

FENIX

OUTDOOR International AG

KODIGO NG PAG-UUGALI NG SUPPLIER (V 4.2)



Nilalaman

Panimula	1
1. Legal na Mga Kinakailangan.....	2
1.1 Pagsunod sa Batas at sa Code of Conduct na Ito	2
1.2 Katiwalian, Pananakot, Pagnanakaw at Panunuhol.....	2
2. Mga Kinakailangan para sa Ating mga Kasosyo sa Negosyo.....	2
2.1 Pananagutang Panlipunan	2
2.2 Kalusugan at Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho	11
2.3 Pananagutang Pangkapaligiran.....	14
2.4 Wool, Feathers at Down, Leather at Iba pang Produkto mula sa Hayop	15
2.5 Proteksyon ng Data	16
3. Implementasyon at Pagsubaybay	17
3.1 Implementasyon ng mga Kinakailangan	17
3.2 Pagsubaybay	17
3.3 Pag-uulat ng Mga Paglabag	18
3.4 Hindi Pagsunod	18
3.5 Mga Pagbabago	19
4. Pagkilala at Pahintulot	20

Panimula

Para sa Fenix Outdoor International AG, ang pananagutan ay bahagi ng aming kultura at pilosopiya bilang isang korporasyon. Naniniwala kami na kailangan naming bumuo ng matibay at pangmatagalang mga ugnayang pangnegosyo at pakikipag-ugnayan sa mga stakeholder. Napakahalaga para sa amin na kami ay lubos na maunawaan at na ang aming mga supplier at mahahalagang kasosyong pangnegosyo ay nagbabahagi ng aming pananaw para sa isang umuunlad na pandaigdigang lipunan. Dahil dito, itinatag namin ang Kodigo ng Pag-uugali na ito.

Ang Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor ay isang obligadong at hindi maaaring pag-usapan na kinakailangan na dapat sundin ng lahat ng aming mga supplier, kabilang ang kanilang mga subcontractor at mga kasosyong pangnegosyo. Hinihikayat namin ang aming mga kasosyo na magpatibay ng katulad na Kodigo para sa kanilang sarili at magtatag ng malinaw at nakatuon sa layunin na mga istruktura at mga sistema ng pananagutan upang masubaybayan ang pagpapatupad. Sa buong Kodigo ng Pag-uugali na ito, ang mga terminong “supplier” at “pabrika” ay ginagamit bilang pangkalahatang mga termino para sa aming mga supplier, subcontractor at mga kasosyong pangnegosyo at ang kanilang mga pasilidad.

Ang Kodigo ang nagsisilbing batayan ng aming mga ugnayang pangnegosyo at samakatuwid ay isang mahalagang bahagi ng aming kasunduan sa mga supplier. Inaasahan ng Fenix Outdoor na ang mga supplier ay magsasagawa ng mga pagpapabuti kapag ang mga pamantayan ng Kodigo ng Pag-uugali ay hindi natutugunan at bubuo ng mga napapanatiling mekanismo upang matiyak ang patuloy na pagsunod. Nag-aalok kami ng suporta at pagsasanay kung paano ipatupad ang Kodigo. Inilalaan ng Fenix Outdoor ang karapatang baguhin o amyendahan ang Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor anumang oras.

Ang Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor ay nakabatay sa Workplace Code of Conduct ng Fair Labor Association (FLA) at sa kasalukuyang mga internasyonal na dokumento at pamantayang sanggunian, kabilang ang:

- United Nations Global Compact,
- Pangkalahatang Deklarasyon ng mga Karapatang Pantao,
- Deklarasyon ng International Labour Organization (ILO) ukol sa mga Pangunahing Prinsipyo at Karapatan sa Paggawa,
- Rio Declaration on Environment and Development,
- United Nations Convention Against Corruption,
- Kasunduan ng United Nations ukol sa mga Karapatan ng Bata,
- European Convention para sa Proteksyon ng mga Hayop na Inaalagaan para sa Layuning Pang-agrikultura, at
- European Convention para sa Proteksyon ng mga Hayop sa Panahon ng Pandaigdigang Transportasyon at ang Regulasyon ng Konseho ukol sa proteksyon ng mga hayop habang dinadala.

1. Legal na Mga Kinakailangan

1.1 Pagsunod sa Batas at sa Code of Conduct na Ito

Inaasahan namin na ang aming mga supplier, sa lahat ng kanilang gawain, ay sumusunod sa mga naaangkop na pambansang batas sa bansang kanilang pinagtatrabahuhan. Kung ang alinman sa mga kinakailangan ng Fenix Outdoor ay lumalabag sa pambansang batas sa anumang bansa o teritoryo, ang batas ng bansang iyon ang mangunguna kaysa sa Code of Conduct ng Fenix Outdoor. Sa ganitong mga kaso, ang agarang pag-uulat sa Fenix Outdoor ay sapilitan upang mapagdesisyunan kung paano ito ipapatupad.

Mahalagang maunawaan na ang mga kinakailangan ng Fenix Outdoor ay hindi limitado sa mga itinakda ng pambansang batas. Kung ang mga legal na kinakailangan ay mas maluwag kaysa sa Code, palaging ang Code of Conduct ng Fenix Outdoor ang uunahin ng aming mga supplier. Ang mga supplier ay dapat magpatupad ng pinakamataas na pamantayan sa lahat ng oras. Bilang karagdagan, inaasahan namin na regular at epektibong mga pagsasanay sa pamantayan sa lugar ng trabaho para sa mga manggagawa, manager, at superbisor ay isinasagawa.

1.2 Katiwalian, Pananakot, Pagnanakaw at Panunuhol

Naniniwala kami na ang kahusayan ng aming mga produkto ang susi sa tagumpay ng aming negosyo. Dahil dito, makikipag-ugnayan kami sa lahat ng aming mga kustomer, supplier, at ahensya ng gobyerno sa tapat na paraan at alinsunod sa pandaigdigang pamantayan laban sa panunuhol at lokal na batas laban sa katiwalian. Kasama rito ang anumang transaksyon na maaaring lumitaw na ginawa upang magbigay ng benepisyo o pribilehiyo.

Mahigpit na ipinagbabawal ang katiwalian, panunuhol, pananakot, at pagnanakaw, kabilang ang anumang pagbabayad o iba pang benepisyo na ibinibigay sa anumang opisyal ng gobyerno para impluwensyahan ang pagdedesiyon na labag sa batas. Ang mga aksyong ito ay maaaring humantong sa agarang pagtigil ng ugnayan sa negosyo sa Fenix Outdoor at/o mga demanda at legal na hakbang.

2. Mga Kinakailangan para sa Ating mga Kasosyo sa Negosyo

2.1 Pananagutang Panlipunan

Walang Paggawa ng Bata

Sa kontekstong ito, tinutukoy namin ang “bata” bilang taong mas bata sa 15 taong gulang, alinsunod sa Artikulo 2.3 ng ILO Convention No. 138.

Hindi tinatanggap ng Fenix Outdoor ang paggawa ng bata. Lahat ng hakbang upang maiwasan ang paggawa ng bata ay dapat isagawa na isinasaalang-alang ang pinakamahasag na interes ng bata. Kasama rito, ngunit hindi limitado sa, ang pangangalap at pagpapanatili ng mga dokumento na nagpapatunay ng edad gaya ng sertipiko ng kapanganakan. Kung ang mga dokumento ng patunay ng edad ay hindi madaling makuha o hindi mapagkakatiwalaan, ang mga supplier ay dapat magsagawa ng lahat ng kinakailangang pag-iingat na makatuwirang inaasahan sa kanila.

Upang matiyak na ang lahat ng manggagawa ay nasa minimum na edad ng pagtatrabaho,

(kasama ang paghingi at pagpapanatili ng angkop at maaasahang tala ng katibayan ng edad ng manggagawa), kailangang panatilihin ng employer ang kopya ng opisyal na dokumento at ipakita ito kapag hiniling. Naniniwala kami na ang mga bata ay may karapatang umunlad at magkaroon ng mas magandang at napapanatiling pamumuhay kaysa sa amin. Ang kanilang pagsasamantala para sa panandaliang pakinabang ay hindi katanggap-tanggap.

Batay ang aming polisiya sa paggawa ng bata sa ILO Convention No. 138, na kinikilala ang karapatan ng bata na protektahan mula sa ekonomikal na pagsasamantala at mula sa anumang gawain na maaaring mapanganib, makagambala sa edukasyon, o makasama sa kalusugan o pisikal, mental, espiritwal, moral, o sosyal na pag-unlad ng bata. Kung ang minimum na edad ng pagtatrabaho sa bansa kung saan nagpapatakbo ang supplier ay mas mataas sa 15 taon, dapat sumunod ang supplier sa pambansang batas at regulasyon. Ang mga aprendiz o mag-aaral ng bokasyonal ay hindi dapat mas mababa sa edad na 15 o sa edad para sa pagtatapos ng sapilitang edukasyon.

Proteksyon para sa Kabataang Manggagawa

Kinilala namin, alinsunod sa UN Convention on the Rights of the Child, Artikulo 1, na ang isang tao ay bata hanggang sa edad na 18. Inirerekomenda namin sa aming mga supplier na tiyakin na ang mga manggagawa sa edad 15–18 (“kabataang manggagawa”) ay tratuhin nang naaayon.

Inaasahan namin na ang aming mga kasosyo sa negosyo na kumukuha ng kabataang manggagawa ay titiyakin na sila ay makakatanggap ng espesyal na pangangalaga at mga probisyon sa lugar ng trabaho. Ang kabataang manggagawa ay dapat protektado laban sa mga kundisyon ng trabaho na nakakasama sa kanilang kalusugan, kaligtasan, moral, at pag-unlad. Higit pa rito, inaasahan namin na titiyakin ng aming mga kasosyo na ang kanilang oras ng trabaho ay hindi makakaapekto sa kanilang partisipasyon sa mga programang edukasyonal na kinikilala ng mga awtoridad.

Pagpapatupad

Kung ang isang supplier ay hindi tatanggapin ang aming polisiya tungkol sa paggawa ng bata, hindi kami makikipag-ugnayan o ititigil ang aming pakikipagtulungan sa nasabing supplier.

Mga Kontrata sa Paggawa

Lahat ng manggagawa ay may karapatan sa isang nakasulat na kontrata sa pagtatrabaho na naglalaman ng tumpak, kumpleto, at naiintindihang buod ng mga tuntunin at kondisyon ng trabaho, kasama ang sahod, benepisyo, at kundisyon sa trabaho. Ito ay sumasaklaw din sa mga dayuhan, migranteng manggagawa, pansamantala, o manggagawang nagtatrabaho sa bahay, na sa anumang kaso ay hindi dapat tratuhin ng mas mababa.

Inaasahan ng Fenix Outdoor na tiyakin ng aming mga supplier na ang lahat ng empleyado ay may kaalaman sa kanilang mga legal na karapatan at obligasyon.

Hinihiling namin sa aming mga kasosyo sa negosyo na magkaroon ng nakasulat na polisiya at

pamamaraan sa pagrekrut at pagkuha ng kontraktwal, pansamantala, at contingent na manggagawa. Ang pansamantalang manggagawa ay kukunin lamang kung natutugunan ang isa sa mga sumusunod na kondisyon: Ang permanenteng lakas-paggawa ng kumpanya ay hindi sapat upang matugunan ang hindi inaasahan o labis na dami ng mga order; Ang pambihirang kalagayan ay maaaring magdulot ng malaking pinsala sa pinansyal sa supplier kung hindi maihahatid ang mga kalakal sa oras; o Ang trabahong kailangang gawin ay labas sa propesyonal na kaalaman ng permanenteng manggagawa.

Oras ng Paggawa

Inaasahan namin na ang aming mga supplier ay susunod sa maximum na bilang ng regular na oras ng trabaho na itinakda sa mga naaangkop na batas ng bansang pinagtatrabahuhan. Ang limitasyong ito ay hindi dapat lumampas sa 48 oras kada linggo ayon sa ILO Convention No. 1. Sa mga pambihirang sitwasyon, ayon sa Artikulo 2–5 ng ILO Convention No. 1, maaaring pahabain ang limitasyon ng 48 oras kada linggo.

Higit pa rito, ang aming kasosyo sa negosyo ay dapat sumunod sa lahat ng legal na kinakailangan tungkol sa oras ng trabaho ng mga protektadong manggagawa gaya ng mga buntis at kabataan.

Ang mga manggagawa ay may karapatang magkaroon ng hindi bababa sa isang araw (24 na sunud-sunod na oras) na pahinga sa bawat pitong araw.

Ang oras ng overtime ay palaging dapat boluntaryo at dapat bayaran alinsunod sa naaangkop na batas at sa premium rates (hindi bababa sa 1.25 ng regular na rate). Hindi dapat regular na hinihingi ang overtime. Ang kabuuang regular at overtime na oras ay hindi dapat lumampas sa 60 oras kada linggo. Ang mga pambihirang sitwasyon ay dapat ipaalam sa kaukulang Fenix Outdoor entity nang maaga.

Dapat tiyakin ng supplier na ang lahat ng manggagawa ay may karapatang tumanggi sa overtime. Sa anumang sitwasyon, hindi dapat ipataw ng supplier ang mga parusa gaya ng bawas sa sahod, pamimilit, pag-deny ng future overtime opportunities, pagbabanta ng deportasyon, o disciplinary action sa mga manggagawa na tumanggi sa overtime. Hindi dapat itakda ng supplier ang production quotas o piecework rates sa antas na kailangan ng manggagawa na lumampas sa regular na oras para kumita ng minimum wage o karaniwang sahod sa industriya (hindi kasama ang overtime).

Dapat makuha ng mga manggagawa ang kanilang nakatakdang taunang leave at sick leave nang walang anumang repercussions.

Dapat ibigay ang nakatakdang maternity at/o parental leave sa mga buntis.

Sa mga developing countries, nirerekomenda namin na magbigay ang supplier ng hindi bababa sa isang libreng pagkain bawat araw sa mga manggagawa.

Pagre-record ng Oras at Pamamahala ng Oras ng Trabaho

Dapat magpatupad ang mga supplier ng epektibong polisiya at sistema upang tumpak na maitala ang lahat ng oras ng trabaho, kasama ang regular na oras, overtime, pahinga, at leave, sa parehong normal at pambihirang sitwasyon. Ang oras ng trabaho ng lahat ng empleyado, anuman ang uri ng sahod, ay dapat maitala gamit ang maaasahang pamamaraan gaya ng timecards o elektronikong/mekanikal na sistema.

Mahigpit na ipinagbabawal ang paggamit ng maraming o dobleng sistema ng pagre-record ng oras. Lahat ng tala ng oras ay dapat tunay at tumpak. Dapat din protektahan ng mga supplier ang mga manggagawa na nag-uulat ng mga alalahanin tungkol sa pekeng o dobleng tala ng oras, kahit na ang ganitong proteksyon ay hindi kinakailangan ng batas.

Kabayaran / Sahod

Ang Fenix Outdoor ay nakatuon sa patas [na polisiya sa kabayaran](#), na makikita sa aming website.

Ang bawat manggagawa sa regular na linggong trabaho ay may karapatang magkaroon ng kita na nakatutugon sa kanyang pangunahing pangangailangan at nagbibigay ng ilang discretionary income. Ang legal na minimum na sahod ay minimum requirement lamang, hindi rekomendadong antas. Inaasahan namin na ang aming mga supplier ay magbibigay ng patas na kabayaran at titiyakin ang naaangkop na pambansang statutory minimum wage, ang karaniwang sahod sa industriya, o ang sahod na napagkasunduan sa collective agreement, alin man ang mas mataas, at ibigay ang anumang fringe benefits na kinakailangan ng batas o kontrata.

Saklaw nito ang lahat ng uri ng employment forms gaya ng probationary workers, apprentices at vocational workers, kontraktwal, contingent, migrant o pansamantalang manggagawa. Dapat silang makatanggap ng hindi bababa sa parehong kabayaran tulad ng regular na manggagawa na gumaganap ng parehong tungkulin o gawain na may katulad na antas ng karanasan o seniority.

Kung ang kabayaran ay hindi sapat upang matugunan ang pangunahing pangangailangan at magbigay ng discretionary income, dapat gumawa ang employer ng angkop na hakbang upang unti-unting maabot ang antas ng kabayaran na ito.

Ang production targets, piece rates, o anumang ibang incentive o production system ay hindi dapat itakda sa antas na pinipilit ang mga manggagawa na lumampas sa regular na oras ng trabaho ayon sa FLA Workplace Code, hindi kasama ang overtime, upang kumita ng hindi bababa sa minimum expectations ng Fenix Outdoor gaya ng itinakda sa itaas.

Higit pa rito, ang production targets, piecework, o anumang incentive o production system ay hindi dapat itakda sa antas na ang bayad para sa overtime ay mas mababa sa premium pay na hinihingi ng batas o ng FLA Workplace Code.

Ang sahod ay dapat bayaran nang regular, sa tamang oras, at patas batay sa karanasan, kwalipikasyon, at pagganap ng manggagawa.

Hindi tinatanggap ng Fenix Outdoor ang bawas sa sahod bilang parusa.

Kung may mga advance sa sahod, hindi ito dapat lumampas sa tatlong buwang sahod o legal na limitasyon, alin man ang mas mababa, at walang interes ang maaaring singilin.

Walang Sapilitang Paggawa

Hindi namin pinahihintulutan ang sapilitan o obligadong paggawa na itinuturing na ilegal sa produksyon ng mga kalakal para sa Fenix Outdoor, kabilang ang anumang anyo ng bonded labor, serfdom, pagkaalipin o mga gawing kahalintulad ng pagkaalipin, trafficking sa mga tao o anumang iba pang hindi boluntaryong paggawa at serbisyo na hindi naayon sa kinikilalang pandaigdigang pamantayan sa paggawa at panlipunan. Ang lahat ng trabaho ay dapat boluntaryo at walang banta ng parusa. Ang mga empleyado ay dapat may kakayahang wakasan ang kanilang trabaho o empleyo anumang oras.

Hindi tinatanggap ng Fenix Outdoor ang paggamit ng mga bonded worker o mga bilanggo sa produksyon ng mga kalakal ng Fenix Outdoor.

Walang dapat maging paghihigpit sa karapatan ng manggagawa na umalis sa lugar ng trabaho. Ang mga manggagawa ay hindi dapat obligahin na magbigay ng mga "deposito" o ipasa ang kanilang mga dokumento ng pagkakakilanlan sa kanilang employer.

Anumang komisyon at iba pang bayarin sa mga ahensya ng recruitment kaugnay ng pagkuha ng mga dayuhan, migranteng manggagawa o pansamantalang manggagawa ay dapat sagutin ng employer. Hindi kailanman dapat obligahin ang mga manggagawang ito na manatili sa trabaho nang mas matagal laban sa kanilang sariling kagustuhan. Dapat silang palaging may karapatang wakasan ang kanilang empleyo nang malaya.

Walang manggagawa ang dapat makatanggap ng mga tuntunin sa empleyo na nagpapahintulot sa mga employer, ahensya ng empleyo, o mga tagapamagitan na alinman ay pigilan ang sahod na kinita na; gamitin ang mga naipong sahod bilang parusa; o sa anumang paraan ay parusahan ang mga manggagawa dahil sa pagwawakas ng kanilang empleyo.

Ang kalagayan ng sapilitan at obligadong paggawa ay maaari ring mangyari kung ang mga manggagawa ay napipilitang mag-ambag sa pananalapi para sa mga proseso ng recruitment, visa/pahintulot, tirahan, atbp. Samakatuwid, nais naming bigyang-diin ang aming hindi pagpapaubaya sa sapilitan at obligadong paggawa sa mga sumusunod:

- Walang manggagawa ang magbabayad para sa kanilang trabaho o karapatang magtrabaho.
- Ang mga manggagawa ay nananatiling may kontrol sa kanilang mga dokumento sa paglalakbay at may ganap na kalayaan sa paggalaw; at
- Lahat ng manggagawa ay naipapaalam ang mga pangunahing tuntunin ng kanilang empleyo bago magsimula sa trabaho o sa posibleng reloksyon.

Mahigpit naming hinihikayat ang mga pasilidad sa aming direkta at hindi direktang value chain o mga nagsusuplay sa iba pang yunit ng negosyo ng Fenix Company na sumunod din sa mga prinsipyong nabanggit sa itaas at magpatupad ng patakarang "zero-fees" sa recruitment ng mga migranteng manggagawa kung may umiiral na bayarin sa recruitment o broker. Ginagamit namin ang depinisyon ng ILO sa recruitment fees at costs.

Inaasahan namin na ang aming mga kasosyo sa negosyo ay may nakasulat na patakaran ng kumpanya o code of conduct para sa pagkuha at pag-empleyo ng mga migranteng

manggagawa, na nagtatakda ng mga tiyak na proteksyon para sa mga migranteng manggagawa sa buong panahon ng kanilang empleyo (kabilang ang pagbibitiw, pagwawakas, at repatriation ng mga migranteng manggagawa) alinsunod sa mga naaangkop na batas, ang nabanggit na mga depinasyon ng ILO, at ang Code of Conduct ng Fenix Company. Ang patakaran ng supplier na zero-fee ay dapat ipaalam at isama sa mga legal na may-bisang kontrata ng serbisyo sa lahat ng third-party labor brokers na kasangkot sa recruitment at pag-emplesyo ng mga migranteng manggagawa. Inaasahan namin na ang aming mga kasosyo sa negosyo ay may komprehensibong proseso upang subaybayan ang pagsunod ng sarili nila at ng mga third-party labor broker sa patakarang ito.

Pagbabayad-uli ng recruitment o broker fees kung naaangkop

Pagbabayad-uli para sa mga migranteng manggagawa na kinuha sa petsa o bago ipinadala ang CoC na ito: Kung ang isang migranteng manggagawa na kinuha sa petsa o bago ipinadala ang CoC na ito ay nagbayad ng mga recruitment fees at gastusin na dapat sagutin ng supplier sa ilalim ng CoC na ito, dapat bayaran ng supplier ang mga nasabing bayarin at gastusin sa manggagawa sa loob ng 30 araw mula sa petsa ng pagkuha sa manggagawa.

Mga Migranteng Manggagawa na kinuha bago ang Marso 1, 2024: Kung ang isang migranteng manggagawa na nagtatrabaho sa pasilidad ng Supplier sa o pagkatapos ng Marso 1, 2024 ay kinuha bago ang Marso 1, 2024, at nagbayad ng mga recruitment fees at gastusin na dapat sagutin ng supplier sa ilalim ng CoC na ito, dapat bayaran ng supplier ang mga nasabing bayarin at gastusin na lampas sa naaangkop na legal na limitasyon sa manggagawa bago ang Disyembre 31, 2024 o ang pagtatapos ng kontrata ng manggagawa, alinman ang mas maaga. Ang pagbabayad-uli ng mga bayarin na lampas sa legal na limitasyon ay maaaring gawin nang hulugan hanggang Disyembre 31, 2024 o ang pagtatapos ng kontrata ng manggagawa, alinman ang mas maaga. Kung walang naaangkop na legal na limitasyon, dapat bayaran ng supplier ang mga nasabing bayarin at gastusin na lampas sa isang buwang netong sahod ng manggagawa. Ang isang buwang netong sahod ay kinabibilangan ng regular na oras ng trabaho na nakasaad sa kontrata ng empleyo hanggang sa maximum na 48 kabuuang oras ng trabaho bawat linggo. Ang mga allowance at bonus ay maaari lamang isama sa kalkulasyon kung ang mga ito ay kontraktwal na garantisado bilang isang nakapirming halaga bawat panahon ng sahod. Ang mga pabagu-bagong bonus, overtime na oras, o mga insentibong “at risk” na nakatali sa dami ng produksyon o iba pang sukatan ng pagganap ay hindi maaaring isama sa kalkulasyon.

Kalayaan sa Paggalaw

Banyo: Walang sinuman ang dapat pumigil sa access ng manggagawa sa mga banyo sa anumang paraan, kabilang ang paglimita sa oras ng pagpunta sa banyo o hindi pagbabayad para sa oras ng banyo.

Pisikal na Paggalaw: Walang sinuman ang dapat pumigil sa kalayaan ng manggagawa sa loob ng lugar ng produksyon o mga pasilidad na ibinigay ng supplier, kasama na ang tirahan ng manggagawa, maliban kung kinakailangan para sa kaligtasan ng manggagawa.

Curfew: Walang sinuman ang dapat magpataw ng curfew o limitasyon sa heograpiya ng

paggalaw ng manggagawa lampas sa tirahan na ibinigay ng supplier. Kung kinakailangan para sa privacy, seguridad ng ari-arian ng employer, o kaligtasan ng manggagawa, maaaring magkaroon ng mga eksepsyon, ngunit hindi dapat limitahan ng supplier ang lehitimong bisita sa tirahan ng manggagawa.

Walang kundisyon na ipinataw ng employer, ahensya, o intermediaries ang dapat pumigil o limitahan ang kalayaan ng mga empleyado sa paggalaw o malayang transit.

Leave para sa personal na dahilan: Ang mga migranteng manggagawa ay malayang makabalik sa kanilang sariling bansa sa panahon ng taunang o personal na leave nang hindi kinakailangang magbayad ng anumang deposito. Sila ay malaya mula sa banta ng terminasyon o anumang parusa.

Mga Pasukan sa Lugar ng Trabaho: Kung ang mga pasukan sa lugar ng trabaho ay naka-lock o may guwardiya upang pigilan ang hindi empleyadong pagpasok para sa seguridad, ang mga manggagawa ay palaging dapat may malayang paglabas.

Dapat hindi pigilan ng mga supplier ang anumang migranteng manggagawa sa pakikipag-ugnayan sa kanyang embahada o konsulado sa bansang pinagmulan.

Pagpapanatili ng Dokumentong Pagkakakilanlan

Hindi dapat pilitin ang mga manggagawa na i-deposito ang kanilang identity papers o dokumento.

Ang mga manggagawa ay dapat panatilihin at kontrolin ang kanilang personal na dokumento tulad ng pasaporte, identity papers, travel documents, at iba pang personal na legal na dokumento sa lahat ng oras.

Ang tanging pinapayagang eksepsyon ay pagkatapos ng pagdating ng manggagawa sa bansa ng pagtatrabaho, kung may pangangailangan pansamantala para sa pagpapakita ng orihinal na dokumento sa mga ahensya ng gobyerno para sa visa, work permits, o iba pang legal na layunin.

Hindi dapat hilingin ng supplier ang pagsuko ng orihinal na dokumento, paghawak ng dokumento, o limitahan ang access ng manggagawa sa kanilang dokumento sa anumang sitwasyon.

Maaaring kumuha at magpanatili ng kopya ng orihinal na dokumento ang supplier.

Mahigpit na ipinagbabawal sa mga third-party recruiters, employment agents, at labor brokers ang paghawak ng personal na dokumento ng manggagawa.

Magalang na Paggamot

Ang bawat manggagawa ay dapat tratuhin nang may respeto at dignidad.

Inaasahan ng Fenix Outdoor na igalang ng supplier ang personal na dignidad, privacy, at karapatan ng bawat indibidwal at ipagbawal ang anumang uri ng karahasan o pang-aabuso sa lugar ng trabaho, kasama na ang pagbabanta at pananakot sa manggagawa.

Ang mga manggagawa ay malaya maghain ng reklamo sa kanilang mga superyor. May karapatan silang direktang lumapit sa amin, kung mas komportable silang gawin ito.

Ang pamunuan ng bawat pabrika ay obligadong ipaalam sa kanilang mga manggagawa ang code na ito at ipakita ang aming contact details kasama ang Email-Hotline compliance@fenixoutdoor.se o QR Code sa whistleblowing hotline gaya ng ipinapakita sa Chapter 3.3.

Sa anumang sitwasyon, hindi tinatanggap ng Fenix Outdoor ang paggamit ng humiliation, corporal punishment, o iba pang anyo ng mental o pisikal na disciplinary actions. Walang manggagawa ang dapat ma-expose sa physical, sexual, psychological, o verbal harassment o abuse.

Dapat magkaroon ng nakasulat na patakaran at pamamaraan sa disiplinaryo ang supplier na ipinatutupad nang patas at walang diskriminasyon. Dapat kabilang dito ang pagsusuri ng pamunuan ng isang mas mataas sa manager na nagpatupad ng aksyon, nakasulat na rekord ng lahat ng aksyon, at karapatan ng manggagawa na lumahok at maiparinig ang sarili sa anumang disiplinaryong proseso laban sa kanila.

Ang lahat ng manggagawa ay dapat may karapatan sa kanilang pangunahing mga karapatan.

Walang Diskriminasyon

Walang manggagawa ang dapat diskriminahin batay sa lahi, bansa ng pinagmulan, etnisidad, pulitikal na pananaw, social group, relihiyon, edad, sekswal na oryentasyon, kasarian, marital status, kalusugan, kapansanan, o iba pang klase na protektado ng batas o unibersal na prinsipyo ng United Nations.

Dapat tiyakin ng mga supplier na ang lugar ng trabaho ay malaya mula sa anumang uri ng malupit, mapang-abuso, o hindi makataong pagtrato.

Mahigpit na ipinagbabawal ang paggamit o pagbabanta ng physical o sexual na karahasan, harassment, at pananakot laban sa manggagawa, pamilya niya, o mga katrabaho.

Dapat magkaroon ng tuloy-tuloy na pagsasanay para sa frontline supervisors at managers sa positibong pamamaraan ng pamamahala.

Lahat ng manggagawa na may parehong karanasan at kwalipikasyon ay dapat makatanggap ng pantay na kondisyon sa trabaho, kabilang ang hiring, kabayaran, promosyon, disiplinaryo, terminasyon, o pagreretiro.

Inaasahan namin na ang mga supplier ay isusulong ang pantay na oportunidad at patas na pagtrato sa lahat ng manggagawa anuman ang mga nabanggit na dahilan.

Hindi katanggap-tanggap ang pagpapaalis sa buntis na manggagawa, o manggagawa sa parental leave, o pagkatapos ng kanilang pagbabalik sa trabaho.

Ang mga manggagawa na kumuha ng parental leave (lalaki o babae) ay may karapatang bumalik sa kanilang trabaho sa parehong kondisyon bago ang leave, at hindi dapat diskriminahin, mawalan ng seniority, o bawasan ang sahod.

Kalayaan sa Pagbubuo ng Samahan at Karapatan sa Collective Bargaining

Iginagalang ng Fenix Outdoor ang karapatan ng manggagawa sa kalayaan sa pagbubuo ng samahan at collective bargaining.

Ang lahat ng manggagawa ay malaya sumali sa samahang kanilang pipiliin at may karapatang makipag-negosasyon nang sama-sama.

Hindi namin tinatanggap ang anumang disiplinaryo o diskriminatoryong aksyon mula sa pabrika laban sa mga manggagawang nag-oorganisa o sumali sa samahan, pati na rin ang parusa sa mga manggagawa na nag-organisa o lumahok sa strike alinsunod sa ILO standards at jurisprudence.

Inaasahan namin na ang aming mga supplier ay kikilalanin at igagalang, hangga't saklaw ng pambansang batas o internasyonal na pamantayan, ang karapatan ng manggagawa sa kalayaan sa samahan at hindi paboran o diskriminahin ang mga miyembro ng employee organizations o trade unions.

Hinihikayat namin ang pakikipag-ugnayan sa mga kinatawan ng manggagawa, civil society groups, at trade unions.

Sa kabilang banda, pinapayuhan namin na iwasan ang panghihimasok sa pagtatag o aktibidad ng mga organisasyon ng manggagawa, kabilang ang mga aksyon na naglalayong itaguyod o kontrolin ang samahan ng manggagawa ng mga employer.

Bukod dito, dapat magbigay ang mga supplier ng isang kapaligiran na nagpapahintulot sa mga empleyado na maipamuhay ang kanilang mga karapatan nang legal at mapayapa.

Access sa at Pagresolba ng Mga Reklamo

Alinsunod sa UN Guiding Principles on Business and Human Rights, dapat magtatag o lumahok ang mga supplier sa epektibo, operational-level grievance mechanisms na inclusive sa mga migranteng manggagawa, isinasaalang-alang ang social, cultural factors at language differences.

Dapat may mekanismo na nagpapahintulot sa mga manggagawa na mag-ulat ng reklamo nang confidential.

Dapat mangako ang mga supplier na aayusin ang mga paglabag, kabilang ang pagbabayad muli ng anumang recruitment fees at kaugnay na gastos sa manggagawa sa tamang panahon.

Dapat kumpirmahin ng supplier sa mga manggagawa kapag ang remedy ay ganap nang naibigay at kung may positibo o negatibong resulta (halimbawa: mas magandang pagtrato o retaliatory treatment, sapat o kulang na health care o stigma).

Kung may negatibong resulta, dapat gumawa ng karagdagang aksyon ang supplier upang tugunan ang natitirang isyu bago maisara ang insidente.

Ang mga manggagawa ay hindi dapat matakot at protektado sa lahat ng oras laban sa retaliation para sa pag-raise ng grievances.

Dapat din mangako ang mga supplier na magsagawa ng regular na pagsasanay para sa kanilang mga manggagawa tungkol sa kanilang itinayong grievance mechanism, at tiyakin na epektibo ang mga ito.

Termination at Retrenchment

Dapat panatilihin ng mga supplier ang tamang at tumpak na rekord kaugnay ng termination at retrenchment.

Kapag naharap sa malalaking pagbabago sa produksyon, programa, organisasyon, istruktura, o teknolohiya at ang mga pagbabagong ito ay malamang magresulta sa pansamantala o permanenteng layoffs, dapat ipaalam ng supplier ang anumang alternatibo sa retrenchment na isinasaalang-alang at kumonsulta sa mga kinatawan ng manggagawa sa lalong madaling panahon upang maiwasan o mabawasan ang layoffs.

Kung hindi maiwasan ang pansamantala o permanenteng layoffs, dapat bumuo at magpatupad ng plano na magpapagaan sa negatibong epekto ng mga pagbabagong ito sa manggagawa at kanilang komunidad.

Ang plano ay dapat malinaw na ipaalam, i-post, at magkaroon ng feedback channels para sa mga manggagawa upang magtanong at magbigay ng puna.

Ang mga retrenched na manggagawa ay dapat mabigyan ng pagkakataong lumipat sa ibang owned facilities sa bansa sa katumbas na sahod at dapat gawin ng supplier ang lahat ng hakbang upang mapadali ang muling empleyo sa ibang kumpanya sa bansa.

2.2 Kalusugan at Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho

Ang lahat ng manggagawa ay dapat mabigyan ng isang ligtas at malusog na kapaligiran sa trabaho upang maiwasan ang mga aksidente at pinsala sa kalusugan na nagmumula sa, may kaugnayan sa, o nagaganap sa kurso ng trabaho o bilang resulta ng operasyon ng mga pasilidad ng mga supplier. Inaasahan ng Fenix Outdoor na ang mga supplier nito ay mananagot para sa kalusugan at kaligtasan ng kanilang mga manggagawa at kokontrolin ang mga panganib at magsasagawa ng pinakamahusay na makatwirang posibleng mga hakbang sa pag-iingat laban sa mga aksidente at mga sakit na dulot ng trabaho.

Kinakailangan ng Fenix Outdoor mula sa mga supplier nito na ang kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa ay dapat maging prayoridad sa lahat ng oras. Hindi tinatanggap ang mapanganib na kagamitan o hindi ligtas na mga gusali. Ang mga supplier ay dapat magpatupad ng mga responsableng hakbang upang mabawasan ang mga negatibong epekto ng lugar ng trabaho sa kapaligiran.

Ang pabrika ay dapat sa lahat ng oras may hawak ng lahat ng naaangkop na mga sertipiko at permit na may kaugnayan sa mga isyu sa kalusugan at kaligtasan.

Ang labis na pisikal o mental na pagkapagod ay dapat maiwasan sa pamamagitan ng naaangkop na mga hakbang. Bukod dito, inaasahan namin na ang mga empleyado ay regular na ipinapaalam at sinasanay tungkol sa mga naaangkop na pamantayan at hakbang sa kalusugan at kaligtasan. Inaasahan din namin na ang mga empleyado ay bibigyan ng access sa inuming tubig sa sapat na dami at access sa malilinis na pasilidad na sanitasyon. Kung ang tirahan ay ibinibigay para sa mga empleyado, ang mga kinakailangang ito ay naaangkop din.

Kaligtasan ng Gusali at Sunog

Ang pabrika ay dapat magkaroon ng malinaw na nakamarkang mga labasan at, kung maaari, mga emergency exit sa lahat ng palapag. Lahat ng mga pinto ng labasan ay dapat bumukas palabas. Ang mga labasan ay hindi dapat harangan ng anumang bagay tulad ng mga karton, rolyo ng tela o basura, at dapat ay may sapat na ilaw. Kung ang mga emergency exit ay naka-

lock, ang mga susi ay dapat ilagay sa likod ng basaging salamin sa tabi ng mga pinto, at sa gayon ay laging magagamit ng mga tauhan.

Ang lahat ng manggagawa ay dapat may kamalayan sa mga kaayusan sa kaligtasan sa pabrika, tulad ng mga emergency exit, fire extinguisher, kagamitan sa first aid, atbp.

Ang isang plano ng paglikas ay dapat ipaskil sa pabrika at ang fire alarm ay dapat regular na sinusuri. Ang mga drill ng paglikas ay dapat isagawa nang hindi bababa sa isang beses sa isang taon at ang emergency lighting ay dapat na naka-install at pinananatili.

Ang lahat ng gusali ay dapat ligtas, pinananatili at regular na sinusuri.

First Aid

Ang mga kagamitan sa first aid ay dapat magagamit sa bawat pabrika at hindi bababa sa isang tao sa bawat departamento ay dapat may pagsasanay sa pangunahing first aid at mga teknik sa paglaban sa sunog. Ang mga pagsasanay ay dapat ibigay sa oras ng pagkuha at may panapanahong refresher training. Ang employer ay dapat magbayad ng anumang gastos (na hindi saklaw ng social security) na maaaring makuha ng isang manggagawa para sa pangangalagang medikal kasunod ng pinsala habang nagtatrabaho sa pabrika.

Inirerekomenda na ang isang doktor o nars ay magagamit sa maikling abiso, kung sakaling magkaroon ng aksidente sa pabrika.

Mga Kondisyon sa Pabrika

Ang isang ligtas at malusog na kapaligiran sa trabaho ay dapat ibigay upang maiwasan ang mga aksidente at pinsala sa kalusugan na nagmumula sa, may kaugnayan sa o nagaganap sa kurso ng trabaho o bilang resulta ng operasyon ng pasilidad ng supplier.

Mahalaga para sa kapakanan ng mga manggagawa na ang kapaligiran ng pabrika ay malinis at walang polusyon.

Ang temperatura sa pabrika ay dapat katanggap-tanggap bilang isang kapaligiran sa trabaho, at ang bentilasyon ay dapat sapat. Ang mga heater o bentilador ay dapat ibigay kung kinakailangan.

Ang ilaw sa bawat istasyon ng trabaho ay dapat sapat para sa trabahong isinasagawa, sa lahat ng oras ng araw.

Ang mga pasilidad na sanitasyon ay dapat malinis, nasa maayos na kondisyon at ang mga manggagawa ay dapat may access nang walang mga paghihigpit. Ang kinakailangang kagamitan sa sanitasyon ay dapat ibigay sa gastos ng employer (toilet paper, sabon, disinfectant at katulad nito). Ang bilang ng mga pasilidad ay dapat sapat para sa bilang ng mga manggagawa sa pabrika. Ang mga pasilidad na sanitasyon ay mas mainam na hiwalay para sa mga lalaki at babae.

Ang access sa inuming tubig ay dapat ibigay nang walang anumang paghihigpit sa dalas at oras.

Mga Buntis na Manggagawa at Mga Bagong Ina

Ang mga supplier ng Fenix Outdoor ay dapat sumunod sa mga probisyong proteksiyon na

nakikinabang sa mga buntis na manggagawa at mga bagong ina, kabilang ang pansamantalang paglilipat mula sa mga istasyon ng trabaho at kapaligiran ng trabaho na maaaring magdulot ng panganib sa kalusugan ng buntis at ng kanyang hindi pa isinisilang na anak. Kung ang ganitong mga probisyong proteksiyon ay hindi umiiral sa pambansang batas, ang mga supplier ay dapat magsagawa ng makatwirang mga hakbang upang matiyak ang kaligtasan at kalusugan ng mga buntis na babae at ng kanilang hindi pa isinisilang na mga anak.

Inirerekomenda namin sa aming mga supplier na gumawa ng pansamantalang pagsasaayos ng oras ng trabaho sa panahon at pagkatapos ng pagbubuntis.

Ang mga pabrika ay dapat magbigay sa mga bagong ina ng mga pahinga para sa pagpapasuso at mga pasilidad.

Inirerekomenda namin na ang mga pabrika na may mga babaeng manggagawa ay mag-ayos ng day care para sa mga batang wala pang edad sa paaralan.

Mga Kondisyon sa Tirahan

Kung ang isang pabrika ay nagbibigay ng mga pasilidad sa tirahan para sa mga tauhan nito, ang mga kinakailangan hinggil sa kaligtasan at kalusugan, sa ilalim ng punto 2.2 “Kalusugan at Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho”, ay dapat ding ilapat sa lugar ng tirahan ng mga manggagawa. Ang lahat ng manggagawa ay dapat mabigyan ng sarili nilang kama, at ang espasyo sa tirahan bawat manggagawa ay dapat tumugon sa minimum na mga kinakailangan ng batas. Inaasahan na ang minimum na pamantayan hinggil sa privacy at personal na espasyo ay mapapanatili at na ang employer ay isasaalang-alang ang tirahan na parang siya mismo ang titira sa ibinigay na espasyo.

Ang hiwalay na mga dormitoryo pati na rin ang mga banyo at shower ay dapat ibigay para sa mga lalaki at babae.

Hindi dapat magkaroon ng mga paghihigpit sa karapatan ng mga manggagawa na umalis sa dormitoryo.

Kung ang dormitoryo ay hindi ginagamit ng mga manggagawa, walang bayad ang dapat kaltasin mula sa sahod upang bayaran ito.

Sa partikular, nais bigyang-diin ng Fenix Outdoor ang kahalagahan ng mga fire alarm, fire extinguisher, hindi nakaharang na mga emergency exit, mga drill ng paglikas (hindi bababa sa isang beses sa isang taon o ayon sa batas) at ligtas na mga gusali sa mga lugar ng dormitoryo (tingnan ang punto 2.2 “Kalusugan at Kaligtasan sa Lugar ng Trabaho”).

Pagpapanatili ng mga Likas na Pinagkukunan ng Kabuhayan

Ang aming mga supplier ay hindi dapat, sa paglabag sa mga lehitimong karapatan, mag-alis ng lupa, kagubatan o tubig na ang paggamit ay nagsisiguro ng kabuhayan ng mga tao. Inaasahan namin na ang aming mga kasosyo sa negosyo ay umiwas sa mapaminsalang pagbabago ng lupa, polusyon sa tubig at hangin, ingay na emisyon, at labis na paggamit ng tubig kung ito ay nakakasama sa kalusugan ng mga tao, makabuluhang nagpapahina sa likas na batayan para sa produksyon ng pagkain o pumipigil sa pag-access ng mga tao sa ligtas na inuming tubig o mga pasilidad na sanitasyon.

Mga Karapatan ng mga Lokal na Komunidad at Katutubong Mamamayan

Ang aming mga supplier ay dapat igalang ang naaangkop na lokal, pambansa, internasyonal, at tradisyunal na mga karapatan sa lupa, tubig, at mga mapagkukunan, lalo na yaong sa mga katutubong komunidad. Kung ang mga legal na pinahihintulatang pagbabago sa paggamit ng lupa ay isinasagawa o ang tubig o mga mapagkukunan ng mga lokal na komunidad ay ginagamit o naapektuhan, ang aming mga kasosyo sa negosyo ay dapat kumuha ng malaya, pauna at may sapat na kaalamang pahintulot ng mga apektadong komunidad at idokumento ang prosesong ito. Hindi namin tinatanggap ang ilegal na pagpapaalis.

Mga Puwersang Panseguridad

Hindi namin pinahihintulutan ang anumang uri ng karahasan ng mga puwersang panseguridad. Inaasahan namin ang regular na pagsasanay kung paano kumilos nang may dignidad at paggalang sa mga manggagawa at mga bisita sa lugar.

2.3 Pananagutang Pangkapaligiran

Proteksyon sa Kapaligiran

Ang mga kumpanya ng Fenix Outdoor ay nakasalalay sa kakayahan ng mga tao na masiyahan sa malinis, masagana, at malusog na kalikasan. Dahil dito, binibigyan namin ng espesyal na pansin ang pagbabawas ng pinsala sa kapaligiran, pati na rin ang proteksyon at pagpapahusay ng mga likas na tirahan at biodiversity. Samakatuwid, ang aming mga supplier ay dapat sumunod sa lahat ng naaangkop na batas at regulasyon sa kapaligiran sa bansang kanilang pinapatakbo, at ipakita ang mga pagsisikap na lampas sa legal na pagsunod. Inaasahan naming gagawin ng aming mga supplier ang lahat ng kanilang makakaya upang mabawasan ang epekto ng kanilang negosyo sa kapaligiran sa pamamagitan ng pagpapatupad ng mga prinsipyo ng pinakamahusay na kasanayan at patuloy na paghahanap ng mga mas pinahusay na pamamaraan upang mabawasan ang anumang negatibong epekto ng kanilang operasyon sa kapaligiran.

Inirerekomenda namin sa aming mga supplier na bawasan ang basura sa produksyon at mga pagtapon. Ang paggamit ng tubig ay dapat bantayan, at inirerekomenda naming bawasan ang kabuuang dami ng paggamit sa pamamagitan ng pag-recycle ng tubig o paggamit ng mga makabagong alternatibong proseso. Ang mga pasilidad sa paggamot ng dumi sa tubig (ETP) ay dapat mapatakbo, magamit, at mapanatili nang maayos, at angkop sa mga uri ng dumi sa tubig na nagmumula sa operasyon. Ang paggamit ng enerhiya ay dapat bantayan, at inirerekomenda namin ang paggamit ng renewable energy kung posible.

Upang makamit ang mga layuning ito, inaasahan naming pamahalaan ng aming mga kasosyo sa negosyo ang mga mahahalagang usapin sa kapaligiran sa angkop at epektibong paraan. Lubos naming inirerekomenda ang pagsali sa pagpapatupad ng Higg Index (higg.org) ng Sustainable Apparel Coalition (SAC). Inaasahan naming magbigay ang lahat ng supplier ng komprehensibong ulat ng kanilang mga aktibidad sa kapaligiran bago matapos ang bawat taon.

Proteksyon sa Klima

Inaasahan naming aktibong susuportahan ng aming mga kasosyo sa negosyo ang mga pagsisikap ng industriya at lipunan upang pigilan ang pagbabago ng klima. Dapat ipatupad ng mga kasosyo sa negosyo ang mga estratehiya sa pag-iwas at pagbawas upang makatulong sa pagtamo ng mga layunin na napagkasunduan sa ilalim ng Paris Agreement noong Disyembre 12, 2015, lalo na ang 1.5-degree scenario. Inaasahan naming maipakita ng aming mga kasosyo sa negosyo ang mga ebidensya ng mga hakbang na ginawa upang mabawasan ang kanilang carbon footprint.

Pamamahala ng Kemikal

Ang mga kemikal o iba pang materyales na nagdudulot ng panganib kapag nakalabas sa kapaligiran ay dapat matukoy at pangasiwaan sa paraang tinitiyak ang kaligtasan sa panahon ng paghawak, transportasyon, imbakan, paggamit, pag-recycle o muling paggamit, at pagtatapon.

Ayon sa gabay ng kemikal at listahan ng mga ipinagbabawal na sangkap ng Fenix Outdoor, hindi pinapayagan ang paggamit ng ilang mapanganib na kemikal sa paggawa ng aming mga produkto o anumang precursor nito. Lahat ng aming supplier ay dapat pumirma sa Gabay sa Kemikal ng Fenix Outdoor, na kinukumpirma na walang ipinagbabawal na kemikal na gagamitin sa produksyon at tinitiyak na susunod din ang kanilang mga supplier at kasosyo rito. Kapag may pagpipilian ang mga supplier sa pagitan ng dalawang kemikal na may parehong layunin, dapat nilang piliin ang kemikal na pinakamaliit ang pinsala sa kapaligiran.

Inaasahan naming ang lahat ng produktong inaalok sa amin ay sumusunod sa pinakabagong regulasyon ng REACH at naaayon sa California Proposition 65 Act. Dapat ding sundin ang Rotterdam Convention tungkol sa Prior Informed Consent Procedure para sa ilang mapanganib na kemikal at pestisidyo.

Paghawak ng Basura at Mapanganib na Materyales

Dapat sundin ng aming mga kasosyo sa negosyo ang sistematikong paraan upang matukoy, pangasiwaan, bawasan, at responsableng itapon o i-recycle ang solid waste. Inaasahan naming susundin ang mga pagbabawal sa pag-export ng mapanganib na basura ayon sa Basel Convention noong Marso 22, 1989, kasama ang mga binagong probisyon. Inaasahan din naming gagamitin ang Mercury alinsunod sa mga pagbabawal ng Minamata Convention noong Oktubre 10, 2013, at ang persistent organic pollutants alinsunod sa Stockholm Convention noong Mayo 23, 2001, kasama ang mga pagbabago.

2.4 Wool, Feathers at Down, Leather at Iba pang Produkto mula sa Hayop

Ang mga hayop ay hindi dapat kailanman subjected sa malupit o cruel na pagtrato. Ang pagkitil ng buhay ng hayop ay dapat palaging isagawa gamit ang pinakamabilis, pinakamaliit na masakit, at hindi traumatic na pamamaraan na magagamit. Ang mga produkto mula sa hayop

na hindi inilaan para sa human consumption ay karaniwang hindi ginagamit. Ang Fenix Outdoor ay nakatuon sa isang [animal welfare policy](#), na matatagpuan sa aming website.

Hindi tinatanggap ng Fenix Outdoor:

- tunay na balahibo sa damit, accessories, o sa anumang iba pang produkto ng Fenix Outdoor
- pagkuha o pag-harvest ng mga balahibo o down mula sa buhay na ibon o mga ibon na pinakain nang sapilitan
- ang pagsasagawa ng sheep mulesing
- pang-aabuso sa mga tupa sa panahon ng paggapas o pagpapalaki dulot ng taskwork o katulad nito
- mga produkto mula sa mga hayop na pinatay nang walang stuning
- mga produkto mula sa hayop na hindi pangunahing inilaan para sa human consumption.

Dapat tratuhin ang mga hayop alinsunod sa European Convention para sa proteksyon ng mga hayop na inaalagaan para sa farming purposes. Ibig sabihin nito, halimbawa, dapat matanggap ng mga hayop ang:

- angkop at sapat na pagkain at tubig,
- sapat na silungan at komportableng lugar para sa pahinga,
- pagkakataon na isagawa ang normal na pattern ng pag-uugali,
- pagbawas ng sakit at distress sa panahon ng paghawak,
- pagbawas ng mental suffering sa panahon ng paghawak,
- proteksyon mula sa sakit sa pamamagitan ng preventive measures o mabilis na diagnosis at paggamot.

Ang mga hayop na dinadala sa transportasyon ay dapat tratuhin alinsunod sa pinakabagong bersyon ng European Convention para sa proteksyon ng mga hayop sa international transport at sa Council regulation sa proteksyon ng mga hayop sa panahon ng transportasyon. Ibig sabihin nito, halimbawa:

- dapat maingat na planuhin ang transportasyon upang mabawasan ang oras ng pagbiyahe,
- mga malulusog na hayop lamang ang puwedeng dalhin, hindi ang may sakit o buntis,
- sa panahon ng transportasyon, dapat mabigyan ang mga hayop ng tubig, pagkain, at pahinga sa angkop na mga agwat, kalidad, at dami ayon sa kanilang species at laki
- sa abot ng makakaya, dapat palitan ang transportasyon ng buhay na hayop sa pamamagitan ng transportasyon ng germ cells o carcasses.

2.5 Proteksyon ng Data

Ang mga supplier ng Fenix Outdoor ay hindi dapat ibunyag ang impormasyon na hindi kilala sa publiko para sa personal na pakinabang o benepisyo ng sinumang tao maliban sa kumpanya. Kabilang sa ganitong impormasyon ang teknikal na datos, pinansyal na datos, operational data,

impormasyon ng customer, memorandum, o iba pang impormasyon tungkol sa negosyo at operasyon ng kumpanya at mga planong panghinaharap. Ang mga eksepsyon ay nakasalalay sa nakasulat na pag-apruba, gaya ng sa industry-wide efforts at experience sharing sa pagitan ng mga kumpanya at pasilidad. Nalalapat ang lahat ng patakaran at probisyon ng EU General Data Protection Regulation (GDPR).

3. Implementasyon at Pagsubaybay

3.1 Implementasyon ng mga Kinakailangan

Inaasahan namin na ang lahat ng aming mga supplier ay susunod sa Code of Conduct na ito at aktibong gagawin ang kanilang makakaya upang sumunod sa aming mga pamantayan. Inaasahan din namin na ang aming mga supplier ay tinitiyak na ang kanilang supply chain ay may kaalaman sa nilalaman ng Code na ito at sumusunod sa mga pamantayang nakasaad dito. Pinagkakatiwalaan namin ang aming sariling mga empleyado na magkaroon ng mataas na antas ng responsibilidad sa kanilang trabaho, at inaasahan namin na gagawin din ito ng aming mga supplier dahil itinuturing naming bahagi nila ang “atin”. Naniniwala kami sa pakikipagtulungan at handa kaming makipagtulungan sa aming mga supplier upang makahanap ng praktikal na mga solusyon sa bawat indibidwal na kaso.

Handa kaming isaalang-alang ang mga pagkakaibang kultural at iba pang mga salik na maaaring magbago mula sa isang bansa patungo sa iba, ngunit hindi kami magpapabaya sa aming mga pangunahing kinakailangan kaugnay ng aming mga pamantayang etikal, kabilang ang kaligtasan at karapatang pantao.

3.2 Pagsubaybay

Ang Fenix Outdoor ay may karapatang subaybayan ang pagsunod sa mga prinsipyo at kinakailangan na nakasaad sa Code of Conduct na ito. Obligado ang lahat ng supplier na panatilihin napapaalam ang Fenix Outdoor sa lahat ng oras kung saan ginagawa ang bawat order. May karapatan ang Fenix Outdoor na magsagawa ng pana-panahon at hindi ipinaalam na pagbisita sa lahat ng pabrika na gumagawa ng aming mga produkto, anumang oras. Gayunpaman, ang mga inspeksyon na ito ay isasagawa alinsunod sa umiiral na mga batas at nang hindi nakakaapekto sa mga aktibidad ng negosyo ng supplier. Bilang pangkalahatang patakaran, ang mga inspeksyon ay isinasagawa bawat dalawang taon.

Ang Fenix Outdoor ay kasapi ng Fair Labor Association (FLA). Ang FLA, ayon sa sariling pagpapasya, ay nagtatakda ng mga random na audit tungkol sa pagsunod sa Code na ito at sa Fair Labor Association’s Workplace Code (www.fairlabor.org). Obligado ang lahat ng partner sa aming supply chain na bigyan ang mga itinalagang FLA ng access sa kanilang mga pasilidad.

Nirereseho rin namin ang karapatan na payagan ang isang independiyenteng third party na aming pipiliin na magsagawa ng audit upang matiyak ang pagsunod sa aming Code of Conduct. Sa panahon ng audit, hinihiling ng Fenix Outdoor ang access sa lahat ng dokumento, lugar, at sa lahat ng empleyado para sa mga kumpidensyal na panayam. Tinitiyak ng Fenix

Outdoor na ang personal na datos ay pinangangasiwaan alinsunod sa umiiral na mga legal na alituntunin sa proteksyon ng impormasyon at mga regulasyon sa anti-trust.

3.3 Pag-uulat ng Mga Paglabag

Hinihikayat ang lahat ng empleyado, business partner, at third party na iulat anumang paglabag sa Code na ito at/o sa umiiral na batas. Ito ay alinsunod sa DIRECTIVE (EU) 2019/1937 sa proteksyon ng mga taong nag-uulat ng mga paglabag sa batas ng Unyon.

Ang mga manggagawa ay malayang magsampa ng reklamo sa kanilang mga nakatataas. May karapatan silang direktang lumapit sa amin, kung mas komportable silang gawin ito. Obligado ang pamunuan ng bawat pabrika na ipaalam sa kanilang mga manggagawa ang tungkol sa code na ito at ipakita ang aming mga detalye sa pakikipag-ugnayan.

Kung nais mong magsampa ng paglabag, mangyaring makipag-ugnayan sa compliance@fenixoutdoor.se. Bilang alternatibo, upang iulat nang anonymous ang mga mahalagang insidente, pumunta sa fenixoutdoor.ethicspoint.com o fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com o i-scan ang sumusunod na QR Code:



3.4 Hindi Pagsunod

Kung matukoy naming ang isang supplier ay hindi sumusunod sa Fenix Outdoor Code of Conduct, nirereheho namin ang karapatan na humiling ng mga korektibong hakbang sa loob ng isang linggo o iba pang angkop na mga takdang panahon batay sa tindi ng paglabag. Nagbibigay kami ng suporta sa pagbuo ng isang corrective action plan at susubaybayan ang mga hakbang sa pagbabawas ng panganib alinsunod sa aming Social Compliance Guideline, statutory, at mga kinakailangan sa pagiging miyembro ng FLA.

Nirereheho namin ang karapatan na wakasan ang aming relasyon sa negosyo sa supplier na ito, kung hindi maisagawa ang mga korektibong hakbang sa loob ng angkop at napagkasunduang takdang oras. Nakatuon kami na sundin ang mga rekomendasyon ng FLA kapag isinasara ang isang pabrika. Inirerekomenda ng FLA ang pagsusuri sa kapasidad ng produksyon ng kumpanya sa pabrika at pagtukoy kung may panganib ng pagtanggag sa trabaho. Kung mayroon, inaasahan ang mga kumpanya na sundin ang [FLA Retrenchment Guidelines](#).

Ang makabuluhang paglabag sa Fenix Outdoor Code of Conduct ay hindi tatanggapin at maaaring humantong sa agarang pagwakas ng relasyon sa kaukulang yunit ng Fenix Outdoor.

3.5 Mga Pagbabago

Nirereseho namin ang karapatan na baguhin o i-modify ang Code of Conduct paminsan-minsan.

4. Pagkilala at Pahintulot

Pangako sa Pagsunod sa Kodigo ng Pag-uugali

- Nararapat naming kinukumpirma na natanggap, nabasa, at lubos na naunawaan namin ang Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor.
- Kinukumpirma namin na may buong kaalaman kami sa lahat ng kaugnay na batas sa mga bansang aming pinaglilingkuran.
- Kinukumpirma namin na ang mga kinakailangan sa Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor ay hindi salungat sa pambansang batas.
- Nangangako kaming susunod sa Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor at mananagot na ipaalam sa lahat ng aming empleyado, sub-kontratista, at mga sangay ang nilalaman ng Kodigo at tiyakin na sila ay susunod dito.
- Tinatanggap namin ang karapatan ng Fenix Outdoor na magsagawa ng hindi inaasahang inspeksyon sa aming mga pabrika at sub-kontratista anumang oras, at na ang karapatang ito ay maaaring isagawa ng sinumang independiyenteng ikatlong partido na itinalaga ng Fenix Outdoor.
- Tinatanggap namin ang FLA na magsagawa ng mga audit na independiyente mula sa Fenix Outdoor o sa itinalagang ikatlong partido nito.
- Ginagarantiyahan namin na walang produksyon ng mga produkto para sa Fenix Outdoor na magaganap sa iba pang lokasyon maliban sa mga ipinaalam sa Fenix Outdoor. Agad naming ibibigay sa Fenix Outdoor ang detalyadong impormasyon tungkol sa lokasyon ng lahat ng pasilidad ng produksyon na ginagamit para sa paggawa ng mga produkto para sa Fenix Outdoor.
- Nangangako kaming panatilihin alam ang sarili namin tungkol sa nilalaman ng Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor at tinatanggap namin na ang Fenix Outdoor ay may karapatang baguhin o amyendahan ang Kodigo anumang oras.
- Nararapat naming agarang iulat ang lahat ng insidente at paglabag/utak ng Kodigo ng Pag-uugali ng Fenix Outdoor sa compliance@fenixoutdoor.se. Anumang iba pang katanungan ay dapat ding iulat sa parehong contact point.

Petsa

Pangalan ng Kumpanya

Lagda

Pangalan

Selyo ng Kumpanya

Address ng Kumpanya

Ang kasunduang ito ay dapat lagdaan at ibalik sa kumpanyang Fenix Outdoor nang hindi lalampas sa

Mangyaring ibalik ang nilagdaang dokumento sa opisina ng kumpanyang Fenix Outdoor.

Kung mayroon kayong anumang katanungan o kailangan ng karagdagang impormasyon, mangyaring makipag-ugnayan sa:

compliance@fenixoutdoor.se