

# FENIX

OUTDOOR International AG

## FENIX OUTDOORS UPPFÖRANDEKOD (V 4.2)



### Innehåll

Förord.....	1
1. Juridiska krav.....	2
1.1 Efterlevnad av lagar och denna uppförandekod.....	2
1.2 Korruption, utpressning, förskingring och mutor .....	2
2. Krav på våra affärspartners.....	2
2.1 Socialt ansvar.....	2
2.2 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.....	10
2.3 Miljöansvar.....	12
2.4 Ull, fjädrar och dun, läder och andra djurbaserade produkter.....	14
2.5 Dataskydd.....	14
3. Implementering och Övervakning.....	15
3.1 Implementering av kraven .....	15
3.2 Övervakning .....	15
3.3 Rapportering av överträdelser .....	16
3.4 Bristande efterlevnad .....	16
3.5 Ändringar .....	16
4. Bekräftelse och Samtycke.....	17

## Förord

Fenix Outdoor International AG är ansvarstagande en del av vår företagskultur och filosofi. Vi anser att det är nödvändigt att bygga starka och långsiktiga affärsrelationer samt partnerskap med intressenter. Det är av yttersta vikt för oss att vi blir fullt förstådda och att våra leverantörer och värdefulla affärspartners delar vår vision om ett blomstrande globalt samhälle. Därför har vi upprättat denna uppförandekod.

Fenix Outdoors uppförandekod är ett obligatoriskt och icke-förhandlingsbart krav som alla våra leverantörer, inklusive deras underleverantörer och affärspartners, måste följa. Vi uppmuntrar våra partners att anta en liknande uppförandekod för sig själva och att upprätta tydliga, målinriktade strukturer och ansvarssystem för att kunna övervaka implementeringen. Genom hela uppförandekoden används begreppen "leverantör" och "fabrik" som universella termer för våra leverantörer, underleverantörer och affärspartners samt deras anläggningar.

Denna uppförandekod utgör grunden för våra affärsrelationer och är därför en integrerad del av våra avtal med leverantörer. Fenix Outdoor förväntar sig att leverantörer genomför förbättringar om standarderna i uppförandekoden inte uppfylls samt att de utvecklar hållbara mekanismer för att säkerställa kontinuerlig efterlevnad. Vi erbjuder stöd och utbildning i hur koden ska implementeras. Fenix Outdoor förbehåller sig rätten att ändra eller modifiera uppförandekoden när som helst.

Fenix Outdoors uppförandekod är baserad på Fair Labor Associations (FLA) Workplace Code of Conduct samt aktuella internationella referensdokument och standarder, inklusive:

- FN:s Global Compact
- Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
- Rio-deklarationen om miljö och utveckling
- FN:s konvention mot korruption
- FN:s konvention om barnets rättigheter
- Den europeiska konventionen om skydd av djur som hålls för lantbruksändamål
- Den europeiska konventionen om skydd av djur vid internationell transport och rådets förordning om skydd av djur under transport

## 1. Juridiska krav

### 1.1 Efterlevnad av lagar och denna uppförandekod

Vi förväntar oss att våra leverantörer, i all sin verksamhet, följer de relevanta och tillämpliga nationella lagarna i det land där de är verksamma. Om något av de följande kraven från Fenix Outdoor skulle strida mot nationell lag i något land eller territorium, har lagen i det landet företräde framför Fenix Outdoors uppförandekod. I sådana fall är omedelbar rapportering till Fenix Outdoor obligatorisk för att avgöra hur man ska gå vidare.

Det är viktigt att förstå att kraven från Fenix Outdoor inte är begränsade till de krav som fastställs av nationell lag. När lagkraven är mindre strikta än uppförandekoden, är det alltid Fenix Outdoors uppförandekod som gäller för våra leverantörer. Leverantörer ska alltid tillämpa de högsta standarderna.

Utöver detta förväntar vi oss att regelbundna och effektiva utbildningar om arbetsplatsstandarder hålls för arbetare, chefer och arbetsledare.

### 1.2 Korruption, utpressning, förskingring och mutor

Vi litar på att våra produkters kvalitet är nyckeln till vår affärsframgång. Därför kommer vi att hantera alla våra kunder, leverantörer och myndigheter på ett ärligt och rättframt sätt samt i enlighet med internationella anti-mutor-standarder och lokala lagar mot korruption och mutor. Detta inkluderar alla transaktioner som kan verka vara arrangerade för att ge förmåner eller särskilda villkor.

Korruption, mutor, utpressning och förskingring, inklusive alla betalningar eller andra former av förmåner som ges till myndighetspersoner i syfte att påverka beslutsfattande i strid med lagen, är strikt förbjudna. Sådana handlingar kan leda till omedelbart avslutande av affärsrelationen med Fenix Outdoor och/eller skadeståndsanspråk och rättsliga åtgärder.

## 2. Krav på våra affärspartners

### 2.1 Socialt ansvar

#### Förbud mot barnarbete

I detta sammanhang definierar vi ordet "barn" som en person yngre än 15 år, enligt artikel 2.3 i ILO-konvention nr 138.

Fenix Outdoor accepterar inte barnarbete. Alla åtgärder för att förhindra barnarbete ska genomföras med barnets bästa i åtanke. Dessa åtgärder ska inkludera, men inte begränsas till, insamling och bevarande av dokumentation som styrker ålder, såsom födelsebevis. I de fall sådan dokumentation inte är lättillgänglig eller anses opålitlig ska leverantörer vidta alla nödvändiga försiktighetsåtgärder som rimligen kan förväntas av dem. Vi anser att barn har rätt att utvecklas och växa upp med en bättre och mer hållbar livsstil än vi. Att utnyttja barn för kortsiktiga vinster eller fördelar är oacceptabelt.

Vår policy för barnarbete grundar sig på ILO-konvention nr 138, som erkänner barnets rätt att skyddas från ekonomiskt utnyttjande och från att utföra arbete som kan vara farligt, påverka barnets utbildning eller vara skadligt för barnets hälsa, fysiska, mentala, andliga, moraliska eller

sociala utveckling. Om den minimiålder för anställning som gäller i det land där en leverantör bedriver sin verksamhet är högre än 15 år, måste leverantören följa den nationella lagen och dess föreskrifter. Lärlingar eller yrkesstuderande får inte vara yngre än 15 år eller yngre än den ålder som krävs för att fullgöra obligatorisk skolgång.

## **Särskilt skydd för unga arbetstagare**

Vi erkänner att enligt FN:s konvention om barnets rättigheter, artikel 1, betraktas en person som ett barn fram till 18 års ålder. Vi rekommenderar därför våra leverantörer att säkerställa att arbetstagare i åldersgruppen 15–18 år ("unga arbetstagare") behandlas i enlighet med detta.

Vi förväntar oss att våra affärspartners som anställer unga arbetstagare ser till att dessa får särskild omsorg och skydd på arbetsplatsen. Unga arbetstagare ska skyddas från arbetsförhållanden som kan vara skadliga för deras hälsa, säkerhet, moral och utveckling. Vidare förväntar vi oss att våra affärspartners säkerställer att deras arbetstider inte hindrar deltagande i utbildningsprogram som erkänns av behöriga myndigheter.

## **Efterlevnad**

Om en leverantör inte accepterar vår policy om barnarbete, kommer vi inte att inleda eller fortsätta något samarbete med denna leverantör.

## **Arbetskontrakt**

Alla arbetstagare ska ha rätt till ett skriftligt anställningskontrakt som innehåller en korrekt, fullständig och begriplig sammanfattning av anställningsvillkoren, inklusive lön, förmåner och arbetsförhållanden. Detta gäller även för utländska, migrerande, tillfälliga eller hemarbetande arbetstagare, som under inga omständigheter får behandlas mindre fördelaktigt. Fenix Outdoor förväntar sig att våra leverantörer säkerställer att alla anställda är medvetna om sina lagliga rättigheter och skyldigheter. Vi kräver att våra affärspartner har skriftliga policys och rutiner som reglerar rekrytering och anställning av kontraktsanställda, tillfälliga och bemannade arbetstagare. Tillfälliga arbetstagare får endast anställas om ett av följande villkor är uppfyllt: den permanenta arbetsstyrkan är inte tillräcklig för att hantera en oväntad eller ovanligt stor ordervolym; exceptionella omständigheter kan leda till betydande ekonomiska förluster för leverantören om leveranser inte kan uppfyllas i tid; eller arbete behöver utföras som ligger utanför den permanenta arbetsstyrkans yrkeskompetens.

## **Arbetstider**

Vi förväntar oss att våra leverantörer följer det maximala antalet ordinarie arbetstimmar som anges i tillämpliga lagar i det land där leverantören har sin verksamhet. Denna gräns får inte överstiga 48 timmar per vecka, enligt ILO-konvention nr 1. Under exceptionella omständigheter, enligt artikel 2 till 5 i ILO-konvention nr 1, kan gränsen på 48 timmar per vecka utökas. Vidare ska vår affärspartner följa alla lagkrav som reglerar arbetstid för skyddade arbetstagare, såsom gravida arbetstagare och unga arbetstagare.

Arbetstagare har rätt till minst en vilodag (24 sammanhängande timmar) under varje sjudagarsperiod.

Övertidsarbete måste alltid vara frivilligt och ersättas i enlighet med tillämplig lag och till en förhöjd ersättning (minst 1,25 gånger den ordinarie lönen). Övertid ska inte begäras på regelbunden basis. Arbetstiden får inte överstiga det antal timmar som lagen i landet tillåter. Den sammanlagda arbetstiden, inklusive övertid, får aldrig överstiga 60 timmar per vecka. Exceptionella omständigheter måste rapporteras i god tid till den berörda Fenix Outdoor-enheten.

Leverantörer ska säkerställa att alla arbetstagare har rätt att vägra arbeta övertid. Under inga omständigheter får en leverantör vidta bestraffande åtgärder såsom löneavdrag, utöva någon form av tvång, neka framtida övertidsmöjligheter, hota med utvisning eller vidta disciplinära åtgärder mot arbetstagare som vägrar övertid. Leverantörer får inte sätta produktionskvoter eller ackordslöner på en nivå som gör att arbetstagare måste arbeta utöver ordinarie arbetstid för att tjäna lagstadgad minimilön eller den rådande branschlönen (exklusive övertid).

Arbetstagare ska beviljas sin fastställda årliga semester och sjukledighet utan några former av repressalier.

Arbetstagare ska ges sin fastställda moderskaps- och/eller föräldraledighet vid graviditet.

I utvecklingsländer rekommenderar vi att våra leverantörer tillhandahåller arbetstagarna minst en gratis måltid per dag.

## **Registrering av arbetstid och hantering av arbetstimmar**

Leverantörer ska införa effektiva policys och system för att korrekt registrera all arbetstid, inklusive ordinarie arbetstid, övertid, raster och ledighet, både under normala och exceptionella omständigheter. Arbetstid för alla anställda ska dokumenteras genom tillförlitliga metoder, såsom tidkort eller elektroniska/mekaniska system. Användning av flera eller dubbla tidsregistreringssystem är strikt förbjuden.

## **Ersättning / Löner**

Fenix Outdoor har åtagit sig en rättvis [ersättningspolicy](#), som du kan hitta på vår webbplats.

Varje arbetstagare under en ordinarie arbetsvecka har rätt till en inkomst som täcker hans eller hennes grundläggande behov och ger ett visst utrymme för disponibel inkomst. Den lagstadgade minimilönen ska ses som ett minimikrav, men inte som en rekommenderad nivå. Vi förväntar oss att våra leverantörer erbjuder rättvis ersättning och garanterar den tillämpliga nationella lagstadgade minimilönen, den rådande branschlönen eller den lön som förhandlats fram i kollektivavtal, beroende på vilken som är högst, samt tillhandahåller eventuella förmåner som krävs enligt lag eller avtal. Detta omfattar alla former av anställning, såsom provanställda, lärlingar och yrkesstuderande samt kontraktsanställda, bemannade, migrantarbetare eller tillfälliga arbetstagare. De ska erhålla minst samma ersättning som ordinarie arbetstagare som utför samma arbetsuppgifter med jämförbar erfarenhet eller anställningstid.

Om ersättningen inte täcker arbetstagarens grundläggande behov och ger ett visst utrymme för

disponibel inkomst, ska varje arbetsgivare vidta lämpliga åtgärder för att successivt uppnå en ersättningsnivå som gör det.

Produktionsmål, ackordssystem eller andra incitaments- eller produktionssystem får inte fastställas på en nivå som tvingar arbetstagare att arbeta utöver ordinarie arbetstid enligt FLA Workplace Code, exklusive övertid, för att uppnå minst de minimiförväntningar som anges av Fenix Outdoor. Dessutom får sådana system inte fastställas på en nivå där ersättningen för övertidsarbete understiger den övertidsersättning som krävs enligt lag eller FLA Workplace Code.

Löner måste betalas regelbundet, i tid och vara rättvisa i förhållande till arbetstagarens erfarenhet, kvalifikationer och arbetsinsats. Fenix Outdoor accepterar inte löneavdrag som en disciplinär åtgärd. Om löneförskott betalas ut får de inte överstiga tre månaders lön eller lagstadgade gränser, beroende på vilket som är lägst, och ingen ränta får tas ut.

## **Inget tvångsarbete**

Vi tolererar inte tvångs- eller obligatoriskt arbete som anses vara olagligt vid produktionen av varor för Fenix Outdoor, inklusive någon form av skuldarbete, livegenskap, slaveri eller slavliknande praxis, människohandel eller annat ofrivilligt arbete och tjänster som inte överensstämmer med internationellt erkända arbets- och sociala standarder. Allt arbete måste vara frivilligt och utan hot om bestraffning. Arbetstagare måste kunna avsluta sitt arbete eller sin anställning när som helst.

Fenix Outdoor accepterar inte att skuldarbetare eller fångar används vid produktionen av Fenix Outdoor-varor.

Det får inte finnas några restriktioner för arbetstagarens rätt att lämna arbetsplatsen.

Arbetstagare får inte krävas på "depositioner" eller att lämna sina identitetshandlingar hos arbetsgivaren.

Alla avgifter och andra kostnader till rekryteringsbyråer i samband med anställning av utländska, migrerande eller tillfälliga arbetstagare ska täckas av arbetsgivaren. Dessa arbetstagare får aldrig tvingas stanna kvar i anställningen under en längre period mot sin vilja. Arbetstagare ska alltid ha rätt att fritt avsluta sin anställning.

Inga anställningsvillkor får tillåta arbetsgivare, bemanningsföretag eller mellanhänder att hålla inne redan intjänade löner, använda lönefordringar som straff eller på något sätt bestraffa arbetstagare för att de avslutar sin anställning.

Tvångs- och obligatoriska arbetsförhållanden kan även uppstå om arbetstagare är skyldiga att finansiera rekryteringsprocesser, visum/tillstånd, boende med mera. Vi vill därför understryka vår nolltolerans mot tvångs- och obligatoriska arbetsförhållanden enligt följande:

- Ingen arbetstagare ska betala för sitt jobb eller sin rätt att arbeta.
- Arbetstagare behåller kontrollen över sina resehandlingar och har full rörelsefrihet.
- Alla arbetstagare ska informeras om de grundläggande anställningsvillkoren innan arbetet påbörjas eller vid eventuell omplacering.

Vi uppmuntrar starkt anläggningar i vår direkta och indirekta värdekedja, eller som levererar till andra Fenix Outdoor-verksamheter, att arbeta enligt ovanstående principer och att införa en rekryteringspolicy för migrantarbetare med ”nollavgifter” om rekryterings- eller förmedlingsavgifter förekommer. Vi tillämpar ILO:s definition av rekryteringsavgifter och kostnader.

Vi förväntar oss att våra affärspartners har en skriftlig företagspolicy eller uppförandekod för anställning och rekrytering av migrantarbetare, som innehåller specifika skyddsåtgärder för migrantarbetare under hela anställningsperioden (inklusive uppsägning, avslutande av anställning och återresa) i enlighet med tillämpliga lagar, de nämnda ILO-definitionerna och Fenix Outdoors uppförandekod.

Leverantörens policy om nollavgifter ska kommuniceras till och ingå i juridiskt bindande tjänsteavtal med alla tredjepartsarbetsförmedlare som är involverade i rekrytering och anställning av migrantarbetare. Vi förväntar oss att våra affärspartners har en omfattande process på plats för att övervaka både sin egen och tredjepartsarbetsförmedlares efterlevnad av policyn.

## **Ersättning av rekryterings- eller förmedlingsavgifter där det är tillämpligt**

Ersättning för migrantarbetare anställda på datumet för eller innan denna uppförandekod (CoC) skickades: Om en migrantarbetare, anställd på datumet för eller innan denna CoC skickades, har betalat rekryteringsavgifter och kostnader som leverantören är skyldig att betala enligt denna CoC, ska leverantören ersätta sådana avgifter och kostnader till arbetstagaren inom 30 dagar från anställningsdatumet.

Migrantarbetare anställda före den 1 mars 2024: Om en migrantarbetare som arbetar vid leverantörens anläggning den 1 mars 2024 eller senare anställdes före den 1 mars 2024 och har betalat rekryteringsavgifter och kostnader som leverantören är skyldig att betala enligt denna CoC, ska leverantören ersätta sådana avgifter och kostnader som överstiger de lagliga gränserna till arbetstagaren senast den 31 december 2024 eller vid anställningens slut, beroende på vilket som inträffar först. Ersättning av avgifter som överstiger den lagliga gränsen kan ske i delbetalningar fram till den 31 december 2024 eller anställningens slut, beroende på vilket som inträffar först. Om det inte finns några tillämpliga lagliga gränser, ska leverantören ersätta sådana avgifter och kostnader som överstiger arbetstagarens nettolön för en månad. En månads nettolön inkluderar ordinarie arbetstimmar enligt anställningsavtalet upp till maximalt 48 timmar per vecka. Tillägg och bonusar kan endast inkluderas i beräkningen om de är kontraktsmässigt garanterade som ett fast belopp per löneperiod. Variabla bonusar, övertidstimmar eller ”riskbaserade” incitament kopplade till produktionsvolymen eller andra prestationsmått får inte inkluderas i beräkningen.

## **Rörelsefrihet**

**Toaletter:** Ingen får begränsa arbetstagares tillgång till toaletter på något sätt, inklusive begränsa toalettpauser eller att inte betala för tiden vid toalettbesök.

**Fysisk rörelse:** Ingen får begränsa arbetstagares rörelsefrihet inom produktionsplatsen eller av leverantören tillhandahållna faciliteter, inklusive boende, utom när det är nödvändigt för arbetstagarens säkerhet.

**Utegångsförbud:** Ingen får införa utgångsförbud eller geografiska begränsningar för arbetstagarnas rörelsefrihet utanför leverantörens boende. Där det är nödvändigt för arbetsgivarens egendomsskydd, sekretess eller arbetstagarnas säkerhet kan undantag göras, men leverantören får inte begränsa eller förhindra legitima besökare till arbetstagarnas boende. Inga villkor som införs av arbetsgivaren, bemanningsföretag eller mellanhänder får begränsa arbetstagares rörelsefrihet eller fria rörlighet.

**Personlig ledighet:** Migrantarbetare ska vara fria att återvända till sitt hemland under perioder av årlig eller personlig ledighet utan att behöva betala någon form av deposition. De ska vara fria från hot om uppsägning eller andra påföljder.

**Arbetsplatsentréer:** Om arbetsplatsens ingångar är låsta eller bevakade av säkerhetsskäl för att förhindra tillträde för obehöriga ska arbetstagare alltid ha fri utgång.

Leverantörer får inte förhindra någon migrantarbetare från att kontakta sin ambassad eller konsulat i sitt hemland.

## Förvaring av identitetshandlingar

Arbetstagare ska inte vara skyldiga att deponera "säkerheter" eller sina identitetshandlingar hos arbetsgivaren. De ska alltid ha kontroll över och behålla sina personliga identitetshandlingar, såsom pass, identitetshandlingar, resehandlingar och andra juridiska personliga dokument.

Den enda tillåtna undantaget är om det, efter arbetstagarens ankomst till mottagarlandet, finns ett kortsiktigt behov av att tillhandahålla originaldokument till myndigheter för att behandla visum, arbetstillstånd eller andra juridiskt föreskrivna ändamål.

Leverantörer får inte kräva inlämning av originaldokument, undanhålla identitetshandlingar eller begränsa arbetstagares tillgång till sina identitetshandlingar under några omständigheter.

Leverantörer får inneha och förvara kopior av arbetstagares originalidentitetshandlingar.

Tredjepartsrekryterare, arbetsförmedlare och arbeidskraftsförmedlare är uttryckligen förbjudna att inneha arbetstagares personliga identitetshandlingar.

## Respektfull behandling

Varje arbetstagare ska behandlas med respekt och värdighet. Fenix Outdoor förväntar sig att leverantörerna respekterar varje individs personliga värdighet, integritet och rättigheter samt förbjuder alla former av våld och övergrepp på arbetsplatsen, inklusive hotfullt och skrämmande beteende mot arbetstagare.

Arbetstagare ska ha möjlighet att framföra klagomål till sina överordnade. De har också rätt att kontakta oss direkt om de känner sig mer bekväma med det. Fabrikens ledning är skyldig att informera sina anställda om denna uppförandekod och att tydligt visa våra kontaktuppgifter, inklusive e-postadressen till vår hotline:

[compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se) eller denna QR-kod:



Fenix Outdoor accepterar under inga omständigheter att leverantörer använder sig av förnedring, kroppslig bestraffning eller andra former av psykisk eller fysisk disciplinär åtgärd. Ingen arbetstagare får utsättas för fysiska, sexuella, psykologiska eller verbala trakasserier eller övergrepp.

Leverantörer ska ha skriftliga disciplinära regler och rutiner som tillämpas på ett rättvist och icke-diskriminerande sätt. Dessa ska inkludera en ledningsgranskning av disciplinära åtgärder av en person på en högre nivå än den chef som fattade beslutet, skriftliga register över alla disciplinära åtgärder samt arbetstagares rätt att delta och bli hörda i disciplinära förfaranden.

Alla arbetstagare ska vara garanterade sina grundläggande rättigheter.

## **Ingen diskriminering**

Ingen arbetstagare får diskrimineras på grund av ras, nationalitet, etnicitet, politisk åsikt, social tillhörighet, religion, ålder, sexuell läggning, kön, civilstånd, hälsa, funktionshinder eller andra faktorer skyddade av lag eller universella principer från FN. Leverantörer ska säkerställa att arbetsplatsen är fri från alla former av hård, kränkande eller omänsklig behandling. Användning av eller hot om fysiskt eller sexuellt våld, trakasserier och hot mot en arbetstagare, dennes familj eller kollegor är strikt förbjudet. Förmän och chefer ska få fortlöpande utbildning i positivt ledarskap.

Alla arbetstagare med samma erfarenhet och kvalifikationer ska ha rätt till lika arbetsvillkor gällande anställning, lön, befordran, disciplinära åtgärder, uppsägning eller pensionering. Vi förväntar oss att våra leverantörer främjar lika möjligheter och behandling av sina arbetstagare oavsett ovanstående faktorer.

Uppsägning av gravida arbetstagare, arbetstagare under föräldraledighet eller efter deras återgång i arbete är inte acceptabelt. Arbetstagare som tar ut föräldraledighet (oavsett kön) ska ha rätt att återgå till sin anställning på samma villkor som gällde före ledigheten, utan att utsättas för diskriminering, förlust av anställningstid eller löneavdrag.

## **Föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar**

Fenix Outdoor respekterar arbetstagares rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Alla arbetstagare ska ha rätt att fritt ansluta sig till organisationer av eget val och att förhandla kollektivt.

Vi accepterar inga disciplinära eller diskriminerande åtgärder från fabriken mot arbetstagare som organiserar eller ansluter sig till en organisation eller mot arbetstagare som organiserar eller har

deltagit i en strejk i enlighet med ILO:s standarder och praxis. Vi förväntar oss att våra leverantörer erkänner och respekterar, i den mån det täcks av nationella lagar eller internationella standarder, arbetstagarnas rätt till föreningsfrihet och att varken favorisera eller diskriminera medlemmar av fackföreningar eller andra anställdas organisationer. Vi uppmuntrar samverkan mellan arbetstagarrepresentanter, civilsamhällsgrupper och fackföreningar. Å andra sidan rekommenderar vi att avstå från att ingripa i bildandet eller verksamheten av arbetstagarorganisationer, inklusive åtgärder som syftar till att etablera, främja, finansiera eller kontrollera sådana organisationer av arbetsgivare. Vidare ska våra leverantörer skapa en stödjande miljö för att säkerställa att anställda kan utöva sina rättigheter på ett lagligt och fredligt sätt.

## **Tillgång till och åtgärd av klagomål**

I enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter ska leverantörer upprätta eller delta i effektiva, verksamhetsnivåbaserade mekanismer för klagomål som är inkluderande för migrantarbetare och tar hänsyn till sociala, kulturella faktorer och språkskillnader. Leverantörer måste åta sig att åtgärda överträdelser, inklusive återbetalning av eventuella rekryteringsavgifter och relaterade kostnader till arbetstagaren i rätt tid. Leverantören ska bekräfta med arbetstagarna när åtgärderna har genomförts fullt ut och om det har lett till positiva eller negativa konsekvenser (exempelvis bättre behandling eller repressalier, adekvat eller otillräcklig hälsovård eller stigmatisering). Om negativa konsekvenser bekräftas, ska leverantören vidta ytterligare åtgärder för att hantera kvarstående problem innan ärendet kan avslutas.

Arbetstagare ska inte känna rädsla för att framföra klagomål och ska alltid vara skyddade från repressalier. Leverantörer ska också åta sig att genomföra regelbundna utbildningar för sina arbetstagare om de etablerade klagomålsmekanismerna och säkerställa att dessa utbildningar är effektiva.

## **Uppsägning och personalminskning**

Leverantörer ska upprätthålla korrekta och fullständiga register i samband med uppsägningar och personalminskningar. När större förändringar i produktion, program, organisation, struktur eller teknik uppstår och dessa förändringar sannolikt kommer att leda till tillfälliga eller permanenta uppsägningar, ska leverantörer kommunicera alla alternativ till personalminskning som har övervägts och så tidigt som möjligt samråda med arbetstagarnas representanter i syfte att undvika eller minimera uppsägningar. Om tillfälliga eller permanenta uppsägningar inte kan undvikas ska en plan utarbetas och genomföras som minskar de negativa effekterna av sådana förändringar för arbetstagarna och deras samhällen. Planen ska kommuniceras tydligt, anslås och innehålla kanaler för återkoppling så att arbetstagare kan ställa frågor och lämna synpunkter. Arbetstagare som sägs upp ska ges möjlighet att överföras till andra anläggningar som ägs av företaget inom landet med jämförbar lön, och leverantörer bör göra alla rimliga ansträngningar för att underlätta återanställning i andra företag inom landet.

## 2.2 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Alla arbetstagare ska tillhandahållas en säker och hälsosam arbetsmiljö för att förebygga olyckor och hälsoskador som uppstår på grund av eller i samband med arbetet eller till följd av leverantörens verksamhet. Fenix Outdoor förväntar sig att leverantörer tar ansvar för sina arbetstagares hälsa och säkerhet, kontrollerar risker och vidtar de bästa möjliga förebyggande åtgärderna mot olyckor och arbetssjukdomar.

Fenix Outdoor kräver att leverantörer alltid prioriterar arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Farlig utrustning eller osäkra byggnader accepteras inte. Leverantörer ska vidta ansvarsfulla åtgärder för att minska negativa miljöpåverkaner från arbetsplatsen.

Fabriken ska alltid inneha alla tillämpliga certifikat och tillstånd som rör hälso- och säkerhetsfrågor.

Överdriven fysisk eller mental utmattning ska förebyggas genom lämpliga åtgärder. Dessutom förväntar vi oss att anställda regelbundet informeras och utbildas om gällande hälso- och säkerhetsstandarder och åtgärder. Vi förväntar oss också att arbetstagare har tillgång till tillräckligt med dricksvatten och rena sanitära faciliteter. Om boende tillhandahålls av leverantören, ska dessa krav även gälla där..

### Byggnads- och brandsäkerhet

Fabriken ska ha tydligt markerade utgångar, helst nödutgångar på varje våningsplan. Alla utgångsdörrar ska öppnas utåt. Utgångar får inte blockeras av föremål som kartonger, tygbalar eller skräp och ska vara väl upplysta. Om nödutgångar är låsta, ska nycklar förvaras bakom krossbart glas bredvid dörrarna och vara tillgängliga för personalen vid alla tillfällen

Alla arbetstagare ska vara medvetna om säkerhetsrutinerna i fabriken, såsom nödutgångar, brandsläckare och första hjälpen-utrustning.

En evakueringsplan ska vara uppsatt i fabriken och brandlarmet ska testas regelbundet. Evakueringsövningar ska genomföras minst en gång per år och nödbelysning ska installeras och underhållas.

Alla byggnader ska vara säkra, underhållas och kontrolleras regelbundet.

### Första hjälpen

Första hjälpen-utrustning ska finnas tillgänglig i varje fabrik och minst en person i varje avdelning ska vara utbildad i grundläggande första hjälpen och brandbekämpning. Utbildning ska ges vid anställning och genom regelbundna repetitionsutbildningar.

Arbetsgivaren ska täcka eventuella sjukvårdskostnader (som inte täcks av socialförsäkringen) som en arbetstagare ådrar sig till följd av en arbetsrelaterad skada i fabriken.

Det rekommenderas att en läkare eller sjuksköterska finns tillgänglig med kort varsel vid olycksfall i fabriken.

## Fabrikens arbetsförhållanden

En säker och hälsosam arbetsmiljö ska tillhandahållas för att förhindra olyckor och hälsoskador som uppstår i samband med arbetet eller som en följd av leverantörens verksamhet.

Det är viktigt för arbetstagarnas välbefinnande att fabriken är ren och fri från föroreningar.

Temperaturen i fabriken ska vara acceptabel för arbete, och ventilationen ska vara tillräcklig. Värmare eller fläktar ska tillhandahållas vid behov.

Belysningen vid varje arbetsstation ska vara tillräcklig för det arbete som utförs, oavsett tid på dygnet.

Sanitära faciliteter ska vara rena, i fungerande skick och arbetstagarna ska ha fri tillgång till dem. Arbetsgivaren ska stå för nödvändiga sanitetsartiklar såsom toalettpapper, tvål och desinfektionsmedel. Antalet faciliteter ska vara tillräckligt för antalet arbetstagare i fabriken. Sanitära faciliteter ska helst vara separerade för män och kvinnor.

Tillgång till dricksvatten ska ges utan några begränsningar vad gäller frekvens eller tid.

## Gravida arbetstagare och nyblivna mödrar

Fenix Outdoors leverantörer ska följa skyddsföreskrifter som gynnar gravida arbetstagare och nyblivna mödrar, inklusive tillfälliga omplaceringar från arbetsstationer och arbetsmiljöer som kan utgöra en risk för hälsan hos gravida kvinnor och deras ofödda barn. Om sådana skyddsföreskrifter inte finns enligt nationell lagstiftning, ska leverantörer vidta rimliga åtgärder för att säkerställa gravida kvinnors och deras ofödda barns hälsa och säkerhet.

Vi rekommenderar våra leverantörer att tillfälligt anpassa arbetstiderna under och efter graviditeten.

Fabriker ska ge nyblivna mödrar rätt till amningspauser och tillgång till lämpliga faciliteter för amning.

Vi rekommenderar att fabriker med kvinnliga arbetstagare ordnar daghem för barn under skolåldern..

## Bostadsförhållanden

Om en fabrik tillhandahåller bostäder för sin personal, ska kraven på säkerhet och hälsa enligt punkt 2.3 "Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen" även gälla för arbetstagarnas bostadsområden.

Alla arbetstagare ska ha en egen säng, och boendeytan per arbetstagare ska uppfylla de lagstadgade minimikraven. Det förväntas att grundläggande normer för integritet och personlig sfär respekteras, och att arbetsgivaren ser på boendet som om han själv skulle bo i den tillhandahållna bostaden.

Separata sovsalar samt toaletter och duschar ska finnas för män och kvinnor.

Det får inte finnas några restriktioner för arbetstagarnas rätt att lämna sovsalen.

Om en arbetstagare inte använder det tillhandahållna boendet, får ingen avgift dras från lönen för att betala för det.

Fenix Outdoor vill särskilt betona vikten av brandlarm, brandsläckare, fria utrymningsvägar, evakueringsövningar (minst en gång per år eller enligt lag) och säkra byggnader i bostadsområden (se punkt 2.3 "Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen").

## **Bevarande av naturliga livsmiljöer**

Våra leverantörer får inte, i strid med legitima rättigheter, beröva mark, skogar eller vattentillgångar som används för att säkra människors försörjning. Vi förväntar oss att våra affärspartners avstår från skadliga markförändringar, vatten- och luftföroreningar, bullerutsläpp och överdriven vattenförbrukning om detta skadar människors hälsa, avsevärt försämrar den naturliga grunden för livsmedelsproduktion eller förhindrar människors tillgång till rent dricksvatten eller sanitära faciliteter.

## **Rättigheter för lokalsamhällen och ursprungsbefolkningar**

Våra leverantörer ska respektera tillämpliga lokala, nationella, internationella och traditionella rättigheter till mark, vatten och resurser, särskilt de som tillhör ursprungsbefolkningar. Om lagligt tillåtna markanvändningsförändringar görs, eller om vatten och resurser som tillhör lokalsamhällen förbrukas eller påverkas, ska våra affärspartners inhämta fritt, föregående och informerat samtycke från de berörda samhällena och dokumentera denna process. Vi accepterar inte olagliga vräkningar..

## **Säkerhetsstyrkor**

Vi tolererar inte någon form av våld från säkerhetsstyrkor. Vi förväntar oss att regelbundna utbildningar genomförs i hur man agerar med värdighet och respekt gentemot arbetstagare och besökare på anläggningen.

## **2.3 Miljöansvar**

### **Skydd av miljön**

Fenix Outdoors verksamhet är beroende av att människor kan njuta av en ren, mångsidig och hälsosam natur. Vi är därför särskilt engagerade i att minska miljöskador och skydda samt stärka naturliga livsmiljöer och biologisk mångfald. Våra leverantörer måste därför följa alla tillämpliga miljölagar och förordningar i det land där de är verksamma och sträva efter att överträffa lagkraven. Vi förväntar oss att våra leverantörer gör sitt yttersta för att minska verksamhetens miljöpåverkan genom att anta bästa praxis och kontinuerligt söka förbättrade metoder för att minimera negativa miljöeffekter.

Vi rekommenderar att våra leverantörer minimerar produktionsavfall och spill. Vattenförbrukning ska övervakas, och vi rekommenderar att minska den totala förbrukningen genom återvinning av vatten eller innovativa alternativa processer. Reningsverk för industriella utsläpp (ETP) ska drivas, användas och underhållas på rätt sätt samt vara anpassade till de typer av utsläpp som

verksamheten genererar. Energiförbrukning ska övervakas, och vi rekommenderar att använda förnybar energi när det är möjligt.

För att uppnå dessa mål förväntar vi oss att våra affärspartners hanterar miljöfrågor på ett lämpligt och effektivt sätt. Vi rekommenderar starkt att våra leverantörer ansluter sig till Higg Index (higg.org) från Sustainable Apparel Coalition (SAC). Vi förväntar oss att alla leverantörer lämnar en omfattande redogörelse för sina miljöinsatser vid årets slut.

## **Klimatskydd**

Vi förväntar oss att våra affärspartners aktivt stödjer branschens och samhällets ansträngningar för att stoppa klimatförändringarna. Våra affärspartners ska genomföra strategier för att undvika och minska utsläpp, i syfte att bidra till att uppnå målen som fastställdes i Parisavtalet den 12 december 2015, särskilt 1,5-gradersmålet. Vi förväntar oss att våra affärspartners kan tillhandahålla bevis på de åtgärder de har vidtagit för att minska sitt koldioxidavtryck.

## **Kemikaliehantering**

Kemikalier eller andra material som utgör en risk vid utsläpp i miljön ska identifieras och hanteras på ett sätt som säkerställer trygghet vid hantering, transport, lagring, användning, återvinning eller återanvändning samt vid avfallshantering.

Enligt Fenix Outdoors kemikaliepolicy och lista över begränsade ämnen tillåter vi inte användning av vissa farliga kemikalier i produktionen av våra produkter eller i några av dess förstadier. Alla våra leverantörer måste underteckna Fenix Outdoors kemikaliepolicy och bekräfta att inga förbjudna kemiska ämnen kommer att användas i produktionen samt säkerställa att deras egna leverantörer och samarbetspartners också följer dessa riktlinjer.

När leverantörer har möjlighet att välja mellan två kemikalier som fyller samma funktion, ska de välja det alternativ som är minst skadligt för miljön. Vi förväntar oss att alla produkter som erbjuds oss följer de senaste REACH-förordningarna och överensstämmer med California Proposition 65 Act. Vidare ska Rotterdamkonventionen om det förhandsgodkännande för vissa farliga kemikalier och bekämpningsmedel följas.

## **Hantering av avfall och farliga material**

Våra affärspartners ska följa ett systematiskt tillvägagångssätt för att identifiera, hantera, minska och ansvarsfullt kassera eller återvinna fast avfall. Vi förväntar oss att förbuden mot export av farligt avfall i Baselkonventionen daterad den 22 mars 1989 och dess ändringar efterlevs. Vidare förväntar vi oss att användning av kvicksilver sker i enlighet med förbuden i Minamatakonventionen daterad den 10 oktober 2013, samt att bestämmelserna om långlivade organiska föreningar i Stockholmskonventionen daterad den 23 maj 2001 följs.

## 2.4 Ull, fjädrar och dun, läder och andra djurbaserade produkter

Djur ska aldrig utsättas för hård eller grym behandling. Avlivning av djur måste alltid genomföras med den snabbaste, minst smärtsamma och mest skonsamma metoden som finns tillgänglig. Produkter från djur som inte är avsedda för mänsklig konsumtion används i allmänhet inte.

Fenix Outdoor har åtagit sig att följa en [policy för djurvälstånd](#), vilken ni kan hitta på vår hemsida.

Fenix Outdoor accepterar inte:

- Äkta päls i kläder, accessoarer eller i några andra Fenix Outdoor-produkter.
- Plockning eller skörd av fjädrar eller dun från levande fåglar, eller fjädrar och dun från tvångsmatade fåglar.
- Praktiken av mulesing på får.
- Misshandel av får under klippning eller uppfödning till följd av ackordslöner eller liknande förhållanden.
- Produkter från djur som har slaktats utan föregående bedövning.
- Produkter från djur som inte primärt är avsedda för mänsklig konsumtion.

Djur ska behandlas i enlighet med den europeiska konventionen om skydd av djur som hålls för jordbruksändamål. Detta innebär exempelvis att djuren ska få:

- Tillräcklig och näringsriktig mat och vatten
- Lämpligt skydd och en bekväm viloplats
- Möjlighet att utföra normala beteenden
- Minimal smärta och stress vid hantering
- Minimalt mentalt lidande vid hantering
- Skydd mot sjukdom genom förebyggande åtgärder eller snabb diagnos och behandling

Djur som transporteras ska behandlas i enlighet med den senaste versionen av den europeiska konventionen om skydd av djur vid internationell transport samt EU:s rådets förordning om skydd av djur under transport. Detta innebär exempelvis att:

- Transporten ska planeras noggrant för att minimera transporttider
- Endast friska djur får transporteras – sjuka eller dräktiga djur får inte transporteras
- Under transport ska djuren erbjudas vatten, foder och vila vid lämpliga intervaller, i en kvalitet och kvantitet anpassad efter deras art och storlek
- Transport av levande djur bör ersättas med transport av könsceller eller slaktkroppar när det är möjligt

## 2.5 Dataskydd

Fenix Outdoors leverantörer får inte avslöja information som inte är allmänt känd för personlig vinning eller för att gynna någon annan än företaget. Sådan information kan inkludera tekniska data, finansiella data, driftdata, kundinformation, interna promemorior eller annan information om företagets affärs- och verksamhetsaktiviteter samt framtida planer. Undantag kan endast

göras genom skriftliga godkännanden, exempelvis vid branschgemensamma initiativ eller erfarenhetsutbyte mellan företag och anläggningar. Alla regler och bestämmelser i EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR) gäller.

## 3. Implementering och Övervakning

### 3.1 Implementering av kraven

Vi förväntar oss att alla våra leverantörer respekterar denna Uppförandekod och aktivt gör sitt yttersta för att uppfylla våra standarder. Vi förväntar oss vidare att våra leverantörer säkerställer att deras leverantörskedja också informeras om innehållet i denna kod och följer de standarder som anges här.

Vi litar på att vår egen personal tar ett stort ansvar för sitt arbete, och vi förväntar oss att våra leverantörer gör detsamma, då vi betraktar dem som en del av "oss". Vi tror på partnerskap och är villiga att samarbeta med våra leverantörer för att hitta genomförbara lösningar i varje enskilt fall.

Vi är öppna för att ta hänsyn till kulturella skillnader och andra faktorer som kan variera mellan länder, men vi kommer inte att kompromissa om våra grundläggande krav gällande våra etiska standarder, inklusive säkerhet och mänskliga rättigheter.

### 3.2 Övervakning

Fenix Outdoor förbehåller sig rätten att övervaka efterlevnaden av de principer och krav som fastställs i denna Uppförandekod. Alla leverantörer är skyldiga att hålla Fenix Outdoor informerade om var varje order produceras vid varje given tidpunkt.

Fenix Outdoor har rätt att genomföra periodiska och oanmälda besök på alla fabriker som tillverkar våra produkter, när som helst. Dessa inspektioner ska dock genomföras i enlighet med gällande lagstiftning och utan att störa leverantörens affärsverksamhet. Som en allmän regel genomförs inspektionerna vartannat år.

Fenix Outdoor är medlem i Fair Labor Association (FLA). FLA beslutar på egen hand om slumpmässiga revisioner för att säkerställa efterlevnad av denna kod och Fair Labor Association's Workplace Code ([www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)). Alla aktörer i vår leverantörskedja är skyldiga att ge FLA-representanter tillgång till sina anläggningar.

Vi förbehåller oss även rätten att låta en oberoende tredje part genomföra revisioner för att säkerställa efterlevnaden av vår Uppförandekod. Under revisionerna kräver Fenix Outdoor tillgång till alla dokument och områden samt möjlighet att genomföra konfidentiella intervjuer med alla anställda. Fenix Outdoor garanterar att personuppgifter hanteras i enlighet med tillämpliga lagar om skydd av personuppgifter samt konkurrensregler.

### 3.3 Rapportering av överträdelser

Alla anställda, affärspartners och tredje parter uppmanas att rapportera eventuella överträdelser av denna kod och/eller gällande lagstiftning till oss. Detta är i enlighet med direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar överträdelser av unionsrätten.

Arbetstagare ska fritt kunna framföra klagomål till sina överordnade. De har även rätt att kontakta oss direkt om de känner sig mer bekväma med det. Ledningen på varje fabrik är skyldig att informera sina anställda om denna kod och att tydligt visa våra kontaktuppgifter.

Om du istället vill göra en anonym anmälan, vänligen besök: [fenixoutdoor.ethicspoint.com](https://fenixoutdoor.ethicspoint.com) eller [fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com](https://fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com) eller skanna följande QR-kod:



### 3.4 Bristande efterlevnad

Om vi upptäcker att en leverantör inte följer Fenix Outdoors Uppförandekod, förbehåller vi oss rätten att kräva korrigerande åtgärder inom en vecka eller en annan lämplig tidsram beroende på allvarlighetsgraden av överträdelsen. Vi erbjuder stöd vid upprättandet av en korrigeringsplan och kommer att följa upp riskminimeringsinsatserna i enlighet med vår riktlinje för social efterlevnad, lagstadgade krav och FLA-medlemskapskrav.

Vi förbehåller oss rätten att avsluta affärsrelationen med leverantören om korrigerande åtgärder inte vidtas inom den överenskomna tidsfristen. Vi har åtagit oss att följa FLA:s rekommendationer vid avslut av samarbete med en fabrik. FLA rekommenderar att företag bedömer fabrikens produktionskapacitet och avgör om det finns en risk för personalneddragningar. Om sådan risk föreligger, förväntas företag följa [FLA:s riktlinjer för personalneddragning](#).

Betydande brott mot Fenix Outdoors Uppförandekod kommer inte att accepteras och kan leda till omedelbart avslut av relationen med den berörda enheten inom Fenix Outdoor.

### 3.5 Ändringar

Vi förbehåller oss rätten att ändra eller modifiera Uppförandekoden från en tid till en annan.

## 4. Bekräftelse och Samtycke

### Åtagande om Efterlevnad av Uppförandekoden

- Vi bekräftar härmed att vi har mottagit, läst och fullt ut förstått Fenix Outdoors Uppförandekod.
- Vi bekräftar att vi har full kännedom om alla relevanta lagar i de länder där vi är verksamma.
- Vi bekräftar att kraven i Fenix Outdoors Uppförandekod på inget sätt strider mot nationell lagstiftning.
- Vi åtar oss att följa Fenix Outdoors Uppförandekod och att ta ansvar för att informera alla våra anställda, underleverantörer och dotterbolag om innehållet i Uppförandekoden samt att säkerställa att de följer den.
- Vi accepterar Fenix Outdoors rätt att genomföra oanmälda inspektioner vid våra fabriker och underleverantörer när som helst, och att denna rättighet kan utövas av en oberoende tredje part utsedd av Fenix Outdoor.
- Vi accepterar att FLA får genomföra revisioner oberoende av Fenix Outdoor eller dess utsedda tredje part.
- Vi garanterar att ingen produktion av varor för Fenix Outdoor kommer att ske på någon annan plats än de som Fenix Outdoor har informerats om. Vi åtar oss att utan dröjsmål förse Fenix Outdoor med detaljerad information om platsen för samtliga produktionsanläggningar som används för tillverkning av varor för Fenix Outdoor.
- Vi åtar oss att hålla oss uppdaterade om innehållet i Fenix Outdoors Uppförandekod och accepterar att Fenix Outdoor förbehåller sig rätten att ändra eller modifiera koden när som helst.
- Vi åtar oss härmed att omedelbart rapportera alla incidenter och överträdelser av Fenix Outdoors Uppförandekod till [compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se). Alla andra förfrågningar ska också rapporteras till denna kontaktpunkt.

