

FENIX

OUTDOOR International AG

CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI (V 4.2)



Content

Preambolo	1
1. Requisiti legali.....	2
1.1 Conformità alle leggi e al presente Codice di Condotta.....	2
1.2 Corruzione, estorsione, appropriazione indebita e concussione	2
2. Requisiti per i nostri partner commerciali	2
2.1 Responsabilità sociale	2
2.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro.....	11
2.3 Responsabilità ambientale.....	14
2.4 Lana, piume e piumini, pelle e altri prodotti di origine animale.....	15
2.5 Protezione dei dati	16
3. Implementazione e Monitoraggio	16
3.1 Implementazione dei Requisiti.....	16
3.2 Monitoraggio.....	16
3.3 Segnalazione di Violazioni	17
3.4 Non Conformità.....	17
3.5 Modifiche	18
4. Riconoscimento e Consenso	19

Preambolo

Per Fenix Outdoor International AG, assumersi la responsabilità fa parte della nostra cultura e filosofia aziendale. Riteniamo di dover costruire partnership commerciali e con gli stakeholder solide e durature. È di fondamentale importanza per noi essere pienamente compresi e che i nostri fornitori e stimati partner commerciali condividano la nostra visione di una società globale prospera. Pertanto, abbiamo istituito il presente Codice di Condotta.

Il Codice di Condotta di Fenix Outdoor è un requisito obbligatorio e non negoziabile che tutti i nostri fornitori, inclusi i loro subappaltatori e partner commerciali, devono rispettare. Incoraggiamo i nostri partner ad adottare un Codice analogo per sé stessi e a istituire strutture chiare e orientate agli obiettivi, nonché sistemi di responsabilità, al fine di poter monitorare l'attuazione. Nel presente Codice di Condotta, i termini "fornitore" e "stabilimento" sono utilizzati come termini universali per indicare i nostri fornitori, subappaltatori e partner commerciali e le loro sedi.

Il Codice costituisce la base dei nostri rapporti commerciali ed è pertanto una componente integrante del nostro accordo con i fornitori. Fenix Outdoor si aspetta che i fornitori apportino miglioramenti quando gli standard del Codice di Condotta non sono rispettati e che sviluppino meccanismi sostenibili per garantire una conformità continua. Offriamo supporto e formazione su come implementare il Codice. Fenix Outdoor si riserva il diritto di modificare o aggiornare il Codice di Condotta di Fenix Outdoor in qualsiasi momento.

Il Codice di Condotta di Fenix Outdoor si basa sul Workplace Code of Conduct della Fair Labor Association (FLA) e sugli attuali documenti e standard di riferimento internazionali, tra cui:

- Il Global Compact delle Nazioni Unite,
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro,
- La Dichiarazione di Rio su Ambiente e Sviluppo,
- La Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione,
- La Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo,
- La Convenzione Europea per la protezione degli animali negli allevamenti, e
- La Convenzione Europea per la protezione degli animali durante il trasporto internazionale e il Regolamento del Consiglio sulla protezione degli animali durante il trasporto.

1. Requisiti legali

1.1 Conformità alle leggi e al presente Codice di Condotta

Ci aspettiamo che i nostri fornitori, in tutte le loro attività, rispettino le leggi nazionali pertinenti e applicabili nel paese in cui operano. Qualora uno dei seguenti requisiti stabiliti da Fenix Outdoor risulti in violazione della legge nazionale in qualsiasi paese o territorio, la legge di tale paese prevale sul Codice di Condotta di Fenix Outdoor. In tali casi è obbligatorio informare immediatamente Fenix Outdoor al fine di decidere come procedere.

È importante comprendere che i requisiti di Fenix Outdoor non sono limitati ai requisiti stabiliti dalla legge nazionale. Quando i requisiti legali sono meno severi rispetto al Codice, sarà sempre il Codice di Condotta di Fenix Outdoor ad applicarsi ai nostri fornitori. I fornitori dovranno applicare in ogni momento gli standard più elevati.

Inoltre, ci aspettiamo che vengano svolte regolarmente formazioni efficaci sugli standard del luogo di lavoro per lavoratori, dirigenti e supervisor.

1.2 Corruzione, estorsione, appropriazione indebita e concussione

Riteniamo che l'eccellenza dei nostri prodotti sia la chiave del nostro successo commerciale. Pertanto, tratteremo con tutti i nostri clienti, fornitori e agenzie governative in modo trasparente e in conformità con gli standard internazionali anticorruzione e con le leggi locali in materia di anticorruzione e concussione. Ciò include qualsiasi transazione che possa apparire organizzata per ottenere concessioni o benefici.

La corruzione o la concussione, l'estorsione e l'appropriazione indebita, inclusi qualsiasi pagamento o altra forma di beneficio concessi a qualsiasi funzionario pubblico allo scopo di influenzare un processo decisionale in violazione della legge, sono severamente vietati. Tali azioni possono comportare l'immediata cessazione del rapporto commerciale con Fenix Outdoor e/o richieste di risarcimento danni e azioni legali.

2. Requisiti per i nostri partner commerciali

2.1 Responsabilità sociale

Nessun lavoro minorile

In questo contesto definiamo la parola "bambino" come una persona di età inferiore ai 15 anni, come previsto dall'articolo 2.3 della Convenzione ILO n. 138.

Fenix Outdoor non accetta il lavoro minorile. Tutte le misure per prevenire il lavoro minorile devono essere attuate tenendo conto dell'interesse superiore del minore. Tali misure devono includere, ma non limitarsi a, la raccolta e la conservazione della documentazione comprovante l'età, come i certificati di nascita. Nei casi in cui la documentazione comprovante l'età non sia

facilmente disponibile o non sia affidabile, i fornitori dovranno adottare tutte le precauzioni necessarie che possano ragionevolmente essere richieste.

Per garantire che tutti i lavoratori abbiano almeno l'età minima lavorativa (inclusa la richiesta e la conservazione di registri appropriati e affidabili che comprovino l'età dei lavoratori), i datori di lavoro devono conservare copie dei documenti ufficiali e presentarli su richiesta.

Crediamo che i bambini abbiano il diritto di svilupparsi e crescere, avendo uno stile di vita migliore e più sostenibile del nostro. Il loro sfruttamento per guadagni o benefici a breve termine è inaccettabile.

Basiamo la nostra politica relativa al lavoro minorile sulla Convenzione ILO n.138, che riconosce il diritto del bambino a essere protetto dallo sfruttamento economico e dall'esecuzione di qualsiasi lavoro che possa essere pericoloso o interferire con l'istruzione del bambino, o che possa essere dannoso per la salute o per lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale del bambino.

Se l'età minima per l'impiego nel paese in cui un fornitore svolge la propria attività è superiore ai 15 anni, il fornitore deve attenersi alla legge e ai regolamenti nazionali. Gli apprendisti o gli studenti di formazione professionale non devono avere meno di 15 anni né essere al di sotto dell'età di completamento dell'istruzione obbligatoria.

Protezione speciale per i giovani lavoratori

Riconosciamo che, secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, articolo 1, una persona è considerata un bambino fino all'età di 18 anni. Raccomandiamo pertanto ai nostri fornitori di assicurarsi che i lavoratori nella fascia di età 15-18 anni ("giovani lavoratori") siano trattati di conseguenza.

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali che impiegano giovani lavoratori garantiscano che essi ricevano particolare attenzione e tutela sul luogo di lavoro. I giovani lavoratori devono essere protetti da condizioni di lavoro che possano essere pregiudizievoli per la loro salute, sicurezza, moralità e sviluppo.

Ci aspettiamo inoltre che i nostri partner commerciali garantiscano che il loro orario di lavoro non interferisca con la partecipazione a programmi di formazione educativa riconosciuti dalle autorità competenti.

Applicazione

Se un fornitore non accetta la nostra politica sul lavoro minorile, non intraprenderemo un rapporto o interromperemo la nostra collaborazione con tale fornitore.

Contratti di lavoro

Tutti i lavoratori hanno diritto a un contratto di lavoro scritto che contenga un riepilogo accurato, completo e comprensibile dei termini e delle condizioni di lavoro, inclusi salari, benefici e condizioni di lavoro.

Ciò vale anche per lavoratori stranieri, migranti, temporanei o lavoratori a domicilio, che in ogni caso non devono essere trattati in modo meno favorevole.

Fenix Outdoor si aspetta che i fornitori garantiscano che tutti i dipendenti siano consapevoli dei propri diritti e obblighi legali.

Richiediamo ai nostri partner commerciali di disporre di politiche e procedure scritte che regolino il reclutamento e l'assunzione di lavoratori a contratto, contingenti e temporanei.

I lavoratori temporanei devono essere assunti solo se è soddisfatta una delle seguenti condizioni: la forza lavoro permanente dell'impresa non è sufficiente per far fronte a un volume di ordini imprevisto o insolitamente elevato; circostanze eccezionali potrebbero comportare una significativa perdita finanziaria per il fornitore se la consegna dei beni non può essere effettuata nei tempi previsti; il lavoro da svolgere è al di fuori delle competenze professionali della forza lavoro permanente.

Orario di lavoro

Ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino il numero massimo di ore di lavoro regolari stabilito dalle leggi applicabili del paese in cui il fornitore svolge la propria attività. Tale limite non deve superare le 48 ore settimanali come stabilito dalla Convenzione ILO n.1. In circostanze eccezionali, come previsto dagli articoli da 2 a 5 della Convenzione ILO n.1, il limite di 48 ore settimanali può essere esteso. Inoltre, il nostro partner commerciale deve rispettare tutti i requisiti legali che disciplinano l'orario di lavoro dei lavoratori protetti, come le lavoratrici in gravidanza e i giovani lavoratori.

I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo (24 ore consecutive) in ogni periodo di sette giorni.

Il lavoro straordinario deve essere sempre volontario e compensato in conformità alla legge applicabile e con una maggiorazione (almeno 1,25 volte la tariffa regolare). Il lavoro straordinario non deve essere richiesto su base regolare. Le ore non devono superare i limiti consentiti dalla legge del paese. La somma delle ore di lavoro regolari e straordinarie non deve mai superare le 60 ore settimanali. Circostanze eccezionali devono essere segnalate con sufficiente anticipo alla rispettiva entità di Fenix Outdoor.

I fornitori devono garantire che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rifiutare di svolgere lavoro straordinario. In nessun caso un fornitore deve imporre misure punitive come detrazioni salariali, esercitare qualsiasi forma di coercizione, negare future opportunità di lavoro straordinario, minacciare la deportazione o intraprendere azioni disciplinari contro lavoratori che rifiutano il lavoro straordinario. I fornitori non devono stabilire quote di produzione o tariffe a cottimo a un livello tale da costringere i lavoratori a lavorare oltre l'orario di lavoro regolare per guadagnare il salario minimo legale o il salario prevalente nel settore (escluso lo straordinario).

Ai lavoratori deve essere concesso il congedo annuale e il congedo per malattia previsti senza alcuna forma di ripercussione.

Alle lavoratrici o ai lavoratori deve essere concesso il congedo di maternità e/o parentale previsto in caso di gravidanza.

Nei paesi in via di sviluppo raccomandiamo ai nostri fornitori di fornire ai lavoratori almeno un pasto gratuito al giorno.

Registrazione del tempo di lavoro e gestione dell'orario di lavoro

I fornitori devono implementare politiche e sistemi efficaci per registrare accuratamente tutte le ore di lavoro, inclusi orario regolare, straordinari, pause e congedi, sia in circostanze normali che eccezionali. Il tempo lavorato da tutti i dipendenti, indipendentemente dal tipo di retribuzione, deve essere documentato utilizzando metodi affidabili come schede di presenza o sistemi elettronici/meccanici. L'uso di sistemi multipli o duplicati di registrazione delle presenze è severamente vietato. Tutti i registri delle ore lavorate devono essere autentici e accurati. I fornitori devono inoltre proteggere i lavoratori che segnalano preoccupazioni relative a registrazioni falsificate o duplicate delle ore di lavoro, anche nei casi in cui tale protezione non sia richiesta dalla legge.

Retribuzione / Salari

Fenix Outdoor si è impegnata in una politica di retribuzione equa, che può essere consultata sul nostro sito web.

Ogni lavoratore, in una settimana lavorativa regolare, ha diritto a un reddito che soddisfi i suoi bisogni fondamentali e che consenta un certo reddito discrezionale. I salari minimi legali devono essere considerati un requisito minimo, ma non un livello raccomandato.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori forniscano una remunerazione equa e garantiscano il salario minimo legale nazionale applicabile, il salario prevalente nel settore o il salario negoziato nei contratti collettivi, a seconda di quale sia più elevato, e forniscano qualsiasi beneficio accessorio richiesto dalla legge o dal contratto.

Ciò deve includere tutte le forme di impiego come lavoratori in prova, apprendisti e lavoratori in formazione professionale, lavoratori a contratto, contingenti, migranti o temporanei. Essi devono ricevere almeno la stessa retribuzione dei lavoratori regolari che svolgono le stesse funzioni o compiti con livelli simili di esperienza o anzianità.

Qualora la retribuzione non soddisfi i bisogni fondamentali dei lavoratori e non consenta un certo reddito discrezionale, ogni datore di lavoro deve intraprendere azioni appropriate volte a realizzare progressivamente un livello di retribuzione che lo consenta.

Gli obiettivi di produzione, le tariffe a cottimo o qualsiasi altro sistema di incentivi o di produzione non devono essere stabiliti a un livello tale da costringere i lavoratori a lavorare oltre

l'orario di lavoro regolare stabilito dal FLA Workplace Code, escluso lo straordinario, per guadagnare almeno le aspettative minime di Fenix Outdoor sopra indicate. Inoltre, gli obiettivi di produzione, il lavoro a cottimo o qualsiasi altro sistema di incentivi o di produzione non devono essere stabiliti a un livello tale che il pagamento per il lavoro straordinario svolto sia inferiore alla maggiorazione richiesta dalla legge o dal FLA Workplace Code.

I salari devono essere pagati regolarmente, puntualmente ed essere equi rispetto all'esperienza, alla qualifica e alla prestazione lavorativa del lavoratore. Fenix Outdoor non accetta detrazioni salariali come misura disciplinare. Nel caso in cui vengano concessi anticipi salariali, essi non devono superare tre mesi di retribuzione o i limiti legali, a seconda di quale sia inferiore, e non può essere addebitato alcun interesse.

Nessun lavoro forzato

Non tolleriamo lavoro forzato o obbligatorio ritenuto illegale nella produzione di beni per Fenix Outdoor, inclusa qualsiasi forma di lavoro vincolato per debiti, servitù della gleba, schiavitù o pratiche simili alla schiavitù, tratta di esseri umani o qualsiasi altra forma di lavoro o servizio involontario che non sia conforme agli standard internazionalmente riconosciuti in materia di lavoro e sociale. Tutto il lavoro deve essere volontario e svolto senza minaccia di punizione. I dipendenti devono essere in grado di interrompere il proprio lavoro o rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

Fenix Outdoor non accetta che lavoratori vincolati o detenuti siano utilizzati nella produzione di beni di Fenix Outdoor.

Non devono esserci restrizioni al diritto del lavoratore di lasciare il luogo di lavoro.

Ai lavoratori non deve essere richiesto di depositare "cauzioni" o i propri documenti di identità presso il datore di lavoro.

Eventuali commissioni o altri costi dovuti ad agenzie di reclutamento in relazione all'impiego di lavoratori stranieri, migranti o temporanei devono essere sostenuti dal datore di lavoro. In nessun caso tali lavoratori devono essere obbligati a rimanere impiegati per un periodo prolungato contro la propria volontà. Essi devono sempre avere il diritto di terminare liberamente il proprio rapporto di lavoro.

Nessun lavoratore deve ricevere condizioni di impiego che consentano ai datori di lavoro, alle agenzie di impiego o agli intermediari di trattenere salari già guadagnati, di utilizzare salari arretrati maturati come penalità o di punire in qualsiasi modo i lavoratori per la cessazione del loro rapporto di lavoro.

Condizioni di lavoro forzato e obbligatorio possono verificarsi anche se i lavoratori sono obbligati a contribuire finanziariamente a procedure di reclutamento, visti/permessi, alloggi, ecc. Desideriamo pertanto sottolineare la nostra politica di tolleranza zero nei confronti delle condizioni di lavoro forzato e obbligatorio come segue:

- Nessun lavoratore paga per il proprio lavoro o per il diritto di lavorare.
- I lavoratori mantengono il controllo dei propri documenti di viaggio e hanno piena libertà di movimento; e
- Tutti i lavoratori sono informati dei termini fondamentali del loro impiego prima dell'inizio del lavoro o di eventuali trasferimenti.

Incoraggiamo fortemente le strutture nella nostra catena del valore diretta e indiretta o che forniscono ad altre unità aziendali di Fenix Outdoor ad adottare i principi sopra indicati e a stabilire una politica di reclutamento dei lavoratori migranti "a zero commissioni" qualora si verificano costi di reclutamento o commissioni di intermediazione. Applichiamo la definizione ILO di costi e commissioni di reclutamento.

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali dispongano di una politica aziendale scritta o di un codice di condotta per l'assunzione e l'impiego di lavoratori migranti, che stabilisca specifiche tutele per i lavoratori migranti durante l'intero periodo di impiego (inclusi dimissioni, cessazione del rapporto di lavoro e rimpatrio dei lavoratori migranti) in conformità con le leggi applicabili, le definizioni ILO menzionate e il Codice di Condotta di Fenix Outdoor.

La politica "zero commissioni" del fornitore deve essere comunicata e inclusa nei contratti di servizio legalmente vincolanti con tutti gli intermediari terzi coinvolti nel reclutamento e nell'impiego di lavoratori migranti. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali dispongano di un processo completo per monitorare la conformità propria, e degli intermediari terzi, alla politica.

Rimborso delle commissioni di reclutamento o di intermediazione ove applicabile

Rimborso per lavoratori migranti assunti alla data o prima dell'invio del presente Code of Conduct (CoC):

Qualora un lavoratore migrante, assunto alla data o prima dell'invio del presente CoC, abbia pagato commissioni e spese di reclutamento che devono essere sostenute dal fornitore ai sensi del presente CoC, il fornitore deve rimborsare tali commissioni e spese al lavoratore entro 30 giorni dalla data di assunzione del lavoratore.

Lavoratori migranti assunti prima del 1° marzo 2024:

Qualora un lavoratore migrante che lavora presso la struttura del fornitore il o dopo il 1° marzo 2024 sia stato assunto prima del 1° marzo 2024 e abbia pagato commissioni e spese di reclutamento che devono essere sostenute dal fornitore ai sensi del presente CoC, il fornitore deve rimborsare al lavoratore tali commissioni e spese eccedenti i limiti legali applicabili entro il 31 dicembre 2024 o entro la fine del contratto del lavoratore, a seconda di quale data sia precedente.

Il rimborso delle commissioni superiori ai limiti legali può essere effettuato a rate fino al 31 dicembre 2024 o fino alla fine del contratto del lavoratore, a seconda di quale data sia precedente.

Se non sono applicabili limiti legali, il fornitore deve rimborsare tali commissioni e spese eccedenti il salario netto di un mese del lavoratore.

Il salario netto di un mese include le ore di lavoro regolari previste nel contratto di lavoro fino a un massimo di 48 ore di lavoro totali settimanali. Indennità e bonus possono essere inclusi nel calcolo solo se garantiti contrattualmente come importo fisso per periodo di pagamento. Bonus variabili, ore di straordinario o incentivi “a rischio” legati ai volumi di produzione o ad altri indicatori di performance non possono essere inclusi nel calcolo.

Libertà di movimento

Servizi igienici: Nessuno deve limitare l'accesso dei lavoratori ai servizi igienici in alcun modo, inclusa la limitazione delle pause per i servizi igienici o il mancato pagamento delle pause per i servizi igienici.

Movimento fisico: Nessuno deve limitare la libertà di movimento dei lavoratori all'interno del luogo di produzione o delle strutture fornite dal fornitore, inclusi gli alloggi dei lavoratori, salvo quando necessario per la sicurezza dei lavoratori.

Coprifuoco: Nessuno deve imporre coprifuoco o limiti geografici ai movimenti dei lavoratori al di fuori degli alloggi forniti dal fornitore. Qualora necessario per la privacy, la sicurezza della proprietà del datore di lavoro o la sicurezza dei lavoratori, possono essere applicate eccezioni, ma il fornitore non deve limitare o restringere i visitatori legittimi negli alloggi dei lavoratori. Nessuna condizione imposta dal datore di lavoro, dalle agenzie o dagli intermediari deve confinare o limitare la libertà di movimento o il libero transito dei dipendenti.

Congedo personale: I lavoratori migranti devono essere liberi di tornare nel proprio paese d'origine durante i periodi di congedo annuale o personale senza dover pagare alcuna forma di deposito. Devono essere liberi da minacce di licenziamento o da qualsiasi altra penalità.

Ingressi al luogo di lavoro: Se gli ingressi del luogo di lavoro sono chiusi o sorvegliati per impedire l'accesso ai non dipendenti per motivi di sicurezza, i lavoratori devono sempre avere libera uscita.

I fornitori non devono impedire a nessun lavoratore migrante di contattare l'Ambasciata o il Consolato del proprio paese di origine.

Conservazione dei documenti di identità

Ai lavoratori non deve essere richiesto di depositare “cauzioni” o i propri documenti di identità presso il datore di lavoro. I lavoratori devono mantenere il possesso e il controllo dei propri documenti personali di identità, quali passaporti, documenti di identità, documenti di viaggio e altri documenti legali personali in ogni momento. L'unica eccezione consentita è dopo l'arrivo dei lavoratori nel paese di destinazione qualora vi sia una necessità a breve termine di rendere disponibili i documenti di identità originali alle autorità governative per l'elaborazione di visti, permessi di lavoro o altri scopi legalmente richiesti.

I fornitori non devono richiedere la consegna dei documenti di identità originali, trattenere documenti di identità o limitare l'accesso dei lavoratori ai propri documenti di identità in alcuna circostanza.

I fornitori possono ottenere e conservare copie dei documenti di identità originali dei lavoratori.

Ai reclutatori terzi, agli agenti di collocamento e agli intermediari di lavoro è espressamente vietato trattenere i documenti personali di identità dei lavoratori.

Trattamento rispettoso

Ogni lavoratore deve essere trattato con rispetto e dignità. Fenix Outdoor si aspetta che i fornitori rispettino la dignità personale, la privacy e i diritti di ogni individuo e proibiscano qualsiasi forma di violenza o aggressione sul luogo di lavoro, inclusi comportamenti minacciosi e intimidatori nei confronti dei lavoratori e delle loro prestazioni.

I lavoratori devono essere liberi di presentare reclami ai propri superiori. Essi hanno il diritto di rivolgersi direttamente a noi qualora si sentano più a loro agio nel farlo. La direzione di ogni stabilimento è obbligata a informare i propri lavoratori riguardo al presente codice e ad esporre i nostri recapiti, inclusa l'Email-Hotline compliance@fenixoutdoor.se o il QR Code per la nostra hotline di segnalazione, come indicato nel capitolo 3.3.

In nessuna circostanza Fenix Outdoor accetta che i nostri fornitori utilizzino umiliazioni o punizioni corporali o altre forme di azioni disciplinari mentali o fisiche. Nessun lavoratore deve essere soggetto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

I fornitori devono disporre di regole e procedure disciplinari scritte applicate in modo equo e non discriminatorio. Esse devono includere una revisione della decisione da parte di un responsabile di livello superiore rispetto al manager che ha imposto l'azione disciplinare, registrazioni scritte di tutte le azioni disciplinari e il diritto dei lavoratori di partecipare e di essere ascoltati in qualsiasi procedura disciplinare nei loro confronti.

Tutti i lavoratori devono avere diritto ai loro diritti fondamentali.

Nessuna discriminazione

Nessun lavoratore deve essere discriminato sulla base di razza, origine nazionale, etnia, opinione politica, gruppo sociale, religione, età, orientamento sessuale, genere, stato civile, salute, disabilità o altre categorie protette dalla legge o dai principi universali delle Nazioni Unite.

I fornitori devono garantire che il luogo di lavoro sia libero da qualsiasi forma di trattamento duro, abusivo o disumano. L'uso o la minaccia di violenza fisica o sessuale, molestie e intimidazioni contro un lavoratore, la sua famiglia o i suoi colleghi è severamente proibito.

I supervisor e i manager di prima linea devono ricevere una formazione continua sulle tecniche di gestione positiva.

Tutti i lavoratori con la stessa esperienza e qualificazione devono ricevere condizioni uguali durante l'impiego, inclusi assunzione, retribuzione, avanzamento di carriera, disciplina, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori promuovano pari opportunità e pari trattamento dei lavoratori indipendentemente dai motivi sopra menzionati.

Il licenziamento di lavoratrici in gravidanza, o di lavoratori durante il congedo parentale, o successivamente al loro ritorno al lavoro, non è accettabile.

I lavoratori che usufruiscono del congedo parentale (uomini o donne) devono avere il diritto di tornare al proprio impiego alle stesse condizioni che si applicavano prima del congedo e non devono essere soggetti ad alcuna discriminazione, perdita di anzianità o riduzione salariale.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Fenix Outdoor rispetta il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. Tutti i lavoratori devono essere liberi di aderire ad associazioni di loro scelta e devono avere il diritto di negoziare collettivamente.

Non accettiamo alcuna azione disciplinare o discriminatoria da parte della fabbrica nei confronti dei lavoratori che organizzano o si uniscono a un'associazione, né sanzioni nei confronti dei lavoratori che organizzano o hanno partecipato a uno sciopero in conformità con gli standard e la giurisprudenza dell'ILO.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori riconoscano e rispettino, nella misura in cui ciò è previsto dalle leggi nazionali o dagli standard internazionali, il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e che non favoriscano né discriminino i membri delle organizzazioni dei lavoratori o dei sindacati.

Incoraggiamo l'interazione con i rappresentanti dei lavoratori, i gruppi della società civile e i sindacati.

D'altra parte, raccomandiamo di astenersi dall'interferire nella formazione o nelle attività delle organizzazioni dei lavoratori, incluse azioni volte a stabilire o promuovere la dominazione, il finanziamento o il controllo delle organizzazioni dei lavoratori da parte dei datori di lavoro.

Inoltre, i nostri fornitori devono fornire un ambiente favorevole per garantire che i dipendenti possano esercitare i propri diritti in modo legittimo e pacifico.

Accesso e rimedio ai reclami

In conformità con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, i fornitori devono stabilire o partecipare a meccanismi di reclamo efficaci a livello operativo che siano inclusivi per i lavoratori migranti, tenendo conto dei fattori sociali, culturali e delle differenze linguistiche. Deve essere previsto un meccanismo che consenta ai lavoratori di segnalare reclami in modo confidenziale. I fornitori devono impegnarsi a porre rimedio alle violazioni, inclusa la

restituzione di eventuali commissioni di reclutamento e costi correlati al lavoratore in modo tempestivo.

Il fornitore deve confermare con i lavoratori quando il rimedio è stato completamente fornito e se vi sono stati esiti positivi o negativi (ad esempio miglior trattamento o trattamento ritorsivo, assistenza sanitaria adeguata o inadeguata o stigmatizzazione). Se vengono confermati esiti negativi, il fornitore deve intraprendere ulteriori azioni per affrontare le questioni rimanenti prima che l'incidente possa essere chiuso. I lavoratori non devono temere ritorsioni e devono essere sempre protetti da ritorsioni per aver presentato reclami. I fornitori si impegnano inoltre a organizzare regolarmente formazione per i propri lavoratori sul meccanismo di reclamo istituito. Deve essere garantito che tali formazioni siano efficaci.

Cessazione del rapporto di lavoro e riduzione del personale

I fornitori devono mantenere registrazioni adeguate e accurate relative alla cessazione del rapporto di lavoro e alla riduzione del personale.

Quando si verificano cambiamenti significativi nella produzione, nei programmi, nell'organizzazione, nella struttura o nella tecnologia e tali cambiamenti possono comportare licenziamenti temporanei o permanenti, i fornitori devono comunicare eventuali alternative alla riduzione del personale che sono state prese in considerazione e consultare i rappresentanti dei lavoratori il prima possibile al fine di evitare o ridurre al minimo i licenziamenti. Qualora i licenziamenti temporanei o permanenti siano inevitabili, deve essere sviluppato e implementato un piano che mitighi gli effetti negativi di tali cambiamenti sui lavoratori e sulle loro comunità. Il piano deve essere chiaramente comunicato, affisso e includere canali di feedback affinché i lavoratori possano porre domande e fornire feedback. Ai lavoratori interessati dalla riduzione del personale deve essere offerta l'opportunità di trasferirsi ad altre strutture di proprietà dell'azienda nel paese con una retribuzione comparabile, e i fornitori devono compiere ogni sforzo per facilitare il loro reimpiego in altre imprese nel paese.

2.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Tutti i lavoratori devono essere forniti di un ambiente di lavoro sicuro e salubre al fine di prevenire incidenti e danni alla salute derivanti da, connessi a, o verificatisi nel corso del lavoro o come risultato delle operazioni delle strutture dei fornitori. Fenix Outdoor si aspetta che i propri fornitori si assumano la responsabilità per la salute e la sicurezza dei loro lavoratori e che controllino i rischi adottando le migliori misure precauzionali ragionevolmente possibili contro incidenti e malattie professionali.

Fenix Outdoor richiede ai propri fornitori che la sicurezza e la salute dei lavoratori siano una priorità in ogni momento. Non sono accettate attrezzature pericolose o edifici non sicuri. I fornitori devono adottare misure responsabili per mitigare gli impatti negativi che il luogo di lavoro ha sull'ambiente.

La fabbrica deve essere sempre in possesso di tutti i certificati e permessi applicabili relativi alle questioni di salute e sicurezza.

L'eccessiva fatica fisica o mentale deve essere prevenuta mediante misure appropriate. Inoltre, ci aspettiamo che i dipendenti siano regolarmente informati e formati sugli standard e sulle misure applicabili in materia di salute e sicurezza. Ci aspettiamo inoltre che ai dipendenti sia garantito l'accesso ad acqua potabile in quantità sufficiente e l'accesso a servizi igienici puliti. Qualora siano forniti alloggi ai dipendenti, tali requisiti si applicano anche a tali alloggi.

Sicurezza degli Edifici e Antincendio

La fabbrica deve disporre di uscite chiaramente segnalate e, preferibilmente, di uscite di emergenza su tutti i piani. Tutte le porte di uscita devono aprirsi verso l'esterno. Le uscite non devono essere ostruite da alcun oggetto, quali scatole, rotoli di tessuto o detriti, e devono essere ben illuminate. Qualora le uscite di emergenza siano chiuse a chiave, le chiavi devono essere collocate dietro vetro infrangibile accanto alle porte, e quindi essere disponibili al personale in ogni momento.

Tutti i lavoratori devono essere a conoscenza delle disposizioni di sicurezza della fabbrica, quali uscite di emergenza, estintori, attrezzature di primo soccorso, ecc.

Un piano di evacuazione deve essere esposto nella fabbrica e l'allarme antincendio deve essere testato regolarmente. Le esercitazioni di evacuazione devono essere effettuate almeno una volta all'anno e deve essere installata e mantenuta l'illuminazione di emergenza.

Tutti gli edifici devono essere sicuri, mantenuti e controllati regolarmente.

Primo Soccorso

Le attrezzature di primo soccorso devono essere disponibili in ogni fabbrica e almeno una persona in ogni reparto deve essere formata nelle tecniche di primo soccorso di base e antincendio. Le formazioni devono essere fornite al momento dell'assunzione e con aggiornamenti periodici. Il datore di lavoro deve sostenere qualsiasi costo (non coperto dalla sicurezza sociale) che un lavoratore possa sostenere per cure mediche a seguito di un infortunio durante il lavoro in fabbrica.

Si raccomanda che un medico o un infermiere sia disponibile con breve preavviso in caso di incidente in fabbrica.

Condizioni della Fabbrica

Deve essere fornito un ambiente di lavoro sicuro e salubre per prevenire incidenti e danni alla salute derivanti da, connessi a o verificatisi nel corso del lavoro o come risultato delle operazioni della struttura del fornitore.

È importante per il benessere dei lavoratori che l'ambiente della fabbrica sia pulito e privo di inquinamento.

La temperatura nella fabbrica deve essere tollerabile come ambiente di lavoro e la ventilazione deve essere adeguata. Devono essere forniti riscaldatori o ventilatori quando necessario.

L'illuminazione in ogni postazione di lavoro deve essere sufficiente per il lavoro svolto, in ogni momento della giornata.

I servizi igienici devono essere puliti, in condizioni operative e i lavoratori devono avervi accesso senza restrizioni. Le attrezzature igienico-sanitarie necessarie devono essere fornite a spese del datore di lavoro (carta igienica, sapone, disinfettante e simili). Il numero di servizi deve essere adeguato al numero di lavoratori nella fabbrica. I servizi igienici devono preferibilmente essere separati per uomini e donne.

L'accesso all'acqua potabile deve essere garantito senza alcuna restrizione in termini di frequenza e tempo.

Lavoratrici in Gravidanza e Neomadri

I fornitori di Fenix Outdoor devono rispettare le disposizioni di protezione a favore delle lavoratrici in gravidanza e delle neomadri, inclusi riassegnazioni temporanee lontano da postazioni di lavoro e ambienti che possano comportare un rischio per la salute delle donne in gravidanza e dei loro figli non ancora nati. Qualora tali disposizioni di protezione non siano previste dalla legislazione nazionale, i fornitori devono adottare misure ragionevoli per garantire la sicurezza e la salute delle donne in gravidanza e dei loro figli non ancora nati.

Raccomandiamo ai nostri fornitori di effettuare adeguamenti temporanei dell'orario di lavoro durante e dopo la gravidanza.

Le fabbriche devono fornire alle neomadri pause e strutture per l'allattamento.

Raccomandiamo che le fabbriche con lavoratrici organizzino servizi di assistenza all'infanzia per bambini in età prescolare.

Condizioni Abitative

Qualora una fabbrica fornisca strutture abitative al proprio personale, i requisiti relativi alle condizioni di sicurezza e salute, ai sensi del punto 2.2 "Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro", devono essere applicabili anche alle aree abitative dei lavoratori.

A tutti i lavoratori deve essere fornito un letto proprio e lo spazio abitativo per lavoratore deve soddisfare i requisiti minimi legali. Ci si aspetta che siano mantenuti standard minimi relativi alla privacy e alla sfera personale e che un datore di lavoro consideri l'alloggio come se egli stesso dovesse vivere nello spazio fornito.

Devono essere forniti dormitori separati nonché servizi igienici e docce per uomini e donne.

Non devono esserci restrizioni al diritto dei lavoratori di lasciare il dormitorio.

Se il dormitorio non viene utilizzato dai lavoratori, non deve essere addebitato alcun costo sul salario per il suo pagamento.

In particolare, Fenix Outdoor desidera sottolineare l'importanza di allarmi antincendio, estintori, uscite di emergenza non ostruite, esercitazioni di evacuazione (almeno una volta all'anno o secondo la legge) ed edifici sicuri nelle aree dormitorio (vedi punto 2.2 "Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro").

Tutela dei Mezzi di Sussistenza Naturali

I nostri fornitori non devono, in violazione di diritti legittimi, privare le persone di terreni, foreste o acque il cui utilizzo garantisce il loro sostentamento. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali si astengano da modifiche dannose del suolo, inquinamento dell'acqua e dell'aria, emissioni di rumore e consumo eccessivo di acqua, qualora ciò danneggi la salute delle persone, comprometta significativamente le basi naturali per la produzione di alimenti o impedisca l'accesso delle persone ad acqua potabile sicura o a servizi igienici.

Diritti delle Comunità Locali e dei Popoli Indigeni

I nostri fornitori devono rispettare i diritti locali, nazionali, internazionali e tradizionali applicabili relativi alla terra, all'acqua e alle risorse, in particolare quelli delle comunità indigene. Qualora siano effettuati cambiamenti nell'uso del suolo legalmente consentiti o siano consumate o influenzate acque o risorse delle comunità locali, i nostri partner commerciali devono ottenere il

consenso libero, preventivo e informato delle comunità interessate e documentare tale processo. Non accettiamo sfratti illegali.

Forze di Sicurezza

Non tolleriamo alcuna forma di violenza da parte delle forze di sicurezza. Ci aspettiamo formazioni regolari su come agire con dignità e rispetto nei confronti dei lavoratori e dei visitatori dei locali.

2.3 Responsabilità ambientale

Protezione dell'ambiente

Le aziende di Fenix Outdoor dipendono dal fatto che le persone possano godere di una natura pulita, diversificata e sana. Pertanto, attribuiamo particolare importanza alla riduzione dei danni ambientali nonché alla protezione e al miglioramento degli habitat naturali e della biodiversità. Di conseguenza, i nostri fornitori devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti ambientali applicabili nel paese in cui operano e dimostrare impegni che vadano oltre la mera conformità legale. Ci aspettiamo che i nostri fornitori compiano ogni sforzo per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività adottando i principi delle migliori pratiche e ricercando continuamente metodi migliorativi per minimizzare qualsiasi impatto ambientale negativo derivante dalle loro operazioni.

Raccomandiamo ai nostri fornitori di ridurre al minimo i rifiuti di produzione e le fuoriuscite. L'utilizzo dell'acqua deve essere monitorato e si raccomanda di ridurre il volume totale impiegato attraverso il riciclo dell'acqua o mediante processi alternativi innovativi. Gli impianti di trattamento delle acque reflue (ETP) devono essere correttamente gestiti, utilizzati e mantenuti, nonché adeguati ai tipi di effluenti generati dalle operazioni. Il consumo di energia deve essere monitorato e si raccomanda l'utilizzo di energie rinnovabili ove possibile.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali gestiscano le questioni ambientali rilevanti in modo appropriato ed efficace. Si raccomanda fortemente di aderire all'implementazione dell'Higg Index (higg.org) della Sustainable Apparel Coalition (SAC). Ci aspettiamo che tutti i fornitori forniscano un resoconto completo delle proprie attività ambientali entro la fine di ogni anno.

Protezione del clima

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali supportino attivamente gli sforzi del settore e della società per contrastare il cambiamento climatico. I partner commerciali devono implementare strategie di prevenzione e riduzione al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi concordati nell'ambito dell'Accordo di Parigi del 12 dicembre 2015, in particolare lo scenario di 1,5 gradi. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali siano in grado di fornire evidenza delle misure adottate per la riduzione della propria impronta di carbonio.

Gestione delle sostanze chimiche

Le sostanze chimiche o altri materiali che rappresentano un pericolo se rilasciati nell'ambiente devono essere identificati e gestiti in modo da garantire la sicurezza durante la loro manipolazione, trasporto, stoccaggio, utilizzo, riciclo o riutilizzo e smaltimento.

In conformità con la linea guida chimica e la lista delle sostanze soggette a restrizione di Fenix Outdoor, non è consentito l'utilizzo di determinate sostanze chimiche pericolose nella produzione dei nostri articoli o di eventuali precursori. Tutti i nostri fornitori devono firmare la linea guida chimica di Fenix Outdoor, confermando che nessuna sostanza chimica vietata verrà utilizzata nella produzione e garantendo che anche i propri fornitori e partner vi aderiscano. Qualora i fornitori abbiano la possibilità di scegliere tra due sostanze chimiche che svolgono la stessa funzione, devono selezionare quella meno dannosa per l'ambiente.

Ci aspettiamo che tutti i prodotti offerti siano conformi alle più recenti normative REACH e siano in linea con il California Proposition 65 Act. Deve essere rispettata la Convenzione di Rotterdam sulla procedura di previo assenso informato per talune sostanze chimiche e pesticidi pericolosi.

Gestione dei rifiuti e dei materiali pericolosi

I nostri partner commerciali devono adottare un approccio sistematico per identificare, gestire, ridurre e smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi. Ci aspettiamo che siano rispettati i divieti relativi all'esportazione di rifiuti pericolosi previsti dalla Convenzione di Basilea del 22 marzo 1989, come modificata. Ci aspettiamo inoltre che il mercurio sia utilizzato in conformità con i divieti della Convenzione di Minamata del 10 ottobre 2013 e che gli inquinanti organici persistenti siano gestiti in conformità con la Convenzione di Stoccolma del 23 maggio 2001, come modificata.

2.4 Lana, piume e piumini, pelle e altri prodotti di origine animale

Gli animali non devono in alcun caso essere sottoposti a trattamenti duri o crudeli. L'uccisione degli animali deve essere effettuata in ogni momento utilizzando il metodo più rapido, meno doloroso e non traumatico disponibile. I prodotti di origine animale non destinati al consumo umano, in linea generale, non vengono utilizzati.

Fenix Outdoor ha adottato una [politica sul benessere animale](#), disponibile sul nostro sito web.

Fenix Outdoor non accetta:

- pellicce vere in abbigliamento, accessori o in qualsiasi altro prodotto Fenix Outdoor.
- la spiumatura o la raccolta di piume o piumini da uccelli vivi o piume o piumini provenienti da uccelli alimentati forzatamente.
- la pratica del mulesing delle pecore
- il maltrattamento delle pecore durante la tosatura o l'allevamento a causa di lavoro a cottimo o pratiche analoghe
- prodotti derivanti da animali macellati senza stordimento
- prodotti derivanti da animali non destinati principalmente al consumo umano.

Gli animali devono essere trattati in conformità con la Convenzione europea per la protezione degli animali negli allevamenti. Ciò significa, ad esempio, che gli animali devono ricevere:

- cibo e acqua adeguati e sufficienti,
- un riparo adeguato e un'area di riposo confortevole,
- la possibilità di esprimere comportamenti naturali,
- la minimizzazione del dolore e dello stress durante la manipolazione,
- la minimizzazione della sofferenza mentale durante la manipolazione,
- protezione dalle malattie mediante prevenzione o diagnosi e trattamento tempestivi.

Gli animali trasportati devono essere trattati in conformità con l'ultima versione della Convenzione europea per la protezione degli animali durante il trasporto internazionale e con il regolamento del Consiglio sulla protezione degli animali durante il trasporto. Ciò significa, ad esempio, che:

- il trasporto deve essere pianificato con attenzione al fine di ridurre al minimo i tempi di trasporto,
- possono essere trasportati solo animali sani, escludendo animali malati o in gravidanza,
- durante il trasporto, acqua, alimenti e periodi di riposo devono essere forniti agli animali a intervalli adeguati, in qualità e quantità appropriate in base alla specie e alla dimensione,
- il trasporto di animali vivi dovrebbe essere sostituito, ove possibile, dal trasporto di cellule germinali o carcasse.

2.5 Protezione dei dati

I fornitori di Fenix Outdoor non devono divulgare informazioni non di dominio pubblico per ottenere vantaggi personali o a beneficio di soggetti diversi dalla società. Tali informazioni includono dati tecnici, dati finanziari, dati operativi, informazioni sui clienti, memorandum o altre informazioni relative alle attività aziendali, operative e ai piani futuri della società. Eventuali eccezioni sono soggette ad approvazioni scritte, ad esempio nell'ambito di iniziative a livello di settore e nella condivisione di esperienze tra aziende e stabilimenti. Tutte le norme e le disposizioni del Regolamento generale sulla protezione dei dati dell'UE (GDPR) si applicano.

3. Implementazione e Monitoraggio

3.1 Implementazione dei Requisiti

Ci aspettiamo che tutti i nostri fornitori rispettino questo Codice di Condotta e si impegnino attivamente a conformarsi ai nostri standard. Ci aspettiamo inoltre che i nostri fornitori si assicurino che anche la loro catena di fornitura sia informata sul contenuto di questo Codice e rispetti gli standard qui elencati.

Confidiamo che il nostro personale assuma un alto livello di responsabilità nel proprio lavoro, e ci aspettiamo che i fornitori facciano lo stesso, poiché li consideriamo parte integrante di "noi". Crediamo nel partenariato e siamo disponibili a collaborare con i nostri fornitori per trovare soluzioni praticabili in ciascun caso specifico.

Siamo disponibili a tenere in considerazione differenze culturali e altri fattori che possono variare da paese a paese, ma non comprometteremo i nostri requisiti fondamentali riguardanti i nostri standard etici, inclusi la sicurezza e i diritti umani.

3.2 Monitoraggio

Fenix Outdoor si riserva il diritto di monitorare la conformità ai principi e ai requisiti stabiliti in questo Codice di Condotta. Tutti i fornitori sono obbligati a mantenere Fenix Outdoor informata in ogni momento sul luogo in cui viene prodotto ciascun ordine. Fenix Outdoor ha il diritto di effettuare visite periodiche e non annunciate a tutte le fabbriche che producono i nostri beni, in qualsiasi momento. Tuttavia, tali ispezioni devono avvenire in conformità alle leggi vigenti e senza compromettere le attività commerciali del fornitore. Di norma, le ispezioni si svolgono

ogni due anni.

Fenix Outdoor è membro della Fair Labor Association (FLA). La FLA, a propria discrezione, decide controlli casuali relativi alla conformità a questo Codice e al Workplace Code della Fair Labor Association (www.fairlabor.org). Tutti i partner della nostra catena di fornitura sono obbligati a garantire agli incaricati FLA l'accesso ai propri locali.

Ci riserviamo inoltre il diritto di autorizzare una terza parte indipendente di nostra scelta a condurre audit per verificare la conformità al nostro Codice di Condotta. Durante gli audit, Fenix Outdoor richiede accesso a tutti i documenti, alle aree di lavoro e a tutti i dipendenti per interviste confidenziali. Fenix Outdoor garantisce che i dati personali siano trattati in conformità alle normative legali applicabili sulla protezione dei dati personali e alle norme antitrust.

3.3 Segnalazione di Violazioni

Tutti i dipendenti, partner commerciali e terze parti sono invitati a segnalare qualsiasi violazione di questo Codice e/o delle leggi applicabili. Ciò è conforme alla DIRETTIVA (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

I lavoratori sono liberi di presentare reclami ai propri superiori. Essi hanno il diritto di rivolgersi direttamente a noi, qualora si sentano più a loro agio nel farlo. La direzione di ciascuna fabbrica è obbligata a informare i propri lavoratori su questo codice e a esporre i nostri dati di contatto.

Se desiderate segnalare una violazione, contattate compliance@fenixoutdoor.se. In alternativa, per segnalare anonimamente eventi rilevanti, vi preghiamo di contattare

fenixoutdoor.ethicspoint.com o fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com oppure di scansionare il seguente QR Code:



3.4 Non Conformità

Qualora riscontrassimo che un fornitore non rispetta il Codice di Condotta di Fenix Outdoor, ci riserviamo il diritto di richiedere misure correttive entro una settimana o entro altri termini appropriati in base alla gravità della violazione. Offriamo supporto nella definizione di un piano di azione correttiva e seguiremo gli sforzi di mitigazione del rischio in conformità alle nostre Linee Guida sulla Conformità Sociale, ai requisiti statutari e agli obblighi derivanti dall'adesione alla FLA.

Ci riserviamo il diritto di terminare il rapporto commerciale con tale fornitore qualora le misure correttive non vengano attuate entro il termine concordato. Ci siamo impegnati a seguire le

raccomandazioni della FLA in caso di chiusura di una fabbrica. La FLA raccomanda di valutare la capacità produttiva dell'azienda nella fabbrica e determinare se vi sia rischio di licenziamenti. In tal caso, le aziende devono seguire [le Linee Guida della FLA sui Licenziamenti](#). Violazioni significative del Codice di Condotta di Fenix Outdoor non saranno accettate e possono comportare la cessazione immediata del rapporto con l'entità di Fenix Outdoor interessata.

3.5 Modifiche

Ci riserviamo il diritto di modificare o aggiornare il Codice di Condotta di volta in volta.

4. Riconoscimento e Consenso

Impegno alla Conformità del Codice di Condotta

- Con la presente confermiamo di aver ricevuto, letto e compreso pienamente il Codice di Condotta di Fenix Outdoor.
- Confermiamo di avere piena conoscenza di tutte le leggi pertinenti nei paesi in cui operiamo.
- Confermiamo che i requisiti del Codice di Condotta di Fenix Outdoor non sono in alcun modo in contrasto con la legge nazionale.
- Ci impegniamo a rispettare il Codice di Condotta di Fenix Outdoor e ad assumere la responsabilità di informare tutti i nostri dipendenti, subappaltatori e filiali sul contenuto del Codice di Condotta e di assicurarci che vi si conformino di conseguenza.
- Accettiamo il diritto di Fenix Outdoor di effettuare ispezioni non annunciate presso le nostre fabbriche e subappaltatori in qualsiasi momento, e che tale diritto possa essere esercitato da qualsiasi terza parte indipendente designata da Fenix Outdoor.
- Accettiamo che la FLA effettui audit indipendenti da Fenix Outdoor o dalla sua terza parte designata.
- Garantiamo che nessuna produzione di beni per Fenix Outdoor avrà luogo in luoghi diversi da quelli di cui Fenix Outdoor è stata informata. Forniremo, senza indugio, a Fenix Outdoor informazioni dettagliate sulla localizzazione di tutti gli stabilimenti produttivi utilizzati per la produzione di beni per Fenix Outdoor.
- Ci impegniamo a mantenerci informati sul contenuto del Codice di Condotta di Fenix Outdoor e accettiamo che Fenix Outdoor si riservi il diritto di modificare o aggiornare il Codice in qualsiasi momento.
- Con la presente ci impegniamo a segnalare immediatamente tutte le violazioni o infrazioni del Codice di Condotta di Fenix Outdoor all'indirizzo e-mail compliance@fenixoutdoor.se. Qualsiasi altra richiesta dovrà essere segnalata allo stesso punto di contatto.

Data

Nome dell'Azienda

Firma

Nome e Cognome

Timbro dell'Azienda

Indirizzo dell'Azienda

Questo impegno deve essere firmato e restituito all'azienda Fenix Outdoor entro e non oltre

Si prega di restituire il documento firmato all'ufficio dell'azienda Fenix Outdoor.

Se avete domande o necessitate di ulteriori informazioni, vi preghiamo di contattare:

compliance@fenixoutdoor.se

