

# FENIX

OUTDOOR International AG

## आपूर्तिकर्ता आचार संहिता (V 4.2)



### संतुष्ट

प्रस्तावना .....	1
1. कानूनी आवश्यकताएँ .....	2
1.1 कानूनों और इस आचार संहिता का पालन .....	2
1.2 भ्रष्टाचार, जबरदस्ती, गबन और रिश्वत .....	2
2. हमारे व्यापारिक साझेदारों के लिए आवश्यकताएँ .....	2
2.1 सामाजिक जिम्मेदारी .....	2
2.2 कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा .....	9
2.3 पर्यावरणीय जिम्मेदारी .....	12
2.4 ऊन, पंख और डाउन, चमड़ा और अन्य पशु उत्पाद .....	14
2.5 डेटा सुरक्षा .....	14
3. कार्यान्वयन और निगरानी .....	15
3.1 आवश्यकताओं का कार्यान्वयन .....	15
3.2 निगरानी .....	15
3.3 उल्लंघनों की रिपोर्टिंग .....	16
3.4 अनुपालन में कमी .....	16
3.5 संशोधन .....	16
4. स्वीकृति और सहमति .....	17

## प्रस्तावना

Fenix Outdoor International AG के लिए, जिम्मेदारी लेना हमारी कॉर्पोरेट संस्कृति और दर्शन का एक अभिन्न हिस्सा है। हम मानते हैं कि हमें मजबूत और दीर्घकालिक व्यावसायिक तथा हितधारक साझेदारियाँ स्थापित करनी चाहिए। हमारे लिए यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि हमें पूरी तरह समझा जाए और हमारे आपूर्तिकर्ता तथा मूल्यवान व्यावसायिक भागीदार एक समृद्ध वैश्विक समाज के लिए हमारे दृष्टिकोण को साझा करें। इसी कारण हमने यह आचार संहिता स्थापित की है।

Fenix Outdoor की आचार संहिता एक अनिवार्य और गैर-परक्राम्य आवश्यकता है, जिसका पालन हमारे सभी आपूर्तिकर्ताओं को, उनके उप-ठेकेदारों और व्यावसायिक भागीदारों सहित, करना होगा। हम अपने भागीदारों को प्रोत्साहित करते हैं कि वे अपने लिए इसी प्रकार की आचार संहिता अपनाएँ और स्पष्ट तथा लक्ष्य-उन्मुख संरचनाएँ एवं जवाबदेही प्रणालियाँ स्थापित करें, ताकि कार्यान्वयन की निगरानी की जा सके। इस आचार संहिता में “आपूर्तिकर्ता” और “कारखाना” शब्दों का उपयोग हमारे आपूर्तिकर्ताओं, उप-ठेकेदारों और व्यावसायिक भागीदारों तथा उनके परिसरों के लिए सामान्य शब्दों के रूप में किया गया है।

यह आचार संहिता हमारे व्यावसायिक संबंधों का आधार बनाती है और इसलिए आपूर्तिकर्ताओं के साथ हमारे समझौतों का एक अभिन्न हिस्सा है। Fenix Outdoor अपेक्षा करता है कि जब आचार संहिता के मानकों का पालन नहीं किया जाता है, तो आपूर्तिकर्ता सुधार करें और निरंतर अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए सतत तंत्र विकसित करें। हम आचार संहिता के कार्यान्वयन के लिए सहायता और प्रशिक्षण प्रदान करते हैं। Fenix Outdoor को किसी भी समय Fenix Outdoor की आचार संहिता में संशोधन या परिवर्तन करने का अधिकार सुरक्षित है।

Fenix Outdoor की आचार संहिता फेयर लेबर एसोसिएशन (FLA) की Workplace Code of Conduct तथा वर्तमान अंतरराष्ट्रीय संदर्भ दस्तावेज़ों और मानकों पर आधारित है, जिनमें शामिल हैं:

- संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट,
- मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा,
- अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की कार्य से संबंधित मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों पर घोषणा,
- पर्यावरण और विकास पर रियो घोषणा,
- संयुक्त राष्ट्र भ्रष्टाचार विरोधी अभिसमय,
- बाल अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र अभिसमय,
- कृषि उद्देश्यों के लिए रखे गए पशुओं की सुरक्षा पर यूरोपीय अभिसमय, और
- अंतरराष्ट्रीय परिवहन के दौरान पशुओं की सुरक्षा पर यूरोपीय अभिसमय तथा परिवहन के दौरान पशुओं की सुरक्षा पर परिषद का विनियमन।

## 1. कानूनी आवश्यकताएँ

### 1.1 कानूनों और इस आचार संहिता का पालन

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे सप्लायर्स अपनी सभी गतिविधियों में उस देश के प्रासंगिक और लागू राष्ट्रीय कानूनों का पालन करेंगे जिसमें वे कार्यरत हैं। यदि Fenix Outdoor द्वारा निर्धारित कोई भी आवश्यकता किसी देश या क्षेत्र के राष्ट्रीय कानून का उल्लंघन करती है, तो उस देश का कानून Fenix Outdoor आचार संहिता पर प्राथमिकता रखेगा। ऐसे मामलों में Fenix Outdoor को तुरंत रिपोर्ट करना अनिवार्य है ताकि आगे की कार्रवाई तय की जा सके।

यह समझना महत्वपूर्ण है कि Fenix Outdoor की आवश्यकताएँ केवल राष्ट्रीय कानून द्वारा निर्धारित आवश्यकताओं तक सीमित नहीं हैं। जब कानूनी आवश्यकताएँ आचार संहिता की तुलना में कम कठोर हों, तो हमेशा Fenix Outdoor आचार संहिता हमारे सप्लायर्स पर लागू होगी। सप्लायर्स को हर समय उच्चतम मानक लागू करना चाहिए।

इसके अतिरिक्त, हम उम्मीद करते हैं कि नियमित और प्रभावी कार्यस्थल प्रशिक्षण कार्यक्रम कर्मचारी, प्रबंधक और पर्यवेक्षकों के लिए आयोजित किए जाएँ।

### 1.2 भ्रष्टाचार, जबरदस्ती, गबन और रिश्वत

हम भरोसा करते हैं कि हमारे उत्पादों की उत्कृष्टता हमारे व्यवसाय की सफलता की कुंजी है। इसलिए, हम अपने सभी ग्राहकों, सप्लायर्स और सरकारी एजेंसियों के साथ सीधे और अंतरराष्ट्रीय एंटी-ब्रिबरी मानकों और स्थानीय भ्रष्टाचार और रिश्वत कानूनों के अनुपालन में व्यवहार करेंगे। इसमें कोई भी लेन-देन शामिल है जो रियायतें या लाभ देने के लिए किया गया प्रतीत हो सकता है।

भ्रष्टाचार या रिश्वत, जबरदस्ती और गबन, जिसमें किसी सरकारी अधिकारी को निर्णय प्रभावित करने के लिए भुगतान या कोई अन्य लाभ देना शामिल है, कानून के उल्लंघन के रूप में कड़ाई से निषिद्ध है। ये कार्य Fenix Outdoor के साथ व्यावसायिक संबंध के तत्काल समाप्त होने और/या क्षतिपूर्ति दावे और कानूनी कार्रवाई का कारण बन सकते हैं।

## 2. हमारे व्यापारिक साझेदारों के लिए आवश्यकताएँ

### 2.1 सामाजिक जिम्मेदारी

#### बाल श्रम निषेध

इस संदर्भ में, हम “बालक” को 15 वर्ष से कम आयु वाले व्यक्ति के रूप में परिभाषित करते हैं, जैसा कि ILO कन्वेंशन संख्या 138 के अनुच्छेद 2.3 में उल्लेखित है।

Fenix Outdoor बाल श्रम को स्वीकार नहीं करता। बाल श्रम को रोकने के सभी उपाय लागू किए जाने चाहिए और बच्चों के सर्वोत्तम हितों का ध्यान रखा जाना चाहिए। इन उपायों में जन्म प्रमाण पत्र जैसी उम्र प्रमाणित दस्तावेजों का संग्रह और रखरखाव शामिल होना चाहिए, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं। जहां उम्र प्रमाण दस्तावेज आसानी से उपलब्ध नहीं हैं या अविश्वसनीय हैं, वहाँ सप्लायर्स को सभी आवश्यक सावधानियाँ बरतनी चाहिए जो उनसे अपेक्षित हैं।

सुनिश्चित करने के लिए कि सभी कर्मचारी न्यूनतम कार्य आयु से ऊपर हैं (जिसमें कर्मचारियों की आयु के प्रमाण के उचित और विश्वसनीय रिकॉर्ड रखना शामिल है), नियोक्ताओं को आधिकारिक दस्तावेज़ की प्रतियाँ रखनी चाहिए और अनुरोध पर प्रस्तुत करनी चाहिए।

हम मानते हैं कि बच्चों का अधिकार है कि वे विकसित और प्रगति करें, और उनके लिए हमारे मुकाबले बेहतर और अधिक स्थायी जीवनशैली हो। अल्पकालिक लाभ या फायदे के लिए उनका शोषण अस्वीकार्य है।

हमारी बाल श्रम नीति ILO कन्वेंशन संख्या 138 पर आधारित है, जो बच्चों को आर्थिक शोषण और किसी भी हानिकारक, खतरनाक या शिक्षा में बाधा डालने वाले कार्यों से सुरक्षा का अधिकार देता है। यदि जिस देश में सप्लायर कार्यरत है वहां न्यूनतम कार्य आयु 15 वर्ष से अधिक है, तो सप्लायर को राष्ट्रीय कानून और नियमों का पालन करना चाहिए।

शिक्षु या व्यावसायिक छात्र 15 वर्ष से कम आयु के या अनिवार्य शिक्षा पूरी करने की आयु से कम नहीं होने चाहिए।

## युवा कर्मचारियों के लिए विशेष सुरक्षा

हम मानते हैं कि संयुक्त राष्ट्र बाल अधिकार कन्वेंशन के अनुच्छेद 1 के अनुसार, 18 वर्ष तक किसी व्यक्ति को बालक माना जाता है। इसलिए हम अपने सप्लायर्स को सलाह देते हैं कि वे सुनिश्चित करें कि 15-18 वर्ष की आयु वर्ग ("युवा कर्मचारी") के साथ उचित व्यवहार किया जाए।

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे व्यापारिक साझेदार जो युवा कर्मचारियों को रोजगार देते हैं, कार्यस्थल पर उन्हें विशेष देखभाल और सुविधाएँ प्रदान करेंगे। युवा कर्मचारियों को ऐसे कार्य परिस्थितियों से सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए जो उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा, नैतिकता और विकास के लिए हानिकारक हों। हम आगे उम्मीद करते हैं कि हमारे साझेदार यह सुनिश्चित करेंगे कि उनके कार्य घंटे शिक्षा और प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भागीदारी में बाधा न डालें।

## प्रवर्तन

यदि कोई सप्लायर हमारी बाल श्रम नीति को स्वीकार नहीं करता है, तो हम उसके साथ कोई संबंध नहीं बनाएंगे या सहयोग समाप्त कर देंगे।

## श्रम अनुबंध

सभी कर्मचारियों को लिखित रोजगार अनुबंध प्राप्त होना चाहिए जिसमें रोजगार की शर्तों और स्थितियों का सटीक, पूर्ण और समझने योग्य सारांश शामिल हो, जिसमें वेतन, लाभ और कार्य परिस्थितियाँ शामिल हैं। यह नियम विदेशी, प्रवासी, अस्थायी या घरेलू कर्मचारियों पर भी लागू होता है, जिन्हें किसी भी हालत में कम अनुकूल नहीं माना जाना चाहिए।

Fenix Outdoor उम्मीद करता है कि हमारे सप्लायर्स यह सुनिश्चित करेंगे कि सभी कर्मचारी अपने कानूनी अधिकारों और दायित्वों से अवगत हों।

हम अपने व्यापारिक साझेदारों से अनुरोध करते हैं कि उनके पास ठेका, अस्थायी और संविदा कर्मचारियों की भर्ती और रोजगार को नियंत्रित करने वाली लिखित नीतियाँ और प्रक्रियाएँ हों। अस्थायी कर्मचारियों को केवल निम्नलिखित शर्तों में ही नियुक्त किया जाना चाहिए: यदि कंपनी की स्थायी कार्यबल असामान्य या अप्रत्याशित आदेशों की मात्रा को पूरा करने के लिए पर्याप्त नहीं है; असाधारण परिस्थितियाँ सप्लायर के लिए भारी वित्तीय

हानि का कारण बन सकती हैं यदि माल समय पर डिलीवर नहीं हो पाते; या कार्य जो करने की आवश्यकता है और स्थायी कार्यबल की पेशेवर विशेषज्ञता के बाहर है।

## कार्य समय

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे सप्लायर्स उस देश के लागू कानूनों के अनुसार अधिकतम नियमित कार्य घंटों का पालन करेंगे जिसमें सप्लायर अपने व्यवसाय का संचालन करता है। यह सीमा ILO कन्वेंशन संख्या 1 के अनुसार प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं होनी चाहिए। अपवादिक परिस्थितियों में, जैसा कि ILO कन्वेंशन संख्या 1 के अनुच्छेद 2 से 5 में उल्लेखित है, 48 घंटे प्रति सप्ताह की सीमा बढ़ाई जा सकती है।

इसके अतिरिक्त, हमारे व्यापारिक साझेदार को सभी कानूनी आवश्यकताओं का पालन करना चाहिए जो सुरक्षित श्रमिकों जैसे कि गर्भवती और युवा कर्मचारियों के कार्य घंटों को नियंत्रित करती हैं।

कर्मचारियों को प्रत्येक सात-दिन की अवधि में कम से कम एक दिन (24 लगातार घंटे) का आराम दिया जाना चाहिए।

अधिक समय का काम हमेशा स्वैच्छिक होना चाहिए और लागू कानून के अनुसार प्रीमियम दरों (कम से कम नियमित दर का 1.25 गुना) पर मुआवजा दिया जाना चाहिए। ओवरटाइम नियमित रूप से नहीं मांगा जाना चाहिए। घंटे उस देश के कानून द्वारा निर्धारित सीमा से अधिक नहीं होने चाहिए। नियमित और ओवरटाइम कार्य घंटों का योग कभी भी प्रति सप्ताह 60 घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए। अपवादिक परिस्थितियों को संबंधित Fenix Outdoor इकाई को अग्रिम रूप से सूचित किया जाना चाहिए।

सप्लायर्स यह सुनिश्चित करेंगे कि सभी कर्मचारियों को ओवरटाइम काम करने से इंकार करने का अधिकार हो। किसी भी परिस्थिति में, सप्लायर दंडात्मक उपाय जैसे वेतन में कटौती, किसी भी प्रकार का दबाव, भविष्य में ओवरटाइम अवसरों से वंचित करना, Deportation की धमकी देना, या ओवरटाइम से इनकार करने पर अनुशासनात्मक कार्रवाई नहीं कर सकता।

सप्लायर उत्पादन लक्ष्य या टुकड़ा-दर दरें इस स्तर पर नहीं सेट करेंगे कि कर्मचारियों को कानूनी न्यूनतम वेतन या उद्योग में प्रचलित वेतन (ओवरटाइम को छोड़कर) कमाने के लिए नियमित कार्य समय से अधिक काम करना पड़े।

कर्मचारियों को उनका निर्धारित वार्षिक अवकाश और बीमारी अवकाश बिना किसी नकारात्मक परिणाम के दिया जाना चाहिए।

गर्भावस्था के मामले में, कर्मचारियों को मातृत्व और/या पितृत्व अवकाश प्रदान किया जाना चाहिए।

विकासशील देशों में, हम अनुशंसा करते हैं कि सप्लायर्स कर्मचारियों को कम से कम एक मुफ्त भोजन प्रतिदिन प्रदान करें।

## समय रिकॉर्डिंग और कार्य घंटे प्रबंधन

सप्लायर्स को प्रभावी नीतियाँ और सिस्टम लागू करने चाहिए ताकि सभी कार्य घंटों, जिसमें नियमित समय, ओवरटाइम, ब्रेक और छुट्टियाँ शामिल हैं, को सामान्य और अपवादिक परिस्थितियों में सटीक रूप से रिकॉर्ड किया जा सके।

सभी कर्मचारियों द्वारा किए गए कार्य समय को विश्वसनीय तरीकों जैसे टाइमकार्ड या इलेक्ट्रॉनिक/यांत्रिक

सिस्टम का उपयोग करके दर्ज किया जाना चाहिए।

एकाधिक या डुप्लिकेट टाइमकीपिंग सिस्टम का उपयोग कड़ाई से प्रतिबंधित है।

सभी समय-रिकॉर्ड्स प्रामाणिक और सटीक होने चाहिए।

सप्लायर्स को उन कर्मचारियों की भी सुरक्षा करनी चाहिए जो गलत या डुप्लिकेट समय रिकॉर्ड की रिपोर्ट करते हैं, भले ही यह कानूनी रूप से आवश्यक न हो।

## मुआवजा / वेतन

Fenix Outdoor ने एक [निष्पक्ष मुआवजा नीति अपनाई है](#), जिसे आप हमारी वेबसाइट पर देख सकते हैं।

साप्ताहिक नियमित कार्य सप्ताह में प्रत्येक कर्मचारी को ऐसा आय प्राप्त करने का अधिकार है जो उसकी बुनियादी जरूरतों को पूरा करता हो और कुछ विवेकाधीन आय भी प्रदान करता हो।

कानूनी न्यूनतम वेतन केवल न्यूनतम आवश्यकता है, लेकिन अनुशंसित स्तर नहीं।

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे सप्लायर्स उचित मुआवजा प्रदान करेंगे और लागू राष्ट्रीय वैधानिक न्यूनतम वेतन, उद्योग में प्रचलित वेतन, या सामूहिक समझौतों में तय वेतन, जो भी उच्चतर हो, की गारंटी देंगे और किसी भी fringe benefits का प्रावधान करेंगे।

इसमें सभी प्रकार के रोजगार जैसे परीक्षण अवधि के कर्मचारी, शिक्षु और व्यावसायिक कर्मचारी, संविदा, अस्थायी, प्रवासी या टेम्पररी कर्मचारी शामिल हैं। उन्हें कम से कम वही मुआवजा मिलना चाहिए जो समान कार्य और अनुभव स्तर वाले नियमित कर्मचारियों को मिलता है।

उत्पादन लक्ष्य, टुकड़ा-दर, या अन्य किसी भी प्रेरणा या उत्पादन प्रणाली को इस स्तर पर सेट नहीं किया जाना चाहिए कि कर्मचारी नियमित कार्य घंटों से अधिक काम करने के लिए मजबूर हों ताकि वे कम से कम Fenix Outdoor द्वारा निर्धारित न्यूनतम अपेक्षाओं के अनुसार कमा सकें।

इसके अलावा, उत्पादन लक्ष्य या किसी अन्य प्रेरणा प्रणाली को इस स्तर पर नहीं सेट किया जाना चाहिए कि ओवरटाइम कार्य के लिए भुगतान कानून या FLA Workplace Code द्वारा आवश्यक प्रीमियम वेतन से कम हो।

वेतन नियमित, समय पर और कर्मचारी के अनुभव, योग्यता और कार्य प्रदर्शन के अनुसार उचित होना चाहिए।

Fenix Outdoor अनुशासनात्मक उपाय के रूप में कटौती को स्वीकार नहीं करता।

यदि वेतन अग्रिम भुगतान किया जाता है, तो यह तीन महीने के वेतन या कानूनी सीमा से अधिक नहीं होना चाहिए, जो भी कम हो, और कोई ब्याज नहीं लिया जा सकता।

## जबरन श्रम निषेध

हम Fenix Outdoor के लिए उत्पादों के उत्पादन में किसी भी प्रकार के जबरन या अनिवार्य श्रम को सहन नहीं करते, जिसमें बंधुआ श्रम, दासत्व, मानव तस्करी या अन्य कोई अनैच्छिक श्रम और सेवाएँ शामिल हैं जो अंतरराष्ट्रीय मान्यता प्राप्त श्रम और सामाजिक मानकों के अनुरूप नहीं हैं। सभी कार्य स्वैच्छिक होने चाहिए और किसी भी प्रकार की सजा या धमकी के बिना किए जाने चाहिए। कर्मचारी किसी भी समय अपना कार्य या रोजगार समाप्त करने में सक्षम होने चाहिए।

Fenix Outdoor यह स्वीकार नहीं करता कि बंधुआ श्रमिक या कैदी Fenix Outdoor के उत्पादों के उत्पादन में उपयोग किए जाएँ।

कर्मचारियों के कार्यस्थल छोड़ने के अधिकार पर कोई प्रतिबंध नहीं होना चाहिए।

कर्मचारियों से यह अपेक्षा नहीं की जानी चाहिए कि वे अपने नियोक्ता को “जमा राशि” या पहचान पत्र जमा करें। विदेशी, प्रवासी या अस्थायी कर्मचारियों की भर्ती के लिए भर्ती एजेंसियों को कोई कमीशन या शुल्क नियोक्ता द्वारा वहन किया जाना चाहिए।

कभी भी इन कर्मचारियों को उनकी इच्छा के विपरीत लंबे समय तक काम पर रखना उचित नहीं है। उन्हें हमेशा अपने रोजगार को स्वतंत्र रूप से समाप्त करने का अधिकार होना चाहिए।

किसी भी कर्मचारी को ऐसे रोजगार शर्तें नहीं दी जानी चाहिए जो नियोक्ता, रोजगार एजेंसियों या मध्यस्थों को पहले से अर्जित वेतन को रोकने, अर्जित वेतन को दंड के रूप में उपयोग करने या किसी भी तरह से रोजगार समाप्त करने पर कर्मचारियों को दंडित करने की अनुमति दें।

जबरन और अनिवार्य श्रम की स्थिति तब भी उत्पन्न हो सकती है जब कर्मचारियों को भर्ती प्रक्रिया, वीजा/परमिट, डॉर्मिटरी आदि में वित्तीय योगदान करने के लिए बाध्य किया जाए।

हम इस प्रकार के जबरन श्रम और अनिवार्य श्रम स्थितियों के प्रति शून्य सहनशीलता का जोर देते हैं:

- कोई भी कर्मचारी अपने कार्य या कार्य करने के अधिकार के लिए भुगतान नहीं करता।
- कर्मचारियों को उनके यात्रा दस्तावेजों पर नियंत्रण और पूर्ण स्वतंत्रता होगी;
- सभी कर्मचारियों को उनके रोजगार की मूल शर्तों की जानकारी नौकरी शुरू करने या संभावित पुनर्स्थापन से पहले दी जानी चाहिए।

हम सीधे और अप्रत्यक्ष मूल्य श्रृंखला में सुविधाओं और अन्य Fenix Outdoor इकाइयों को भी इन सिद्धांतों के अनुसार कार्य करने और यदि भर्ती या दलाल शुल्क हो रहे हैं, तो प्रवासी कर्मचारियों के लिए “शून्य शुल्क” नीति स्थापित करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

हम ILO की भर्ती शुल्क और लागत की परिभाषा लागू करते हैं।

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे व्यापारिक साझेदारों के पास प्रवासी कर्मचारियों की भर्ती और रोजगार के लिए लिखित कॉर्पोरेट नीति या आचार संहिता होगी, जिसमें लागू कानूनों, ILO परिभाषाओं और Fenix Outdoor आचार संहिता के अनुसार रोजगार की अवधि के दौरान प्रवासी कर्मचारियों के लिए विशेष सुरक्षा शामिल होगी।

## भर्ती या दलाल शुल्क की वापसी

यदि कोई प्रवासी कर्मचारी इस CoC भेजे जाने की तारीख या उसके पहले भर्ती किया गया है और उसने CoC के तहत सप्लायर द्वारा वहन किए जाने वाले शुल्क का भुगतान किया है, तो सप्लायर को उस कर्मचारी को 30 दिनों के भीतर शुल्क और खर्च की वापसी करनी होगी।

यदि कोई प्रवासी कर्मचारी 1 मार्च, 2024 से पहले भर्ती किया गया है और 1 मार्च, 2024 या बाद में कार्य कर रहा है, तो लागू कानूनी सीमाओं से अधिक शुल्क और खर्च का प्रतिपूर्ति 31 दिसंबर, 2024 से पहले या कर्मचारी के अनुबंध की समाप्ति से पहले की जाएगी, जो भी जल्दी हो।

## स्वतंत्रता और आंदोलन की स्वतंत्रता

**शौचालय:** किसी को भी कर्मचारियों की शौचालय पहुंच को किसी भी तरह से प्रतिबंधित करने का अधिकार नहीं है, जिसमें शौचालय ब्रेक को सीमित करना या शौचालय ब्रेक का भुगतान न करना शामिल है।

**भौतिक आंदोलन:** किसी को भी उत्पादन स्थल या सप्लायर द्वारा प्रदान की गई सुविधाओं, जिसमें कर्मचारी का आवास भी शामिल है, के भीतर कर्मचारियों की स्वतंत्रता को प्रतिबंधित करने का अधिकार नहीं है, सिवाय जहां कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए आवश्यक हो।

**कफर्यु:** किसी को भी कर्मचारियों के आवास के बाहर कफर्यु या भौगोलिक सीमाएँ लागू करने का अधिकार नहीं है। जहां आवश्यक हो, निजी सुरक्षा, संपत्ति सुरक्षा या कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए अपवाद लागू हो सकते हैं, लेकिन सप्लायर कर्मचारियों के आवास में वैध आगंतुकों को प्रतिबंधित या सीमित नहीं करेगा।

**व्यक्तिगत अवकाश:** प्रवासी कर्मचारी वार्षिक या व्यक्तिगत अवकाश के दौरान अपने गृह देश लौटने के लिए स्वतंत्र होंगे और किसी प्रकार की जमा राशि का भुगतान नहीं करेंगे। उन्हें रोजगार समाप्ति या अन्य दंड के खतरे से मुक्त रहना चाहिए।

**कार्यस्थल प्रवेश:** यदि सुरक्षा कारणों से कार्यस्थल के प्रवेश द्वार बंद या संरक्षित हैं, तो कर्मचारियों को हमेशा मुक्त निकास का अधिकार होगा।

सप्लायर्स किसी भी प्रवासी कर्मचारी को उनके भेजने वाले (या गृह) देश के दूतावास या कांसुलेट से संपर्क करने से रोक नहीं सकते।

## पहचान दस्तावेज़ का रखरखाव

कर्मचारियों को “जमा राशि” या पहचान पत्र जमा करने की आवश्यकता नहीं होगी। कर्मचारी अपने पासपोर्ट, पहचान पत्र, यात्रा दस्तावेज़ और अन्य व्यक्तिगत कानूनी दस्तावेज़ों का पूर्ण नियंत्रण और स्वामित्व बनाए रखेंगे। केवल एक अनुमति प्राप्त अपवाद तब होगा जब कर्मचारियों के आगमन के बाद मूल दस्तावेज़ को वीजा, कार्य परमिट या अन्य कानूनी प्रक्रियाओं के लिए सरकारी एजेंसियों को प्रदान करना आवश्यक हो।

सप्लायर्स मूल पहचान दस्तावेज़ों को जमा करने, रोकने या कर्मचारियों की पहुँच सीमित करने की मांग नहीं कर सकते।

सप्लायर्स कर्मचारियों के मूल दस्तावेज़ों की प्रतियाँ प्राप्त और रख सकते हैं।

तृतीय-पक्ष भर्ती एजेंट, रोजगार एजेंट और लेबर ब्रोकर्स कर्मचारियों के व्यक्तिगत पहचान दस्तावेज़ रखने से स्पष्ट रूप से वर्जित हैं।

## सम्मानजनक व्यवहार

प्रत्येक कर्मचारी के साथ सम्मान और गरिमा के साथ व्यवहार किया जाना चाहिए। Fenix Outdoor अपेक्षा करता है कि सप्लायर्स प्रत्येक व्यक्ति की व्यक्तिगत गरिमा, गोपनीयता और अधिकारों का सम्मान करें और कार्यस्थल पर किसी भी प्रकार के हिंसा या हमले को प्रतिबंधित करें, जिसमें धमकी देना, डराना-धमकाना और कर्मचारी के प्रदर्शन पर दबाव डालना शामिल है।

कर्मचारी स्वतंत्र रूप से अपनी शिकायतें वरिष्ठ अधिकारियों के पास दर्ज कर सकते हैं। यदि उन्हें अधिक सहज लगे तो वे सीधे Fenix Outdoor से भी संपर्क कर सकते हैं।

प्रत्येक फैक्ट्री का प्रबंधन अपने कर्मचारियों को इस आचार संहिता के बारे में सूचित करने और हमारे संपर्क विवरण जैसे ईमेल-हॉटलाइन [compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se) या हमारे व्हिसलब्लोइंग हॉटलाइन का QR कोड (अध्याय 3.3 में दर्शाया गया) प्रदर्शित करने के लिए बाध्य है।

किसी भी परिस्थिति में, Fenix Outdoor यह स्वीकार नहीं करता कि सप्लायर्स अपमान, शारीरिक दंड, मानसिक या शारीरिक अनुशासनात्मक कार्रवाई का उपयोग करें।

किसी भी कर्मचारी को शारीरिक, यौन, मानसिक या मौखिक उत्पीड़न या दुरुपयोग का सामना नहीं करना चाहिए।

सप्लायर्स के पास लिखित अनुशासनात्मक नियम और प्रक्रियाएँ होनी चाहिए, जो निष्पक्ष और गैर-भेदभावपूर्ण

तरीके से लागू की जाएँ।

इनमें उस प्रबंधक से वरिष्ठ व्यक्ति द्वारा कार्रवाई की समीक्षा, सभी अनुशासनात्मक कार्रवाई का लिखित रिकॉर्ड, और कर्मचारियों के लिए किसी भी अनुशासनात्मक प्रक्रिया में भाग लेने और सुने जाने का अधिकार शामिल होना चाहिए।

सभी कर्मचारियों को उनके बुनियादी अधिकारों का लाभ प्राप्त होना चाहिए।

## भेदभाव निषेध

किसी भी कर्मचारी के साथ जाति, राष्ट्रीयता, जातीयता, राजनीतिक विचार, सामाजिक समूह, धर्म, आयु, लैंगिक प्रवृत्ति, लिंग, वैवाहिक स्थिति, स्वास्थ्य, विकलांगता या अन्य कानूनी रूप से सुरक्षित वर्गों या संयुक्त राष्ट्र के सार्वभौमिक सिद्धांतों के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए।

सप्लायर्स यह सुनिश्चित करेंगे कि कार्यस्थल किसी भी प्रकार के कठोर, अपमानजनक या अमानवीय व्यवहार से मुक्त हो।

कर्मचारी, उनके परिवार या सहकर्मियों के खिलाफ शारीरिक या यौन हिंसा, उत्पीड़न और धमकी का उपयोग या धमकी देना सख्ती से प्रतिबंधित है।

फ्रंटलाइन सुपरवाइजर्स और प्रबंधकों को सकारात्मक प्रबंधन तकनीकों पर निरंतर प्रशिक्षण दिया जाएगा।

समान अनुभव और योग्यता वाले सभी कर्मचारियों को रोजगार के दौरान समान शर्तें प्राप्त होनी चाहिए, जिसमें भर्ती, मुआवजा, उन्नति, अनुशासन, निष्कासन या सेवानिवृत्ति शामिल है।

हम उम्मीद करते हैं कि सप्लायर्स अपने कर्मचारियों के लिए समान अवसर और समान व्यवहार को बढ़ावा देंगे।

गर्भवती कर्मचारियों, पितृत्व/मातृत्व अवकाश पर कर्मचारियों या अवकाश के बाद लौटने वाले कर्मचारियों का निष्कासन स्वीकार्य नहीं है।

पितृत्व/मातृत्व अवकाश लेने वाले कर्मचारियों (पुरुष या महिला) को अवकाश लेने से पहले लागू शर्तों और नियमों के तहत अपने रोजगार में लौटने का अधिकार होगा और उनके साथ किसी भी प्रकार का भेदभाव, वरिष्ठता में कमी या वेतन कटौती नहीं की जाएगी।

## संघ बनाने और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार

Fenix Outdoor कर्मचारियों के संघ बनाने और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार का सम्मान करता है।

सभी कर्मचारियों को स्वतंत्र रूप से अपनी पसंद का संघ बनाने का अधिकार होना चाहिए और उन्हें सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने का अधिकार होना चाहिए।

हम फैक्ट्री से किसी भी प्रकार की अनुशासनात्मक या भेदभावपूर्ण कार्रवाई स्वीकार नहीं करते हैं उन कर्मचारियों के खिलाफ जो संघ का आयोजन करते हैं या उसमें शामिल होते हैं, और न ही उन कर्मचारियों के खिलाफ जो हड़ताल में भाग लेते हैं, ILO मानकों और न्यायशास्त्र के अनुसार।

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे सप्लायर्स कर्मचारियों के संघ बनाने के अधिकार को राष्ट्रीय कानून या अंतरराष्ट्रीय मानकों के अनुसार पहचानें और सम्मान करें, और कर्मचारी संगठनों या ट्रेड यूनियनों के सदस्यों के पक्ष में या खिलाफ भेदभाव न करें।

हम कर्मचारियों के प्रतिनिधियों, नागरिक समाज समूहों और ट्रेड यूनियनों के साथ संवाद को प्रोत्साहित करते हैं। साथ ही, हम सलाह देते हैं कि कर्मचारियों के संगठनों के गठन या गतिविधियों में हस्तक्षेप से परहेज़ किया जाए,

जिसमें नियोक्ताओं द्वारा संगठन पर नियंत्रण, वित्तपोषण या प्रभुत्व स्थापित करने या बढ़ावा देने के उद्देश्य वाली कार्रवाई शामिल है।

सप्लायर्स को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि कर्मचारियों को उनके अधिकारों का कानूनी और शांतिपूर्ण तरीके से अभ्यास करने के लिए एक सक्षम वातावरण प्रदान किया जाए।

## शिकायतों तक पहुँच और समाधान

संयुक्त राष्ट्र के बिजनेस और मानवाधिकार दिशानिर्देशों के अनुसार, सप्लायर्स को प्रभावी, संचालन स्तर की शिकायत तंत्र स्थापित करना चाहिए या उसमें भाग लेना चाहिए जो प्रवासी कर्मचारियों के लिए सामाजिक, सांस्कृतिक और भाषाई कारकों को ध्यान में रखते हुए समावेशी हो।

ऐसा तंत्र होना चाहिए जो कर्मचारियों को गोपनीय रूप से शिकायत दर्ज करने की अनुमति देता हो।

सप्लायर्स उल्लंघनों के निवारण के लिए प्रतिबद्ध होंगे, जिसमें भर्ती शुल्क और संबंधित लागतों का समय पर कर्मचारी को भुगतान शामिल है।

सप्लायर को कर्मचारियों से पुष्टि करनी होगी कि उपाय पूरी तरह से प्रदान किए गए हैं और यदि कोई सकारात्मक या नकारात्मक परिणाम हुआ है (जैसे बेहतर व्यवहार या प्रतिशोधी व्यवहार, पर्याप्त या असंतोषजनक स्वास्थ्य देखभाल या कलंक)।

यदि नकारात्मक परिणाम की पुष्टि होती है, तो शेष मुद्दों को संबोधित करने के लिए अतिरिक्त कार्रवाई की जानी चाहिए।

कर्मचारी शिकायत उठाने पर किसी भी समय प्रतिशोध के डर से सुरक्षित रहेंगे।

सप्लायर्स अपने कर्मचारियों के लिए स्थापित शिकायत तंत्र के नियमित प्रशिक्षण स्थापित करने के लिए भी प्रतिबद्ध हैं। यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि प्रशिक्षण प्रभावी हो।

## समाप्ति और छंटनी

सप्लायर्स को समाप्ति और छंटनी के संबंध में उचित और सटीक रिकॉर्ड बनाए रखना चाहिए।

उत्पादन, कार्यक्रम, संगठन, संरचना या तकनीक में बड़े परिवर्तन के मामले में और जब ये परिवर्तन अस्थायी या स्थायी छंटनी का कारण बन सकते हैं, सप्लायर्स को किसी भी विकल्प को कर्मचारियों के प्रतिनिधियों के साथ समय रहते संवाद करना चाहिए और छंटनी को रोकने या कम करने का प्रयास करना चाहिए।

जहाँ अस्थायी या स्थायी छंटनी अपरिहार्य है, वहाँ एक योजना विकसित और लागू की जानी चाहिए जो कर्मचारियों और उनके समुदायों पर इन परिवर्तनों के प्रतिकूल प्रभाव को कम करे।

योजना स्पष्ट रूप से संप्रेषित, पोस्ट की जानी चाहिए और कर्मचारियों को सवाल पूछने और प्रतिक्रिया देने के लिए चैनल शामिल होने चाहिए।

छंटनी किए गए कर्मचारियों को देश में अन्य स्वामित्व वाली सुविधाओं में तुलनीय वेतन पर स्थानांतरण का अवसर मिलेगा और सप्लायर्स को अन्य उद्यमों में पुनः रोजगार को सुगम बनाने के लिए सभी प्रयास करने चाहिए।

## 2.2 कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा

सभी श्रमिकों को एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल प्रदान किया जाना चाहिए ताकि दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य

हानि को रोका जा सके, जो कार्य के दौरान उत्पन्न होती हैं, उससे संबंधित होती हैं या आपूर्तिकर्ताओं की सुविधाओं के संचालन के परिणामस्वरूप होती हैं। Fenix Outdoor अपेक्षा करता है कि उसके आपूर्तिकर्ता अपने श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा की जिम्मेदारी लें और जोखिमों को नियंत्रित करें तथा दुर्घटनाओं और व्यावसायिक रोगों के विरुद्ध यथासंभव सर्वोत्तम निवारक उपाय अपनाएँ।

Fenix Outdoor अपने आपूर्तिकर्ताओं से अपेक्षा करता है कि श्रमिकों की सुरक्षा और स्वास्थ्य हर समय प्राथमिकता होनी चाहिए। खतरनाक उपकरण या असुरक्षित भवन स्वीकार्य नहीं हैं। आपूर्तिकर्ताओं को कार्यस्थल के पर्यावरण पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों को कम करने के लिए जिम्मेदार उपाय अपनाने चाहिए।

कारखाने के पास स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित सभी लागू प्रमाणपत्र और परमिट हर समय होने चाहिए। अत्यधिक शारीरिक या मानसिक थकान को उपयुक्त उपायों द्वारा रोका जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त, हम अपेक्षा करते हैं कि कर्मचारियों को लागू स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों और उपायों के बारे में नियमित रूप से सूचित और प्रशिक्षित किया जाए। हम यह भी अपेक्षा करते हैं कि कर्मचारियों को पर्याप्त मात्रा में पेयजल और स्वच्छ स्वच्छता सुविधाओं तक पहुँच प्रदान की जाए। यदि कर्मचारियों के लिए आवास प्रदान किया जाता है, तो ये आवश्यकताएँ उन पर भी लागू होती हैं।

## भवन और अग्नि सुरक्षा

कारखाने में स्पष्ट रूप से चिह्नित निकास होने चाहिए और अधिमानतः सभी मंजिलों पर आपातकालीन निकास होने चाहिए। सभी निकास द्वार बाहर की ओर खुलने चाहिए। निकास किसी भी वस्तु जैसे कि कार्टन, कपड़े के रोल या मलबे से अवरुद्ध नहीं होने चाहिए और वे अच्छी तरह से प्रकाशित होने चाहिए। यदि आपातकालीन निकास बंद हैं, तो चाबियाँ दरवाजों के पास टूटने योग्य काँच के पीछे रखी जानी चाहिए और इस प्रकार वे हमेशा कर्मचारियों के लिए उपलब्ध होनी चाहिए।

सभी श्रमिकों को कारखाने में सुरक्षा व्यवस्थाओं जैसे कि आपातकालीन निकास, अग्निशामक यंत्र, प्राथमिक उपचार उपकरण आदि के बारे में जानकारी होनी चाहिए।

कारखाने में एक निकासी योजना प्रदर्शित की जानी चाहिए और अग्नि अलार्म का नियमित रूप से परीक्षण किया जाना चाहिए। निकासी अभ्यास वर्ष में कम से कम एक बार किया जाना चाहिए और आपातकालीन प्रकाश व्यवस्था स्थापित और बनाए रखी जानी चाहिए।

सभी भवन सुरक्षित होने चाहिए, उनका रखरखाव किया जाना चाहिए और उनका नियमित रूप से निरीक्षण किया जाना चाहिए।

## प्राथमिक उपचार

प्रत्येक कारखाने में प्राथमिक उपचार उपकरण उपलब्ध होना चाहिए और प्रत्येक विभाग में कम से कम एक व्यक्ति को बुनियादी प्राथमिक उपचार और अग्निशमन तकनीकों का प्रशिक्षण होना चाहिए। प्रशिक्षण नियुक्ति के समय प्रदान किया जाना चाहिए और समय-समय पर पुनः प्रशिक्षण भी दिया जाना चाहिए। नियोक्ता को किसी भी ऐसे खर्च (जो सामाजिक सुरक्षा द्वारा कवर नहीं होता) का भुगतान करना चाहिए, जो किसी श्रमिक को कारखाने में काम के दौरान चोट लगने के बाद चिकित्सा देखभाल के लिए उठाना पड़ सकता है।

यह अनुशंसा की जाती है कि कारखाने में दुर्घटना की स्थिति में कम समय में एक डॉक्टर या नर्स उपलब्ध हो।

## कारखाना स्थितियाँ

दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य हानि को रोकने के लिए एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण प्रदान किया जाना चाहिए, जो कार्य के दौरान उत्पन्न होती हैं, उससे संबंधित होती हैं या आपूर्तिकर्ता की सुविधा के संचालन के परिणामस्वरूप होती हैं।

श्रमिकों के कल्याण के लिए यह महत्वपूर्ण है कि कारखाने का वातावरण स्वच्छ और प्रदूषण मुक्त हो। कारखाने का तापमान कार्य वातावरण के लिए सहनीय होना चाहिए और वेंटिलेशन पर्याप्त होना चाहिए। आवश्यकता होने पर हीटर या पंखे प्रदान किए जाने चाहिए।

प्रत्येक कार्यस्थल पर प्रकाश व्यवस्था दिन के हर समय किए जा रहे कार्य के लिए पर्याप्त होनी चाहिए। स्वच्छता सुविधाएँ साफ, कार्यशील स्थिति में होनी चाहिए और श्रमिकों को बिना किसी प्रतिबंध के इन तक पहुँच होनी चाहिए। आवश्यक स्वच्छता सामग्री नियोक्ता के खर्च पर प्रदान की जानी चाहिए (टॉयलेट पेपर, साबुन, कीटाणुनाशक आदि)। सुविधाओं की संख्या कारखाने में श्रमिकों की संख्या के अनुरूप होनी चाहिए। स्वच्छता सुविधाएँ अधिमानतः पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग-अलग होनी चाहिए। पेयजल तक पहुँच आवृत्ति और समय के संबंध में किसी भी प्रतिबंध के बिना प्रदान की जानी चाहिए।

## गर्भवती श्रमिक और नई माताएँ

Fenix Outdoor के आपूर्तिकर्ताओं को गर्भवती श्रमिकों और नई माताओं के हित में सुरक्षात्मक प्रावधानों का पालन करना चाहिए, जिसमें उन कार्यस्थलों और कार्य वातावरण से अस्थायी पुनः नियुक्ति शामिल है जो गर्भवती महिला और उसके अजन्मे बच्चे के स्वास्थ्य के लिए जोखिम उत्पन्न कर सकते हैं। यदि ऐसे सुरक्षात्मक प्रावधान राष्ट्रीय कानून में मौजूद नहीं हैं, तो आपूर्तिकर्ताओं को गर्भवती महिलाओं और उनके अजन्मे बच्चों की सुरक्षा और स्वास्थ्य सुनिश्चित करने के लिए उचित उपाय करने चाहिए।

हम अपने आपूर्तिकर्ताओं को गर्भवस्था के दौरान और उसके बाद कार्य समय में अस्थायी समायोजन करने की अनुशंसा करते हैं।

कारखानों को नई माताओं को स्तनपान के लिए अवकाश और सुविधाएँ प्रदान करनी चाहिए।

हम अनुशंसा करते हैं कि जिन कारखानों में महिला श्रमिक हैं, वे स्कूल से कम आयु के बच्चों के लिए डे-केयर की व्यवस्था करें।

## आवास स्थितियाँ

यदि कोई कारखाना अपने कर्मचारियों के लिए आवास सुविधाएँ प्रदान करता है, तो बिंदु 2.2 “कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा” के अंतर्गत सुरक्षा और स्वास्थ्य से संबंधित आवश्यकताएँ श्रमिकों के आवास क्षेत्र पर भी लागू होनी चाहिए।

सभी श्रमिकों को उनका अपना बिस्तर प्रदान किया जाना चाहिए और प्रति श्रमिक रहने की जगह न्यूनतम कानूनी आवश्यकताओं को पूरा करनी चाहिए। यह अपेक्षा की जाती है कि गोपनीयता और व्यक्तिगत क्षेत्र से संबंधित न्यूनतम मानकों को बनाए रखा जाए और नियोक्ता आवास को इस प्रकार देखे जैसे कि उसे स्वयं उस स्थान में रहना हो।

पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग-अलग छात्रावास, साथ ही शौचालय और स्नान सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए।

श्रमिकों के छात्रावास छोड़ने के अधिकार पर कोई प्रतिबंध नहीं होना चाहिए।

यदि छात्रावास का उपयोग श्रमिकों द्वारा नहीं किया जा रहा है, तो इसके लिए वेतन से कोई शुल्क नहीं लिया

जाना चाहिए।

विशेष रूप से, Fenix Outdoor छात्रावास क्षेत्रों में अग्नि अलार्म, अग्निशामक यंत्र, अवरोध रहित आपातकालीन निकास, निकासी अभ्यास (वर्ष में कम से कम एक बार या कानून के अनुसार) और सुरक्षित भवनों के महत्व पर जोर देता है (देखें बिंदु 2.2 “कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा”).

## प्राकृतिक आजीविका का संरक्षण

हमारे आपूर्तिकर्ता वैध अधिकारों का उल्लंघन करते हुए भूमि, वन या जल से लोगों को वंचित नहीं करेंगे, जिनका उपयोग उनकी आजीविका सुनिश्चित करता है। हम अपने व्यावसायिक भागीदारों से अपेक्षा करते हैं कि वे हानिकारक मृदा परिवर्तन, जल और वायु प्रदूषण, शोर उत्सर्जन और अत्यधिक जल उपयोग से बचें, यदि इससे लोगों के स्वास्थ्य को हानि पहुँचती है, खाद्य उत्पादन के प्राकृतिक आधार को गंभीर रूप से प्रभावित करता है या लोगों की सुरक्षित पेयजल या स्वच्छता सुविधाओं तक पहुँच को रोकता है।

## स्थानीय समुदायों और स्वदेशी लोगों के अधिकार

हमारे आपूर्तिकर्ताओं को लागू स्थानीय, राष्ट्रीय, अंतरराष्ट्रीय और पारंपरिक भूमि, जल और संसाधन अधिकारों का सम्मान करना चाहिए, विशेष रूप से स्वदेशी समुदायों के अधिकारों का। यदि कानूनी रूप से अनुमत भूमि उपयोग परिवर्तन किए जाते हैं या स्थानीय समुदायों के जल या संसाधनों का उपयोग या उन पर प्रभाव पड़ता है, तो हमारे व्यावसायिक भागीदारों को प्रभावित समुदायों की स्वतंत्र, पूर्व और सूचित सहमति प्राप्त करनी चाहिए और इस प्रक्रिया का दस्तावेजीकरण करना चाहिए। हम अवैध बेदखली को स्वीकार नहीं करते।

## सुरक्षा बल

हम सुरक्षा बलों द्वारा किसी भी प्रकार की हिंसा को सहन नहीं करते। हम अपेक्षा करते हैं कि श्रमिकों और परिसर के आगंतुकों के प्रति गरिमा और सम्मान के साथ व्यवहार करने के संबंध में नियमित प्रशिक्षण प्रदान किया जाए।

## 2.3 पर्यावरणीय जिम्मेदारी

### पर्यावरण की सुरक्षा

Fenix Outdoor के कंपनियां इस बात पर निर्भर करती हैं कि लोग साफ़, विविध और स्वस्थ प्रकृति का आनंद ले सकें। इसलिए, हम पर्यावरणीय नुकसान को कम करने और प्राकृतिक आवासों और जैव विविधता की सुरक्षा एवं संवर्धन में विशेष रुचि रखते हैं। इसलिए, हमारे आपूर्तिकर्ताओं को उस देश के सभी लागू पर्यावरण कानूनों और नियमों का पालन करना चाहिए जिसमें वे कार्यरत हैं और कानूनी अनुपालन से आगे प्रयास दिखाने चाहिए। हम उम्मीद करते हैं कि हमारे आपूर्तिकर्ता अपने व्यवसाय के पर्यावरणीय प्रभाव को कम करने के लिए सर्वोत्तम प्रथाओं के सिद्धांतों को अपनाएँगे और अपनी संचालन गतिविधियों के किसी भी प्रतिकूल पर्यावरणीय प्रभाव को न्यूनतम करने के लिए लगातार सुधारित तरीकों की खोज करेंगे।

हम अपने आपूर्तिकर्ताओं को उत्पादन अपशिष्ट और रिसाव को कम करने की सिफारिश करते हैं। जल उपयोग की निगरानी की जानी चाहिए, और हम कुल उपयोग की मात्रा को कम करने के लिए जल पुनर्चक्रण या नवीन विकल्पी प्रक्रियाओं पर विचार करने की सिफारिश करते हैं। अपशिष्ट जल उपचार संयंत्रों (ETP) का उचित संचालन, उपयोग और रखरखाव किया जाना चाहिए और यह संचालन से उत्पन्न अपशिष्ट जल के प्रकारों के लिए उपयुक्त होना चाहिए। ऊर्जा उपयोग की निगरानी की जानी चाहिए और जब भी संभव हो, नवीकरणीय ऊर्जा का उपयोग करने की सिफारिश की जाती है।

इन लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए, हम अपने व्यापार साझेदारों से अपेक्षा करते हैं कि वे महत्वपूर्ण पर्यावरणीय मामलों का उपयुक्त और प्रभावी ढंग से प्रबंधन करें। हम Sustainable Apparel Coalition (SAC) के Higg Index (higg.org) को लागू करने में शामिल होने की दृढ़ सिफारिश करते हैं। हम अपेक्षा करते हैं कि सभी आपूर्तिकर्ता प्रत्येक वर्ष के अंत तक अपनी पर्यावरणीय गतिविधियों का व्यापक विवरण प्रस्तुत करें।

## जलवायु संरक्षण

हम अपेक्षा करते हैं कि हमारे व्यापार साझेदार उद्योग और समाज के प्रयासों का सक्रिय रूप से समर्थन करें ताकि जलवायु परिवर्तन को रोका जा सके। व्यापार साझेदारों को टालने और कम करने की रणनीतियों को लागू करना चाहिए ताकि 12 दिसंबर 2015 के पेरिस समझौते के तहत सहमत लक्ष्यों की प्राप्ति में योगदान किया जा सके, विशेष रूप से 1.5 डिग्री परिरक्षक के संदर्भ में। हम अपेक्षा करते हैं कि हमारे व्यापार साझेदार अपने कार्बन फुटप्रिंट को कम करने के लिए उठाए गए उपायों का प्रमाण प्रस्तुत करने में सक्षम हों।

## रासायनिक प्रबंधन

वे रसायन या अन्य सामग्री जो वातावरण में छोड़ने पर खतरा पैदा करती हैं, उन्हें पहचाना जाना चाहिए और इस प्रकार संभाला जाना चाहिए कि उनका संचालन, परिवहन, भंडारण, उपयोग, पुनर्चक्रण या पुनः उपयोग, और निपटान करते समय सुरक्षा सुनिश्चित हो।

Fenix Outdoor के रासायनिक दिशानिर्देश और प्रतिबंधित पदार्थों की सूची के अनुसार, हमारे उत्पादों या किसी भी प्रीकर्सर के उत्पादन में कुछ खतरनाक रसायनों का उपयोग अनुमति नहीं है। हमारे सभी आपूर्तिकर्ताओं को Fenix Outdoor के रासायनिक दिशानिर्देश पर हस्ताक्षर करना चाहिए, यह सुनिश्चित करते हुए कि उत्पादन में कोई प्रतिबंधित रासायनिक पदार्थ का उपयोग नहीं किया जाएगा और यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उनके आपूर्तिकर्ता और साझेदार भी इसका पालन करें। जब आपूर्तिकर्ताओं के पास समान उद्देश्य वाली दो रसायनों में से चयन करने का विकल्प हो, तो उन्हें वह रसायन चुनना चाहिए जो पर्यावरण के लिए सबसे कम हानिकारक हो।

हम अपेक्षा करते हैं कि हमसे पेश किए गए सभी उत्पाद नवीनतम REACH नियमों का पालन करें और कैलिफोर्निया प्रोपोजीशन 65 अधिनियम के अनुरूप हों। कुछ खतरनाक रसायनों और कीटनाशकों के लिए प्राथमिक सूचित सहमति प्रक्रिया पर रोटरेडैम कन्वेंशन का पालन किया जाना चाहिए।

## कचरा और खतरनाक सामग्री का प्रबंधन

हमारे व्यापार साझेदारों को ठोस अपशिष्ट की पहचान, प्रबंधन, कमी, और जिम्मेदारीपूर्वक निपटान या पुनर्चक्रण के लिए एक व्यवस्थित दृष्टिकोण अपनाना चाहिए। हम अपेक्षा करते हैं कि 22 मार्च, 1989 के बेसल कन्वेंशन के

तहत खतरनाक अपशिष्ट के निर्यात पर लगे प्रतिबंधों का पालन किया जाएगा। हम आगे अपेक्षा करते हैं कि मरकरी का उपयोग 10 अक्टूबर, 2013 की मिनामाटा कन्वेंशन के प्रतिबंधों के अनुसार किया जाए और स्थायी कार्बनिक प्रदूषकों का प्रबंधन 23 मई, 2001 के स्टॉकहोम कन्वेंशन के अनुसार किया जाए।

## 2.4 ऊन, पंख और डाउन, चमड़ा और अन्य पशु उत्पाद

पशुओं को कभी भी कठोर या क्रूर व्यवहार का सामना नहीं करना चाहिए। पशुओं की जान लेने की प्रक्रिया हमेशा सबसे तेज़, कम पीड़ादायक और गैर-आघातकारी तरीके से की जानी चाहिए। जो पशु उत्पाद मानव उपभोग के लिए नहीं हैं, उनका सामान्यतः उपयोग नहीं किया जाता।

Fenix Outdoor [ने पशु कल्याण नीति अपनाई है, जिसे हमारी वेबसाइट पर देखा जा सकता है।](#)

Fenix Outdoor निम्नलिखित को स्वीकार नहीं करता:

- कपड़े, सहायक उपकरण या किसी भी अन्य Fenix Outdoor उत्पाद में असली फर का उपयोग
- जीवित पक्षियों से पंख या डाउन का निकालना या बलपूर्वक खिलाए गए पक्षियों से पंख या डाउन का संग्रह
- भेड़ों में मुलेसिंग की प्रथा
- भेड़ों के काटने या पालन के दौरान दुरुपयोग, जो टास्कवर्क या इसी तरह के कारण हो
- पशुओं से उत्पाद जो बिना बेहोशी के मारे गए हों
- पशुओं से उत्पाद जो मुख्य रूप से मानव उपभोग के लिए नहीं हैं

पशुओं के साथ व्यवहार यूरोपीय कन्वेंशन के अनुसार होना चाहिए जो कृषि उद्देश्यों के लिए रखे गए पशुओं की सुरक्षा के लिए है। इसका अर्थ है, उदाहरण के लिए, कि पशुओं को प्राप्त होना चाहिए:

- उचित और पर्याप्त भोजन और पानी,
- उचित आश्रय और आराम करने का आरामदायक क्षेत्र,
- सामान्य व्यवहार करने का अवसर,
- हैंडलिंग के दौरान दर्द और तनाव को न्यूनतम करना,
- हैंडलिंग के दौरान मानसिक कष्ट को न्यूनतम करना,
- रोकथाम या शीघ्र निदान और उपचार द्वारा रोगों से सुरक्षा।

जो पशु परिवहन किए जा रहे हैं उन्हें अंतरराष्ट्रीय परिवहन के दौरान और पशु संरक्षण के लिए काउंसिल विनियम के अनुसार व्यवहार किया जाना चाहिए। इसका अर्थ है, उदाहरण के लिए:

- परिवहन को सावधानीपूर्वक योजना बनानी चाहिए ताकि परिवहन समय कम हो,
- केवल स्वस्थ पशुओं का परिवहन किया जा सकता है, बीमार या गर्भवती पशुओं का नहीं,
- परिवहन के दौरान, पशुओं को उनकी प्रजाति और आकार के अनुसार उचित गुणवत्ता और मात्रा में पानी, चारा और विश्राम प्रदान किया जाना चाहिए,
- जहां संभव हो, जीवित पशुओं के परिवहन को जर्म कोशिकाओं या शवों के परिवहन से प्रतिस्थापित किया जाना चाहिए।

## 2.5 डेटा सुरक्षा

Fenix Outdoor के आपूर्तिकर्ता ऐसी जानकारी का खुलासा नहीं करेंगे जो सार्वजनिक रूप से ज्ञात नहीं है, व्यक्तिगत लाभ के लिए या कंपनी के अलावा किसी अन्य व्यक्ति के लाभ के लिए। ऐसी जानकारी में तकनीकी

डेटा, वित्तीय डेटा, संचालन डेटा, ग्राहक जानकारी, ज्ञापन या कंपनी के व्यावसायिक और परिचालन गतिविधियों और भविष्य की योजनाओं से संबंधित अन्य जानकारी शामिल है। अपवाद लिखित अनुमोदन के अधीन होते हैं, जैसे कि उद्योग-व्यापी प्रयासों और कंपनियों और सुविधाओं के बीच अनुभव साझा करने के मामलों में। यूरोपीय संघ के सामान्य डेटा संरक्षण विनियमन (GDPR) के सभी नियम और प्रावधान लागू होते हैं।

## 3. कार्यान्वयन और निगरानी

### 3.1 आवश्यकताओं का कार्यान्वयन

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे सभी आपूर्तिकर्ता इस आचार संहिता का सम्मान करेंगे और हमारे मानकों का पालन करने के लिए पूरी कोशिश करेंगे। हम यह भी उम्मीद करते हैं कि हमारे आपूर्तिकर्ता यह सुनिश्चित करेंगे कि उनकी आपूर्ति श्रृंखला भी इस संहिता की सामग्री के बारे में सूचित हो और यहां सूचीबद्ध मानकों का पालन करे।

हम अपने कर्मचारियों पर अपने काम के लिए उच्च स्तर की जिम्मेदारी लेने का भरोसा करते हैं, और हम अपने आपूर्तिकर्ताओं से भी यही उम्मीद करते हैं क्योंकि हम उन्हें “हमारा हिस्सा” मानते हैं। हम साझेदारी में विश्वास करते हैं और प्रत्येक व्यक्तिगत मामले में व्यवहार्य समाधान खोजने के लिए अपने आपूर्तिकर्ताओं के साथ काम करने के लिए तैयार हैं।

हम सांस्कृतिक अंतर और अन्य कारकों पर विचार करने के लिए तैयार हैं जो देश दर देश भिन्न हो सकते हैं, लेकिन हम अपने बुनियादी आवश्यकताओं, जैसे कि नैतिक मानक, सुरक्षा और मानवाधिकार, पर कोई समझौता नहीं करेंगे।

### 3.2 निगरानी

Fenix Outdoor को इस आचार संहिता में निर्धारित सिद्धांतों और आवश्यकताओं के पालन की निगरानी करने का अधिकार सुरक्षित है। सभी आपूर्तिकर्ताओं को हर समय Fenix Outdoor को सूचित रखना होगा कि प्रत्येक ऑर्डर कहाँ उत्पादित हो रहा है। Fenix Outdoor को हमारे उत्पादों का उत्पादन करने वाली सभी फैक्ट्रियों में किसी भी समय नियमित और अचानक निरीक्षण करने का अधिकार है। हालांकि, ये निरीक्षण लागू कानूनों के अनुसार और आपूर्तिकर्ता के व्यावसायिक गतिविधियों को प्रभावित किए बिना किए जाएंगे। सामान्य रूप से, निरीक्षण हर दूसरे वर्ष किए जाते हैं।

Fenix Outdoor फेयर लेबर एसोसिएशन (FLA) का सदस्य है। FLA, अपनी स्वेच्छा से, इस संहिता और फेयर लेबर एसोसिएशन के वर्कप्लेस कोड ([www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)) के पालन के संबंध में यादृच्छिक ऑडिट का निर्णय लेता है। हमारी आपूर्ति श्रृंखला में सभी साझेदार FLA के नियुक्त अधिकारियों को अपनी सुविधाओं में प्रवेश की अनुमति देने के लिए बाध्य हैं।

हम यह अधिकार भी सुरक्षित रखते हैं कि हमारे द्वारा चुने गए स्वतंत्र तृतीय पक्ष को हमारे आचार संहिता के पालन की जांच करने के लिए ऑडिट करने की अनुमति दें। ऑडिट के दौरान, Fenix Outdoor सभी दस्तावेजों, क्षेत्रों और सभी कर्मचारियों तक गोपनीय साक्षात्कार के लिए पहुंच की मांग करता है। Fenix Outdoor सुनिश्चित करता है कि व्यक्तिगत डेटा लागू कानूनी दिशानिर्देशों और एंटी-ट्रस्ट नियमों के अनुसार संभाला जाए।

### 3.3 उल्लंघनों की रिपोर्टिंग

सभी कर्मचारी, व्यावसायिक साझेदार और तृतीय पक्ष से अनुरोध किया जाता है कि वे इस संहिता और/या लागू कानून का कोई भी उल्लंघन हमें रिपोर्ट करें। यह DIRECTIVE (EU) 2019/1937 के अनुरूप है, जो संघीय कानून के उल्लंघन की रिपोर्ट करने वाले व्यक्तियों की सुरक्षा के बारे में है।

कर्मचारी स्वतंत्र रूप से अपनी शिकायतें अपने वरिष्ठों को दर्ज कर सकते हैं। यदि वे अधिक सहज महसूस करते हैं तो वे सीधे हमसे संपर्क करने का अधिकार रखते हैं। प्रत्येक फैक्ट्री का प्रबंधन अपने कर्मचारियों को इस संहिता के बारे में सूचित करने और हमारे संपर्क विवरण प्रदर्शित करने के लिए बाध्य है।

यदि आप कोई उल्लंघन दर्ज करना चाहते हैं, तो कृपया [compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se) से संपर्क करें। इसके बजाय, संबंधित घटनाओं की गुमनाम रिपोर्ट करने के लिए कृपया [fenixoutdoor.ethicspoint.com](http://fenixoutdoor.ethicspoint.com) या [fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com](http://fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com) पर जाएँ या निम्न QR कोड स्कैन करें:



### 3.4 अनुपालन में कमी

यदि हमें पता चलता है कि कोई आपूर्तिकर्ता Fenix Outdoor के आचार संहिता का पालन नहीं करता है, तो हम उल्लंघन की गंभीरता के अनुसार एक सप्ताह या अन्य उचित समय सीमा के भीतर सुधारात्मक उपाय मांगने का अधिकार सुरक्षित रखते हैं। हम सुधारात्मक कार्य योजना तैयार करने में सहायता प्रदान करते हैं और हमारे सोशल कंप्लायंस गाइडलाइन, वैधानिक और FLA सदस्यता आवश्यकताओं के अनुसार जोखिम न्यूनीकरण प्रयासों की निगरानी करेंगे।

यदि इन सुधारात्मक उपायों को उपयुक्त और सहमति अनुसार समय सीमा के भीतर नहीं लिया जाता है, तो हम इस आपूर्तिकर्ता के साथ अपने व्यावसायिक संबंध को समाप्त करने का अधिकार सुरक्षित रखते हैं। हम फैक्ट्री से बाहर निकलते समय FLA की सिफारिशों का पालन करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। FLA फैक्ट्री में कंपनी की उत्पादन क्षमता का मूल्यांकन करने और यदि छंटनी का जोखिम है तो निर्धारित करने की सिफारिश करता है। यदि ऐसा होता है, तो कंपनियों से अपेक्षा की जाती है कि वे FLA Retrenchment Guidelines का पालन करें। Fenix Outdoor के आचार संहिता का महत्वपूर्ण उल्लंघन स्वीकार्य नहीं होगा और Fenix Outdoor की संबंधित इकाई के साथ संबंधों को तुरंत समाप्त करने का कारण बन सकता है।

### 3.5 संशोधन

हम समय-समय पर आचार संहिता को संशोधित या बदलने का अधिकार सुरक्षित रखते हैं।

## 4. स्वीकृति और सहमति

### आचार संहिता अनुपालन प्रतिबद्धता

- हम पुष्टि करते हैं कि हमने Fenix Outdoor की आचार संहिता प्राप्त की है, पढ़ी है और पूरी तरह से समझी है।
- हम पुष्टि करते हैं कि हमें उन सभी देशों के सभी प्रासंगिक कानूनों का पूर्ण ज्ञान है, जहाँ हम संचालन कर रहे हैं।
- हम पुष्टि करते हैं कि Fenix Outdoor की आचार संहिता की आवश्यकताएँ किसी भी प्रकार से राष्ट्रीय कानून के विपरीत नहीं हैं।
- हम Fenix Outdoor की आचार संहिता का पालन करने और अपनी जिम्मेदारी यह सुनिश्चित करने की प्रतिबद्धता करते हैं कि हमारे सभी कर्मचारी, उप-ठेकेदार और सहायक कंपनियाँ कोड के विषय में सूचित हों और उसका पालन करें।
- हम Fenix Outdoor के किसी भी समय हमारी फैक्ट्रियों और उप-ठेकेदारों में बिना पूर्व सूचना के निरीक्षण करने के अधिकार को स्वीकार करते हैं, और यह अधिकार किसी भी स्वतंत्र तीसरे पक्ष द्वारा किया जा सकता है जिसे Fenix Outdoor ने नियुक्त किया हो।
- हम FLA को Fenix Outdoor या उसके नियुक्त तीसरे पक्ष से स्वतंत्र ऑडिट करने की अनुमति देते हैं।
- हम गारंटी देते हैं कि Fenix Outdoor के लिए माल का उत्पादन उन स्थानों पर ही होगा जिनके बारे में Fenix Outdoor को सूचित किया गया है। हम बिना किसी देरी के Fenix Outdoor को उन सभी उत्पादन स्थलों की विस्तृत जानकारी प्रदान करेंगे जिनका उपयोग Fenix Outdoor के लिए माल बनाने में किया गया है।
- हम Fenix Outdoor की आचार संहिता की सामग्री से स्वयं को अवगत रखने की जिम्मेदारी स्वीकार करते हैं और मानते हैं कि Fenix Outdoor किसी भी समय कोड में संशोधन या परिवर्तन करने का अधिकार रखता है।
- हम सभी घटनाओं और Fenix Outdoor की आचार संहिता के उल्लंघनों / भंगों की तुरंत रिपोर्ट [compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se) पर करने का प्रतिबद्धता करते हैं। किसी अन्य पूछताछ को भी इसी संपर्क बिंदु पर रिपोर्ट किया जाना चाहिए।

-----

दिनांक

कंपनी का नाम

-----

हस्ताक्षर

-----

नाम

कंपनी की मुहर

-----

कंपनी का पता

इस प्रतिबद्धता पर हस्ताक्षर करके इसे कंपनी Fenix Outdoor को अधिकतम इस तिथि तक वापस किया जाना चाहिए

\_\_\_\_\_

कृपया हस्ताक्षरित दस्तावेज़ को कंपनी Fenix Outdoor के कार्यालय में वापस जमा करें।

यदि आपके कोई प्रश्न हैं या आपको अतिरिक्त जानकारी की आवश्यकता है, तो कृपया संपर्क करें:

[compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se)