan konsumsi air berlebihan jika ini membahayakan kesehatan manusia, secara signifikan merusak basis alami untuk produksi pangan, atau menghambat akses terhadap air minum atau fasilitas kebersihan yang aman.

### **Hak Komunitas Lokal dan Warga Pribumi**

Pemasok kami harus menghormati hak atas lahan, perairan, dan sumber daya lokal, nasional, internasional, dan tradisional, khususnya lahan, perairan, dan sumber daya milik komunitas pribumi. Jika dilakukan perubahan terhadap penggunaan lahan yang diizinkan hukum, atau jika air atau sumber daya komunitas lokal digunakan atau terdampak, mitra bisnis kami harus memperoleh persetujuan atas dasar informasi di awal tanpa paksaan dari komunitas yang terdampak dan mendokumentasikan proses ini. Kami tidak memperbolehkan pengusuran yang melanggar hukum.

### **Aparat keamanan**

Kami tidak menoleransi kekerasan apa pun yang dilakukan oleh aparat keamanan.

## **2.3 Tanggung Jawab Terkait Lingkungan**

### **Perlindungan Lingkungan**

Perusahaan Fenix Outdoor mengandalkan orang-orang yang mencintai alam yang bersih, beragam, dan sehat. Oleh sebab itu, kami secara khusus berupaya untuk mengurangi kerusakan lingkungan serta melindungi dan meningkatkan habitat alami dan keragaman hayati. Oleh karena itu, pemasok kami harus mematuhi semua undang-undang dan peraturan lingkungan yang berlaku di negara tempatnya beroperasi dan menunjukkan upaya lain selain mematuhi hukum. Kami mengharapkan pemasok kami untuk mengerahkan setiap upaya untuk mengurangi dampak lingkungan dari bisnis mereka dengan mengadopsi prinsip praktik terbaik dan terus berusaha meningkatkan beragam metode untuk meminimalkan setiap dampak lingkungan yang merugikan dari operasi mereka.

Kami menyarankan agar pemasok kami meminimalkan limbah produksi dan tumpahan. Penggunaan air harus dipantau dan kami menyarankan untuk mengurangi volume penggunaan total dengan mempertimbangkan daur ulang air atau proses alternatif yang inovatif. Instalasi pengolahan air limbah (IPAL) harus dioperasikan, digunakan, dan dipelihara dengan benar serta sesuai dengan jenis air limbah yang dihasilkan dari operasi. Penggunaan energi harus dipantau dan kami menyarankan untuk sebisa mungkin menggunakan energi terbarukan.

Untuk mencapai sasaran ini, kami mengharapkan mitra bisnis kami untuk mengelola perihal lingkungan yang besar dengan cara yang sesuai dan efektif.). Kami sangat menyarankan untuk bergabung bersama kami dalam menerapkan Indeks Higg (higg.org) dari Koalisi Pakaian Berkelanjutan (Sustainable Apparel Coalition atau SAC). Kami mengharapkan semua pemasok

untuk menyerahkan catatan lengkap kegiatan terkait lingkungan mereka menjelang akhir setiap tahun.

## **Perlindungan Iklim**

Kami mengharapkan mitra bisnis kami untuk aktif mendukung upaya industri dan masyarakat untuk menghentikan perubahan iklim. Mitra bisnis harus menerapkan strategi penghindaran dan pengurangan untuk berkontribusi dalam mencapai sasaran yang telah disepakati dalam kerangka kerja Perjanjian Paris tertanggal 12 Desember 2015, terutama skenario 1,5 derajat. Kami mengharapkan mitra bisnis kami mampu memberikan bukti tindakan yang diambil terkait pengurangan jejak karbon mereka.

## **Pengelolaan Bahan Kimia**

Bahan kimia atau bahan lain yang menimbulkan bahaya saat dilepaskan menuju lingkungan harus diidentifikasi dan ditangani dengan cara yang memastikan keselamatan selama penanganan, pengangkutan, penyimpanan, penggunaan, daur ulang atau penggunaan ulang, dan pembuangannya.

Menurut pedoman bahan kimia dan daftar zat yang dibatasi milik Fenix Outdoor, kami tidak mengizinkan penggunaan bahan kimia berbahaya tertentu dalam produksi barang kami atau prekursornya. Semua pemasok kami harus menandatangani Pedoman Bahan Kimia Fenix Outdoor, yang menyatakan bahwa tidak akan ada zat kimia terlarang yang akan digunakan dalam produksi serta memastikan pemasok dan mitranya juga mematuinya. Saat pemasok dapat memilih antara dua bahan kimia yang memiliki fungsi yang sama, mereka harus memilih bahan kimia yang paling tidak berbahaya bagi lingkungan.

Kami mengharapkan semua produk yang ditawarkan kepada kami mematuhi sebagian besar peraturan REACH dan sejalan dengan Undang-Undang Proposisi California 65. Konvensi Rotterdam tentang Prosedur Pemberian Informasi Sebelumnya untuk Bahan Kimia dan Pestisida Berbahaya Tertentu harus sepenuhnya dipatuhi.

## **Penanganan Limbah dan Bahan Berbahaya**

Mitra bisnis kami harus mematuhi pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, menangani, mengurangi, dan memusnahkan atau mendaur ulang limbah padat secara bertanggung jawab. Kami mengharapkan bahwa mitra bisnis mematuhi larangan ekspor limbah berbahaya dalam Konvensi Basel pada 22 Maret 1989, sebagaimana diamendemen. Kami lebih lanjut mengharapkan bahwa Merkuri digunakan sehubungan dengan larangan Konvensi Minamata pada 10 Oktober 2013 dan polutan organik persisten sesuai dengan Konvensi Stockholm pada 23 Mei 2001, sebagaimana diamendemen.

## **2.4 Wol, bulu dan bulu angsa, kulit, serta produk hewani lainnya**

Dilarang memberikan perlakuan keras atau kejam kepada hewan. Mengambil nyawa hewan harus senantiasa dilakukan menggunakan metode tercepat dengan rasa sakit minimum dan tidak

menimbulkan trauma. Produk hewani yang tidak dimaksudkan untuk konsumsi manusia tidak akan digunakan secara umum.

Fenix Outdoor telah berkomitmen terhadap [kebijakan kesejahteraan hewan](#), yang dapat ditemukan pada situs web kami.

Fenix Outdoor tidak memperbolehkan:

- bulu asli untuk pakaian, aksesoris, atau produk Fenix Outdoor lainnya.
- pencabutan atau pemanenan bulu atau bulu angsa dari unggas yang masih hidup atau bulu atau bulu angsa dari unggas yang diberi makan paksa.
- praktik mulesing (menghilangkan sebagian kulit) domba
- penganiayaan terhadap domba selama pencukuran bulu atau penggembalaan sebagai akibat dari tugas pekerjaan atau sejenisnya
- produk hewani yang kemungkinan telah disembelih tanpa proses pemingsanan
- produk hewani yang utamanya tidak ditujukan untuk konsumsi manusia.

Hewan harus diperlakukan sesuai dengan Konvensi Eropa untuk perlindungan hewan yang dipelihara untuk tujuan peternakan. Sebagai contoh, ini berarti hewan tersebut harus menerima:

- pakan dan air yang sesuai serta mencukupi,
- tempat berlindung yang memadai dan area tidur yang nyaman,
- kesempatan untuk menunjukkan pola perilaku yang normal,
- penanganan yang meminimalkan rasa sakit dan panik,
- penanganan yang meminimalkan penderitaan mental,
- perlindungan dari penyakit dengan pencegahan atau diagnosis serta perawatan cepat.

Hewan dalam pengangkutan harus diperlakukan sesuai dengan versi terbaru dari Konvensi Eropa untuk perlindungan hewan selama pengangkutan internasional dan peraturan Dewan tentang perlindungan hewan selama pengangkutan. Sebagai contoh, ini berarti:

- pengangkutan harus direncanakan secara cermat untuk meminimalkan waktu pengangkutan,
- hanya mengangkut hewan yang sehat, dan tidak mengangkut hewan yang sakit atau hamil,
- selama pengangkutan, air, pakan, dan waktu istirahat yang mencukupi harus diberikan kepada hewan selama selang waktu yang sesuai dengan kualitas dan jumlah yang tepat sesuai dengan spesies serta ukuran hewan tersebut
- pengangkutan hewan yang masih hidup harus diganti dengan pengangkutan sel nutfah atau mayat jika memungkinkan.

## 2.5 Perlindungan Data

Pemasok Fenix Outdoor dilarang mengungkapkan informasi yang umumnya tidak diketahui publik untuk keuntungan pribadi atau demi keuntungan orang lain selain perusahaan. Informasi tersebut mencakup data teknis, data keuangan, data operasi, informasi pelanggan, memorandum,

atau informasi lainnya terkait kegiatan bisnis serta operasional perusahaan dan rencana di masa depan. Pengecualian tunduk pada persetujuan tertulis seperti dalam upaya industri secara menyeluruh serta pembagian pengalaman di seluruh perusahaan dan fasilitas. Semua aturan dan ketentuan Peraturan Perlindungan Data Umum (GDPR) UE akan berlaku.

## 3. Penerapan dan Pemantauan

### 3.1 Penerapan Persyaratan

Kami mengharapkan semua pemasok kami untuk mematuhi Pedoman Perilaku dan secara aktif melakukan upaya terbaiknya untuk mematuhi standar kami. Kami lebih lanjut mengharapkan pemasok kami untuk memastikan rantai pasokannya menerima informasi tentang isi Pedoman Perilaku ini dan mematuhi standar yang tercantum di dalamnya.

Kami memercayai staf kami untuk mengambil tanggung jawab tingkat tinggi terhadap pekerjaan mereka dan kami mengharapkan pemasok kami melakukan hal yang sama selagi kami mempertimbangkan mereka untuk “bekerja sama” dengan kami. Kami memercayai kemitraan dan bersedia untuk bekerja sama dengan pemasok kami guna mencapai solusi yang dapat dilakukan dalam setiap kasus.

Kami bersedia merangkul perbedaan budaya yang signifikan dan faktor lainnya yang mungkin berbeda untuk setiap negara, tetapi kami tidak akan mengorbankan persyaratan dasar kami untuk standar etis, termasuk hak asasi manusia dan keselamatan.

### 3.2 Pemantauan

Fenix Outdoor berhak memantau kepatuhan sehubungan dengan prinsip dan persyaratan yang dijabarkan dalam Pedoman Perilaku ini. Semua pemasok wajib untuk senantiasa memberi tahu Fenix Outdoor saat setiap pesanan dibuat. Fenix Outdoor kapan saja berhak melakukan kunjungan berkala dan tanpa pemberitahuan ke semua pabrik yang memproduksi barang kami. Namun demikian, pemeriksaan ini harus dilakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan tanpa mengganggu kegiatan bisnis pemasok. Sebagai aturan umum, pemeriksaan tersebut akan dilaksanakan setiap dua tahun.

Fenix Outdoor merupakan anggota Asosiasi Keadilan Buruh (Fair Labor Association atau FLA). FLA, atas pertimbangannya sendiri, memutuskan pelaksanaan audit secara acak terkait kepatuhan dengan Pedoman Perilaku ini dan Pedoman Perilaku di Tempat Kerja milik Asosiasi Keadilan Buruh ([www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)). Semua mitra dalam rantai pasokan kami berkewajiban untuk memberikan akses ke lokasi mereka kepada staf yang ditunjuk FLA.

Kami juga berhak mengizinkan pihak ketiga independen pilihan kami untuk melaksanakan audit guna memastikan kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku kami. Selama audit, Fenix Outdoor memerlukan akses ke semua dokumen dan area serta semua karyawan untuk wawancara rahasia. Fenix Outdoor memastikan data pribadi ditangani sesuai dengan pedoman hukum yang berlaku tentang perlindungan informasi pribadi dan peraturan antimonopoli.

### 3.3 Pelaporan Pelanggaran

Semua karyawan, mitra bisnis, dan pihak ketiga diminta untuk melaporkan pelanggaran Pedoman Perilaku ini dan/atau hukum yang berlaku kepada kami. Ini sesuai dengan ARAHAN (UE) 2019/1937 tentang perlindungan untuk individu yang melaporkan pelanggaran terhadap hukum Uni Eropa.

Pekerja harus bebas mengajukan keluhan kepada atasan mereka. Mereka berhak untuk secara langsung menghubungi kami, jika mereka merasa lebih nyaman melakukannya. Manajemen setiap pabrik wajib menyampaikan Pedoman Perilaku ini kepada pekerjanya dan menampilkan perincian kontak kami.

Jika Anda ingin mengajukan pelanggaran, hubungilah [compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se). Untuk melaporkan insiden terkait secara anonim, kunjungilah [fenixoutdoor.ethicspoint.com](https://fenixoutdoor.ethicspoint.com) atau [fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com](https://fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com) atau pindai Kode QR berikut:



### 3.4 Ketidakpatuhan

Apabila kami menemukan bahwa pemasok tidak mematuhi Pedoman Perilaku Fenix Outdoor, kami berhak menuntut tindakan perbaikan dalam satu minggu atau periode waktu lainnya yang tepat sesuai dengan tingkat keparahan pelanggaran. Kami memberikan bantuan untuk mengatur rencana tindakan perbaikan dan akan menindaklanjuti upaya minimalisasi risiko sesuai dengan Pedoman Kepatuhan Sosial, persyaratan perundang-undangan dan keanggotaan FLA.

Kami berhak mengakhiri hubungan bisnis kami dengan pemasok ini jika tindakan perbaikan tidak diambil dalam batas waktu yang sesuai dan telah disetujui ini. Kami berkomitmen untuk mengikuti rekomendasi FLA ketika keluar dari pabrik. FLA menyarankan untuk menilai kapasitas produksi perusahaan dalam pabrik tersebut dan menentukan jika terdapat risiko pengurangan pekerja. Apabila demikian, perusahaan diharapkan untuk mematuhi [Pedoman Pengurangan Pekerja FLA](#).

Pelanggaran signifikan terhadap Pedoman Perilaku Fenix Outdoor tidak akan diterima dan dapat mengakibatkan pengakhiran hubungan langsung dengan entitas Fenix Outdoor tersebut.

### 3.5 Amendemen

Kami berhak mengubah atau memodifikasi Pedoman Perilaku dari waktu ke waktu.

## 4. Pernyataan dan Persetujuan

### Komitmen Kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku

- Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah menerima, membaca, dan sepenuhnya memahami Pedoman Perilaku Fenix Outdoor.
- Kami menyatakan jika kami memiliki pengetahuan tentang semua undang-undang terkait di negara tempat kami beroperasi.
- Kami menyatakan bahwa persyaratan dalam Pedoman Perilaku Fenix Outdoor tidak bertentangan dengan hukum negara.
- Kami berkomitmen untuk mematuhi Pedoman Perilaku Fenix Outdoor dan bertanggung jawab untuk menyampaikan isi Pedoman Perilaku kepada semua karyawan, subkontraktor, dan anak perusahaan serta memastikan mereka mematuhi Pedoman Perilaku dengan semestinya.
- Kami menyetujui hak Fenix Outdoor untuk melakukan pemeriksaan tanpa pemberitahuan di pabrik dan subkontraktor kami kapan saja, serta hak ini dapat dilaksanakan oleh setiap pihak ketiga independen yang telah ditunjuk oleh Fenix Outdoor.
- Kami menyetujui FLA untuk melaksanakan audit terpisah dari Fenix Outdoor atau pihak ketiga yang ditunjuknya.
- Kami menjamin bahwa produksi barang untuk Fenix Outdoor tidak akan dilaksanakan di lokasi selain yang sudah diberitahukan kepada Fenix Outdoor. Kami akan, tanpa penundaan, memberi Fenix Outdoor informasi terperinci tentang lokasi semua fasilitas produksi yang digunakan untuk memproduksi barang bagi Fenix Outdoor.
- Kami berkomitmen untuk mengemban tanggung jawab untuk memahami isi Pedoman Perilaku Fenix Outdoor dan menyetujui jika Fenix Outdoor berhak mengubah atau memodifikasi Pedoman Perilaku kapan saja.
- Kami dengan ini berkomitmen untuk segera melaporkan semua insiden dan pelanggaran/penyelewengan terhadap Pedoman Perilaku Fenix Outdoor kepada [compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se). Setiap pertanyaan lainnya juga harus diajukan kepada titik kontak ini.

-----  
Tanggal

-----  
Nama Perusahaan

-----  
Tanda Tangan

-----  
Nama

-----  
Stempel Perusahaan

-----  
Alamat Perusahaan

Komitmen ini harus ditandatangani dan dikembalikan ke Fenix Outdoor selambat-lambatnya sebelum

-----  
Kembalikanlah dokumen yang sudah ditandatangani ke kantor Fenix Outdoor.

Jika Anda memiliki pertanyaan atau membutuhkan informasi lebih lanjut, hubungilah:  
[compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se)