

FENIX

OUTDOOR International AG

PIEGĀDĀTĀJA UZVEDĪBAS KODEKSS (V 4.2)



Saturs

levads	1
1. Juridiskās prasības	2
1.1 Atbilstība likumiem un šim Uzvedības kodeksam	2
1.2 Korupcija, izspiešana, piesavināšanās un kukuļošana	2
2. Prasības mūsu biznesa partneriem	2
2.1 Sociālā atbildība	2
2.2 Veselība un drošība darba vietā	9
2.3 Vides atbildība	12
2.4 Vilna, spalvas un dūnas, āda un citi dzīvnieku izcelsmes produkti.....	13
2.5 Datu aizsardzība	14
3. Īstenošana un uzraudzība	14
3.1 Prasību īstenošana	14
3.2 Uzraudzība.....	14
3.3 Pārkāpumu ziņošana.....	15
3.4 Nepieciešamās atbilstības trūkums.....	15
3.5 Grozījumi	15
4. Apstiprinājums un Piekrišana	16

levads

Uzņēmumam Fenix Outdoor International AG atbildības uzņemšanās ir daļa no mūsu korporatīvās kultūras un filozofijas. Mēs uzskatām, ka mums ir jāveido stabilas un ilgstošas biznesa un ieinteresēto pušu partnerības. Mums ir ārkārtīgi svarīgi, lai mūs pilnībā saprastu un lai mūsu piegādātāji un vērtīgie biznesa partneri dalītos mūsu redzējumā par plaukstošu globālu sabiedrību. Tāpēc mēs esam izveidojuši šo Rīcības kodeksu.

Fenix Outdoor Rīcības kodekss ir obligāta un nepārrunājama prasība, kas jāievēro visiem mūsu piegādātājiem, tostarp viņu apakšuzņēmējiem un biznesa partneriem. Mēs aicinām savus partnerus pieņemt līdzīgu kodeksu arī sev un izveidot skaidras, uz mērķiem orientētas struktūras un atbildības sistēmas, lai varētu uzraudzīt ieviešanu. Visā šajā Rīcības kodeksā termini “piegādātājs” un “ražotne” tiek lietoti kā vispārīgi apzīmējumi mūsu piegādātājiem, apakšuzņēmējiem un biznesa partneriem, kā arī to darbības vietām.

Kodekss veido pamatu mūsu biznesa attiecībām un tādēļ ir neatņemama sastāvdaļa mūsu līgumos ar piegādātājiem. Fenix Outdoor sagaida, ka piegādātāji veiks uzlabojumus, ja netiek ievēroti Rīcības kodeksa standarti, un izstrādās ilgtspējīgus mehānismus, lai nodrošinātu nepārtrauktu atbilstību. Mēs piedāvājam atbalstu un apmācības par Kodeksa ieviešanu. Fenix Outdoor patur tiesības jebkurā laikā grozīt vai mainīt Fenix Outdoor Rīcības kodeksu.

Fenix Outdoor Rīcības kodekss ir balstīts uz Fair Labor Association (FLA) Darba vietas Rīcības kodeksu un aktuālajiem starptautiskajiem atsauces dokumentiem un standartiem, tostarp:

- Apvienoto Nāciju Organizācijas Globālo līgumu,
- Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju,
- Starptautiskās Darba organizācijas (ILO) Deklarāciju par pamatprincipiem un tiesībām darbā,
- Rio deklarāciju par vidi un attīstību,
- Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju pret korupciju,
- ANO Konvenciju par bērna tiesībām,
- Eiropas Konvenciju par lauksaimniecības dzīvnieku aizsardzību, un
- Eiropas Konvenciju par dzīvnieku aizsardzību starptautiskā transportēšanā un Padomes regulu par dzīvnieku aizsardzību transportēšanas laikā.

1. Juridiskās prasības

1.1 Atbilstība likumiem un šim Uzvedības kodeksam

Mēs sagaidām, ka mūsu piegādātāji visās savās darbībās ievēro attiecīgos un piemērojamus nacionālos likumus valstī, kurā tie darbojas. Ja kāda no Fenix Outdoor prasībām ir pretrunā ar nacionālo likumu jebkurā valstī vai teritorijā, primārais ir šis valsts likums, nevis Fenix Outdoor Uzvedības kodekss. Šādos gadījumos tūlītēja ziņošana Fenix Outdoor ir obligāta, lai lemtu par turpmāko rīcību.

Ir svarīgi saprast, ka Fenix Outdoor prasības neaprobežojas tikai ar nacionālajiem likumiem. Ja juridiskās prasības ir mazāk stingras nekā kodekss, vienmēr piemērojams ir Fenix Outdoor Uzvedības kodekss. Piegādātājiem vienmēr jāpiemēro augstākie standarti.

Turklāt mēs sagaidām, ka regulāras un efektīvas apmācības par darba vietas standartiem darbiniekiem, vadītājiem un uzraugiem notiek regulāri.

1.2 Korupcija, izspiešana, piesavināšanās un kukuļošana

Mēs uzticamies, ka mūsu produktu izcilība ir atslēga mūsu uzņēmējdarbības panākumiem. Tādēļ mēs darbosimies ar visiem klientiem, piegādātājiem un valsts iestādēm atklāti un saskaņā ar starptautiskajiem anti-kukuļošanas standartiem un vietējiem anti-korupcijas likumiem. Tas attiecas uz jebkuru darījumu, kas var šķīst kā koncesiju vai labumu piešķiršana.

Korupcija, izspiešana, piesavināšanās, kā arī jebkāda veida maksājumi vai labumi valsts amatpersonām, lai ietekmētu lēmumu pieņemšanu pretrunā ar likumu, ir stingri aizliegti. Šādas darbības var novest pie tūlītējas biznesa attiecību pārtraukšanas ar Fenix Outdoor un/vai prasību iesniegšanas vai tiesvedības.

2. Prasības mūsu biznesa partneriem

2.1 Sociālā atbildība

Bērnu darbs

Šajā kontekstā "bērns" ir persona, kas jaunāka par 15 gadiem, saskaņā ar ILO konvencijas Nr. 138 2.3. pantu.

Fenix Outdoor nepieņem bērnu darbu. Visas pasākumu ieviešanas, lai novērstu bērnu darbu, jāīsteno, ņemot vērā bērna labklājību. Šie pasākumi ietver, bet neaprobežojas tikai ar dzimšanas apliecību vai citu vecuma apliecināšanu iegūšanu un uzglabāšanu. Gadījumos, kad vecuma apliecinājums nav viegli pieejams vai nav uzticams, piegādātājiem jāveic visas saprātīgi pieprasāmās piesardzības darbības.

Lai nodrošinātu, ka visi darbinieki sasniedz vismaz minimālo darba vecumu (ieskaitot atbilstošu un uzticamu pierādījumu glabāšanu), darba devējiem jāuzglabā oficiālu dokumentu kopijas un jāuzrāda tās pēc pieprasījuma.

Ja minimālais nodarbinātības vecums valstī, kurā piegādātājs darbojas, ir augstāks par 15 gadiem, piegādātājam jāievēro nacionālie likumi un noteikumi. Praktikanti un profesionālās izglītības studenti nedrīkst būt jaunāki par 15 gadiem vai par minimālo vecumu, kas nepieciešams obligātās izglītības pabeigšanai.

Jaunie darbinieki – īpaša aizsardzība

Saskaņā ar ANO Bērnu tiesību konvencijas 1. pantu persona ir bērns līdz 18 gadu vecumam. Mēs iesakām piegādātājiem nodrošināt, ka darbinieki vecumā no 15 līdz 18 gadiem (“jaunie darbinieki”) tiek attiecīgi aizsargāti.

Jaunie darbinieki jāaizsargā pret darba apstākļiem, kas kaitē viņu veselībai, drošībai, morālajai un attīstības labklājībai. Piegādātājiem jānodrošina, ka darba laiks neietekmē jauniešu piedalīšanos izglītības vai profesionālās apmācības programmās, ko atzīst kompetentas iestādes.

Uzraudzība

Ja piegādātājs nepieņem mūsu politiku par bērnu darbu, mēs nesadarbosimies ar šo piegādātāju vai pārtrauksim sadarbību.

Darba līgumi

Visiem darbiniekiem jāsaņem rakstisks darba līgums, kas satur precīzu, pilnīgu un saprotamu darba noteikumu kopsavilkumu, tostarp atalgojumu, pabalstus un darba apstākļus. Tas attiecas arī uz ārvalstu, migrantu, pagaidu vai mājas darbiniekiem, kuriem netiek piemērota diskriminējoša attieksme.

Mēs sagaidām, ka piegādātāji nodrošinās, ka visi darbinieki ir informēti par savām likumīgajām tiesībām un pienākumiem.

Mēs prasām, lai mūsu biznesa partneriem būtu rakstiskas politikas un procedūras attiecībā uz līguma, pagaidu un sezonas darbinieku atlasīšanu un pieņemšanu. Pagaidu darbinieki drīkst tikt pieņemti tikai, ja izpildās kāds no šiem nosacījumiem: Pastāvīgais darbaspēks nav pietiekams negaidītu vai neparasti lielu pasūtījumu apjomu nodrošināšanai; Īpaši apstākļi var radīt būtiskus finansiālus zaudējumus piegādātājam, ja preču piegāde nav iespējama laikā; Darbs, kas jāveic, pārsniedz pastāvīgā darbaspēka profesionālo kompetenci.

Darba laiks

Mēs sagaidām, ka piegādātāji ievēro maksimālo darba stundu skaitu, kā noteikts attiecīgajos likumos valstī, kur piegādātājs darbojas. Šis limits nedrīkst pārsniegt 48 stundas nedēļā, saskaņā ar ILO konvencijas Nr.1 noteikumiem. Īpašos gadījumos, kā noteikts ILO konvencijas Nr.1 2.-5. pantā, darba stundu limits var tikt pagarināts.

Mūsu biznesa partnerim jāievēro visas juridiskās prasības attiecībā uz aizsargāto darbinieku, piemēram, grūtnieču un jauniešu, darba stundām.

Darbiniekiem ir tiesības uz vismaz vienu atpūtas dienu (24 stundas pēc kārtas) ik pēc septiņām dienām. Pārmērīgais darbs vienmēr ir brīvprātīgs un jāapmaksā saskaņā ar likumu un piemaksas likmēm (vismaz 1,25 reizes regulāro likmi). Pārmērīgais darbs nedrīkst būt regulārs, un darba stundas nedrīkst pārsniegt likumā noteikto. Regulārā un pārmērīgā darba stundu summa nedrīkst pārsniegt 60 stundas nedēļā. Īpaši gadījumi jāziņo attiecīgajai Fenix Outdoor struktūrvienībai iepriekš.

Piegādātājiem jānodrošina, ka darbiniekiem ir tiesības atteikties strādāt pārmērīgās stundas. Nekādā gadījumā piegādātājs nedrīkst piemērot soda mērus, piemēram, algu atskaitīšanu, piespiešanu, atteikšanos piešķirt turpmākas iespējas pārmērīgajam darbam, deportācijas draudus vai disciplināras darbības.

Darba ražošanas mērķi, gabaldarba likmes vai citi stimulējoši vai ražošanas mehānismi nedrīkst tikt noteikti tā, lai darbinieki būtu spiesti strādāt ārpus regulārā darba laika, lai sasniegtu Fenix Outdoor minimālās prasības. Tāpat darba ražošanas mērķi un stimulu sistēmas nedrīkst būt tādas, lai pārmērīgā darba samaksa būtu zemāka par likumā vai FLA Workplace Code noteikto piemaksu.

Darbiniekiem jāapgādā ar noteikto gada atvaļinājumu, slimības atvaļinājumu, kā arī mātes un/vai tēva atvaļinājumu saskaņā ar noteikumiem. Attīstības valstīs mēs iesakām nodrošināt darbiniekiem vismaz vienu bezmaksas ēdienu dienā.

Laika uzskaitē un darba stundu pārvaldība

Piegādātājiem jāievieš efektīvas politikas un sistēmas, lai precīzi reģistrētu visas darba stundas, tostarp regulāro darba laiku, pārmērīgās stundas, pārtraukumus un atvaļinājumus, gan normālos, gan ārkārtas apstākļos. Visi darbinieku nostrādātie laiki, neatkarīgi no algu veida, jāreģistrē, izmantojot uzticamas metodes, piemēram, darba kartes vai elektroniskas/mekaniskas sistēmas. Stingri aizliegts izmantot vairākas vai dubultas laika uzskaites sistēmas. Visi darba laika uzskaites dati jābūt autentiski un precīzi. Piegādātājiem jāaizsargā darbinieki, kuri ziņo par viltotiem vai dubultiem laika uzskaites ierakstiem, pat ja šāda aizsardzība nav juridiski obligāta.

Atlīdzība / algas

Fenix Outdoor ir [apņēmusies nodrošināt godīgu atlīdzību, kas pieejama mūsu tīmekļa vietnē](#). Katram darbiniekam regulārā darba nedēļā jāsaņem ienākumi, kas sedz viņa vai viņas pamatvajadzības un nodrošina zināmu brīvās rīcības ienākumu. Likuma noteiktais minimālais

atalgojums ir minimālā prasība, nevis ieteicamais līmenis. Mēs sagaidām, ka piegādātāji nodrošinās taisnīgu atalgojumu un garantēs piemērojamo nacionālo likumā noteikto minimālo algu, nozares vidējo algu vai kolektīvajās līgumā noteikto algu, atkarībā no tā, kura ir augstāka, kā arī nodrošinās visus papildus pabalstus, ko prasa likums vai līgums.

Tas attiecas uz visiem nodarbinātības veidiem, tostarp uz pārbaudes laika darbiniekiem, praktikantiem un profesionālās izglītības darbiniekiem, līgumdarbiniekiem, pagaidu darbiniekiem un migrantiem. Viņiem jāsaņem vismaz tāda pati atlīdzība kā regulārajiem darbiniekiem, kas veic tādas pašas funkcijas vai uzdevumus ar līdzīgu pieredzes vai amata līmeni.

Darba ražošanas mērķi, gabaldarba likmes vai jebkura cita stimulu vai ražošanas sistēma nedrīkst būt noteikti tā, lai darbinieki būtu spiesti strādāt ārpus regulārā darba laika, lai sasniegtu vismaz Fenix Outdoor minimālās prasības. Tāpat šīs sistēmas nedrīkst nodrošināt, ka pārmērīgā darba samaksa būtu zemāka par likumā vai FLA Workplace Code noteikto piemaksu.

Algas jāizmaksā regulāri, savlaicīgi un taisnīgi, ņemot vērā darbinieka pieredzi, kvalifikāciju un darba sniegumu. Fenix Outdoor nepieņem algu atskaitīšanu kā disciplināru sodu. Ja tiek piešķirtas algu avanses, tās nedrīkst pārsniegt trīs mēnešu algu vai juridiskos limitus, atkarībā no tā, kura vērtība ir zemāka, un procenti nedrīkst tikt piemēroti.

Spiedīgs darbs

Mēs nepieļaujam piespiedu vai obligāto darbu, kas tiek uzskatīts par nelikumīgu Fenix Outdoor preču ražošanā, tostarp jebkura veida verdzību, dzimtbūšanu, verdzības līdzīgas prakses, cilvēku tirdzniecību vai citus nebrīvprātīgus darbus un pakalpojumus, kas neatbilst starptautiski atzītiem darba un sociālajiem standartiem. Viss darbs jāveic brīvprātīgi un bez draudiem. Darbiniekiem jābūt tiesībām pārtraukt darbu jebkurā laikā.

Fenix Outdoor nepieņem, ka saistītie darbinieki vai ieslodzītie tiek izmantoti Fenix Outdoor preču ražošanā.

Darbiniekiem nav jāierobežo iespēja atstāt darba vietu.

Darbinieki nedrīkst nodot darba devējam depozītus vai personu dokumentus.

Jebkuras komisijas vai citas maksas, kas saistītas ar ārvalstu, migrantu vai pagaidu darbinieku nodarbināšanu, jāsedz darba devējam. Šie darbinieki nekad nedrīkst būt spiesti palikt nodarbināti pret savu gribu. Viņiem vienmēr jābūt tiesībām brīvi pārtraukt nodarbinātību.

Nekādi nodarbinātības noteikumi nedrīkst ļaut darba devējiem, aģentūrām vai starpniekiem turēt darbinieku jau nopelnītās algas, izmantot tās kā sodus vai citādi sodīt par nodarbinātības pārtraukšanu.

Piespiedu un obligātā darba apstākļi var rasties arī tad, ja darbinieki tiek obligāti pieprasīti finansiāli piedalīties darbā iekārtošanas procedūrās, vīzu/atļauju iegādē, kopmītnēs utt. Tādēļ mēs vēlamies uzsvērt mūsu nulles tolerances nostāju pret piespiedu un obligāto darba apstākļiem šādi:

- Neviena darbinieks nemaksā par savu darbu vai tiesībām strādāt.

- Darbiniekiem ir pilnīga kontrole pār saviem ceļošanas dokumentiem un pilnīga brīvība pārvietoties; un
- Visi darbinieki tiek informēti par savas nodarbinātības pamatnosacījumiem pirms darba uzsākšanas vai iespējamās pārcelšanās.

Mēs stingri aicinām uzņēmumus mūsu tiešajā un netiešajā vērtību ķēdē vai piegādātājus citiem Fenix Outdoor biznesa vienību uzņēmumiem arī strādāt saskaņā ar augstāk minētajiem principiem un izveidot migrējošo darbinieku darbā iekārtošanas “nulles maksas” politiku, ja tiek iekasētas darbā iekārtošanas vai starpnieku maksas. Mēs piemērojam ILO definīciju par darbā iekārtošanas maksām un izmaksām.

Mēs sagaidām, ka mūsu biznesa partneriem būs rakstisks korporatīvs politika vai uzvedības kodekss par migrējošo darbinieku pieņemšanu darbā un nodarbinātību, kas nosaka konkrētas aizsardzības prasības migrējošajiem darbiniekiem visā nodarbinātības laikā (ieskaitot atlūgumu, darba attiecību izbeigšanu un migrējošo darbinieku repatriāciju) saskaņā ar piemērojamiem likumiem, minētajām ILO definīcijām un Fenix Outdoor Uzvedības kodeksu.

Piegādātāja nulles maksas politika jākomunicē un jāiekļauj likumīgi saistošos pakalpojumu līgumos ar visiem trešo pušu darba starpniekiem, kas iesaistīti migrējošo darbinieku darbā iekārtošanā un nodarbināšanā. Mēs sagaidām, ka mūsu biznesa partneriem būs visaptverošs process, lai uzraudzītu gan pašu, gan trešo pušu darba starpnieku atbilstību šai politikai.

Atlīdzība par darbā iekārtošanas vai starpnieku maksām, ja piemērojams

Atlīdzība migrējošajiem darbiniekiem, kas pieņemti darbā datumā vai pirms šī Uzvedības kodeksa nosūtīšanas: Ja migrējošais darbinieks, pieņemts darbā datumā vai pirms šī Uzvedības kodeksa nosūtīšanas, ir samaksājis darbā iekārtošanas maksas un izdevumus, ko saskaņā ar šo Uzvedības kodeksu sedz piegādātājs, piegādātājam jāatlīdzina šīs maksas un izdevumi darbiniekam 30 dienu laikā no darbinieka pieņemšanas datuma.

Migrējošie darbinieki, kas pieņemti darbā pirms 2024. gada 1. marta: Ja migrējošais darbinieks, kas strādā piegādātāja objektā no 2024. gada 1. marta vai vēlāk, tika pieņemts darbā pirms 2024. gada 1. marta un ir samaksājis darbā iekārtošanas maksas un izdevumus, ko saskaņā ar šo Uzvedības kodeksu sedz piegādātājs, piegādātājam jāatlīdzina šīs maksas un izdevumi, kas pārsniedz piemērojamos likumā noteiktos limitus, darbiniekam līdz 2024. gada 31. decembrim vai darbinieka līguma beigām, atkarībā no tā, kas iestājas ātrāk. Atlīdzība par maksām, kas pārsniedz likumā noteiktos limitus, var tikt veikta pa daļām līdz 2024. gada 31. decembrim vai darbinieka līguma beigām, atkarībā no tā, kas iestājas ātrāk. Ja nav piemērojama likuma limitu, piegādātājam jāatlīdzina maksas un izdevumi, kas pārsniedz darbinieka vienas mēneša neto algu. Vienas mēneša neto alga ietver darba stundas, kas noteiktas darba līgumā, līdz maksimāli 48 stundām nedēļā. Pabalsti un prēmijas var tikt iekļautas aprēķinā tikai tad, ja tās ir līgumiski garantētas kā fiksēta summa katrā maksājumu periodā. Mainīgas prēmijas, virsstundas vai “riskā” stimuli, kas saistīti ar ražošanas apjomiem vai citiem snieguma rādītājiem, nevar tikt iekļauti aprēķinā.

Brīvība pārvietoties

Tualetes: Nevieni nedrīkst ierobežot darbinieku piekļuvi tualetēm, tostarp ierobežot tualetes pārtraukumus vai nemaksāt par tiem.

Fiziskā pārvietošanās: Nevieni nedrīkst ierobežot darbinieku brīvību pārvietoties ražošanas vietā vai piegādātāja nodrošinātajās telpās, ieskaitot darbinieku dzīvesvietu, izņemot gadījumus, kad tas nepieciešams darbinieku drošībai.

Kurpju pulkstenis: Nevieni nedrīkst noteikt curfew vai ģeogrāfiskus pārvietošanās ierobežojumus ārpus piegādātāja nodrošinātajām dzīvesvietām. Izņēmumi var būt nepieciešami privātuma, tīrības drošības vai darbinieku drošības nodrošināšanai, taču piegādātājs nedrīkst ierobežot likumīgus apmeklētājus.

Personīgais atvaļinājums: Migrantu darbinieki drīkst doties uz savu dzimteni personīgā vai gada atvaļinājuma laikā bez depozīta maksas un bez draudiem par atlaišanu.

Darba vietas ieejas: Ja darba vietas ieejas ir aizslēgtas vai apsargātas drošības apsvērumu dēļ, darbiniekiem vienmēr jābūt iespējai brīvi iziet.

Piegādātāji nedrīkst liegt migrantu darbiniekiem sazināties ar savu sūtītājvalsts vēstniecību vai konsulātu.

Personu dokumentu glabāšana

Darbinieki nedrīkst nodot depozītus vai identitātes dokumentus darba devējam. Darbiniekiem jābūt pilnīgai kontrolei pār saviem personīgajiem dokumentiem (pasīem, identitātes dokumentiem, ceļošanas dokumentiem u.c.). Vienīgais atļautais izņēmums ir īslaicīga nepieciešamība piegādāt dokumentus valsts iestādēm vīzu, darba atļauju vai citu likumā noteiktu darbību veikšanai.

Piegādātāji nedrīkst pieprasīt oriģinālo dokumentu nodošanu, tos aizturēt vai ierobežot darbinieku piekļuvi dokumentiem. Atļauts tikai dokumentu kopiju iegūšana un uzglabāšana. Trešo personu aģenti vai darba brokeri stingri aizliegti turēt darbinieku personīgos dokumentus.

Cienpilna attieksme

Katram darbiniekam jābūt cienītam un jāuztver ar cieņu. Fenix Outdoor sagaida, ka piegādātāji cienīs katra darbinieka cieņu, privātumu un tiesības, aizliedzot jebkāda veida vardarbību darba vietā, tostarp draudus un iebiedēšanu.

Darbinieki var iesniegt sūdzības tieši vadībai vai Fenix Outdoor caur e-pasta hotline compliance@fenixoutdoor.se vai QR kodu, kas norādīts 3.3. nodaļā.

Fenix Outdoor nepieņem pazemošanu, fizisku sodu vai jebkādas mentālas vai fiziskas disciplinārās darbības. Piegādātājiem jābūt rakstiskiem disciplinārās procedūras noteikumiem,

kas tiek piemēroti taisnīgi un nediskriminējoši, ar pārskatīšanu no augstāka vadītāja, rakstiskiem ierakstiem un darbinieku tiesībām piedalīties procedūrā.

Nediskriminācija

Neviens darbinieks nedrīkst tikt diskriminēts rases, nacionālās izcelsmes, etniskās piederības, politisko uzskatu, sociālās grupas, reliģijas, vecuma, seksuālās orientācijas, dzimuma, ģimenes stāvokļa, veselības stāvokļa, invaliditātes vai citu ar likumu vai Apvienoto Nāciju Organizācijas vispārējiem principiem aizsargātu kategoriju dēļ. Piegādātājiem jānodrošina, ka darba vide ir brīva no jebkāda veida skarbības, ļaunprātīgas vai necilvēcīgas izturēšanās. Fiziskas vai seksuālas vardarbības, uzmākšanās vai iebiedēšanas izmantošana vai draudi pret darbinieku, viņa vai viņas ģimeni vai kolēģiem ir stingri aizliegti. Tiešajiem vadītājiem un vadības personālam regulāri jāsaņem apmācība pozitīvu vadības metožu jomā.

Visiem darbiniekiem ar vienādu pieredzi un kvalifikāciju nodarbinātības laikā jānodrošina vienlīdzīgi nosacījumi, tostarp pieņemšanā darbā, atalgojumā, paaugstināšanā amatā, disciplinārajās darbībās, darba attiecību izbeigšanā vai pensionēšanā. Mēs sagaidām, ka mūsu piegādātāji veicina vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret saviem darbiniekiem neatkarīgi no iepriekš minētajiem iemesliem.

Grūtnieču darbinieču atļaušana vai darbinieku atļaušana vecāku atvaļinājuma laikā vai pēc atgriešanās darbā nav pieļaujama. Darbiniekiem, kas izmanto vecāku atvaļinājumu (gan vīriešiem, gan sievietēm), ir tiesības atgriezties savā darbā ar tiem pašiem noteikumiem un nosacījumiem, kas viņiem tika piemēroti pirms atvaļinājuma, un viņi nedrīkst tikt pakļauti diskriminācijai, darba stāža zaudēšanai vai atalgojuma samazināšanai.

Brīvība apvienoties un kolektīvo pārrunu tiesības

Fenix Outdoor respektē darbinieku tiesības uz brīvību apvienoties un kolektīvajām pārrunām. Visi darbinieki drīkst brīvi pievienoties sev izvēlētajām organizācijām un viņiem jābūt tiesībām kolektīvi pārrunāt savas intereses.

Mēs nepieņemam nekādas disciplinārās vai diskriminējošas darbības no rūpnīcas puses pret darbiniekiem, kuri organizējas vai pievienojas organizācijai, kā arī sankcijas darbiniekiem, kuri organizējuši vai piedalījušies streikā saskaņā ar ILO standartiem un jurisprudenci. Mēs sagaidām, ka piegādātāji atzīs un respektēs darbinieku tiesības uz apvienošanos un neizdarīs labvēlību vai diskrimināciju pret darbinieku organizāciju vai arodbiedrību biedriem, cik tas atļauts valsts likumos vai starptautiskajos standartos. Mēs veicinām mijiedarbību ar darbinieku pārstāvjiem, pilsoniskās sabiedrības grupām un arodbiedrībām. Tajā pašā laikā mēs iesakām nepiedalīties darbinieku organizāciju veidošanā vai darbībās, tostarp darbībās, kas vērstas uz dominances, finansēšanas vai kontroles nodrošināšanu darbinieku organizācijās no darba devēja puses. Piegādātājiem jānodrošina vide, kas ļauj darbiniekiem likumīgi un miermīlīgi izmantot savas tiesības.

Piekluve sūdzību izskatīšanai un risināšanai

Saskaņā ar ANO vadlīnijām par uzņēmējdarbību un cilvēktiesībām, piegādātājiem jāizveido vai jāiesaistās efektīvās, darbības līmeņa sūdzību sistēmās, kas ir iekļaujošas migrantu darbiniekiem, ņemot vērā sociālos, kultūras un valodas faktorus. Jābūt mehānismam, kas ļauj darbiniekiem konfidenciali iesniegt sūdzības.

Piegādātāji apņemas novērst pārkāpumus, tostarp atmaksāt jebkādas atlases maksas un saistītos izdevumus darbiniekam savlaicīgi. Piegādātājs apstiprina darbiniekiem, kad sūdzība ir pilnībā atrisināta un vai ir radušies pozitīvi vai negatīvi rezultāti (piemēram, labāka attieksme vai atreibība, adekvāta vai neadekvāta veselības aprūpe vai stigmatizācija). Ja tiek apstiprināti negatīvi rezultāti, piegādātājs veic papildu darbības, lai risinātu atlikušās problēmas pirms lietas slēgšanas. Darbiniekiem jābūt aizsargātiem pret jebkādu atreibību par sūdzību iesniegšanu. Piegādātāji apņemas nodrošināt regulāras apmācības par izveidoto sūdzību mehānismu un pārbaudīt, ka tās ir efektīvas.

Atlaišana un darbinieku samazināšana

Piegādātājiem jāuztur pareizi un precīzi ieraksti par atlaišanu un darbinieku samazināšanu. Saskaņoties ar būtiskām izmaiņām ražošanā, programmās, organizācijā, struktūrā vai tehnoloģijās, kas var radīt pagaidu vai pastāvīgus atbrīvojumus no darba, piegādātājiem jāinformē par apsvērtajām alternatīvām un jākonsultējas ar darbinieku pārstāvjiem pēc iespējas agrāk, lai novērstu vai samazinātu atlaišanas.

Ja pagaidu vai pastāvīgas atlaišanas ir neizbēgamas, jāizstrādā un jāīsteno plāns, kas mazinātu izmaiņu negatīvo ietekmi uz darbiniekiem un viņu kopienām. Plāns jākomunicē skaidri, jāizkar un jānodrošina atsauksmju kanāli, lai darbinieki varētu uzdot jautājumus un sniegt atgriezenisko saiti. Atlaišanas gadījumā darbiniekiem jānodrošina iespēja pārcelties uz citiem uzņēmuma objektiem valstī ar salīdzināmu atalgojumu, un piegādātājiem jāveic visi iespējamie pasākumi, lai atvieglotu nodarbinātību citos uzņēmumos valstī.

2.2 Veselība un drošība darba vietā

Visiem darbiniekiem jānodrošina droša un veselībai nekaitīga darba vide, lai novērstu nelaimes gadījumus un veselības kaitējumu, kas rodas, ir saistīts ar vai notiek darba gaitā vai piegādātāju objektu darbības rezultātā. Fenix Outdoor sagaida, ka tā piegādātāji uzņemas atbildību par savu darbinieku veselību un drošību, kontrolē riskus un veic visus saprātīgi iespējamus labākos preventīvos pasākumus pret nelaimes gadījumiem un arodslimībām.

Fenix Outdoor pieprasa no saviem piegādātājiem, lai darbinieku drošība un veselība vienmēr būtu prioritāte. Bīstamas iekārtas vai nedrošas ēkas nav pieļaujamas. Piegādātājiem jāveic atbildīgi pasākumi, lai mazinātu darba vietas negatīvo ietekmi uz vidi.

Ražotnei vienmēr jābūt visu piemērojamo sertifikātu un atļauju turētājai, kas attiecas uz veselības un drošības jautājumiem.

Pārmērīgs fiziskais vai garīgais nogurums jānovērš ar atbilstošiem pasākumiem. Turklāt mēs sagaidām, ka darbinieki regulāri tiek informēti un apmācīti par piemērojamajiem veselības un drošības standartiem un pasākumiem. Mēs arī sagaidām, ka darbiniekiem tiek nodrošināta piekļuve pietiekamam dzeramā ūdens daudzumam un tīrām sanitārajām telpām. Ja darbiniekiem tiek nodrošināta izmitināšana, šīs prasības attiecas arī uz to.

Ēku un ugunsdrošība

Ražotnei jābūt skaidri marķētām izejām un, vēlams, avārijas izejām visos stāvos. Visām izejas durvīm jāatveras uz āru. Izejas nedrīkst būt aizsprostotas ar priekšmetiem, piemēram, kartona kastēm, auduma ruļļiem vai atkritumiem, un tām jābūt labi apgaismotām. Ja avārijas izejas ir aizslēgtas, atslēgām jābūt novietotām aiz izsītama stikla blakus durvīm, lai tās vienmēr būtu pieejamas personālam.

Visiem darbiniekiem jābūt informētiem par ražotnes drošības pasākumiem, piemēram, avārijas izejām, ugunsdzēsamajiem aparātiem, pirmās palīdzības aprīkojumu u.c.

Ražotnē jābūt izvietotam evakuācijas plānam, un ugunsgrēka trauksmes sistēma regulāri jāpārbauda. Evakuācijas mācības jāveic vismaz reizi gadā, un jāuzstāda un jāuztur avārijas apgaismojums.

Visām ēkām jābūt drošām, uzturētām un regulāri pārbaudītām.

Pirmā palīdzība

Katrā ražotnē jābūt pieejamam pirmās palīdzības aprīkojumam, un vismaz vienai personai katrā nodaļā jābūt apmācītai pamata pirmās palīdzības un ugunsdzēsības tehnikās. Apmācības jānodrošina pieņemšanas darbā brīdī un regulāri jāatjauno. Darba devējam jāsedz jebkādas izmaksas (kuras nesedz sociālā apdrošināšana), kas darbiniekam var rasties medicīniskās aprūpes saņemšanai pēc traumas darba laikā ražotnē.

Ieteicams, lai nelaimes gadījuma gadījumā ražotnē īsā laikā būtu pieejams ārsts vai medmāsa.

Ražotnes apstākļi

Jānodrošina droša un veselībai nekaitīga darba vide, lai novērstu nelaimes gadījumus un veselības kaitējumu, kas rodas, ir saistīts ar vai notiek darba gaitā vai piegādātāja objekta darbības rezultātā.

Darbinieku labklājībai ir svarīgi, lai ražotnes vide būtu tīra un bez piesārņojuma.

Temperatūrai ražotnē jābūt pieņemamai darba veikšanai, un ventilācijai jābūt pietiekamai.

Nepieciešamības gadījumā jānodrošina sildītāji vai ventilatori.

Apgaismojumam katrā darba vietā jābūt pietiekamam veicamajam darbam jebkurā diennakts laikā.

Sanitārajām telpām jābūt tīrām, darba kārtībā, un darbiniekiem jābūt iespējai tām piekļūt bez ierobežojumiem. Nepieciešamais sanitārais aprīkojums jānodrošina uz darba devēja rēķina (tualetes papīrs, ziepes, dezinfekcijas līdzekļi u.c.). Telpu skaitam jābūt atbilstošam darbinieku skaitam ražotnē. Sanitārās telpas vēlams nodalīt vīriešiem un sievietēm.

Piekļuve dzeramajam ūdenim jānodrošina bez jebkādiem ierobežojumiem attiecībā uz biežumu un laiku.

Grūtnieces un jaunās mātes

Fenix Outdoor piegādātājiem jāievēro aizsardzības noteikumi, kas attiecas uz grūtniecēm un jaunajām māmiņām, tostarp pagaidu pārceļšana no darba vietām un darba vides, kas var radīt

risku grūtnieces un viņas nedzimušā bērna veselībai. Ja šādi aizsardzības noteikumi nav paredzēti valsts tiesību aktos, piegādātājiem jāveic saprātīgi pasākumi, lai nodrošinātu grūtnieču un viņu nedzimušo bērnu drošību un veselību.

Mēs iesakām piegādātājiem veikt pagaidu darba laika pielāgojumus grūtniecības laikā un pēc tās.

Ražotnēm jānodrošina jaunajām māmiņām zīdīšanas pārtraukumi un atbilstošas telpas.

Mēs iesakām, lai ražotnes, kurās strādā sievietes, nodrošina bērnu aprūpi pirmsskolas vecuma bērniem.

Izmitināšanas apstākļi

Ja ražotne nodrošina darbiniekiem izmitināšanu, prasības attiecībā uz drošību un veselību saskaņā ar 2.2 punktu "Veselība un drošība darba vietā" attiecas arī uz darbinieku dzīvojamām telpām.

Katram darbiniekam jānodrošina sava gulta, un dzīvojamā platība uz vienu darbinieku jāatbilst minimālajām tiesiskajām prasībām. Sagaidāms, ka tiks ievēroti minimālie privātuma un personīgās telpas standarti un ka darba devējs izmitināšanu vērtēs tā, it kā viņam pašam būtu jādzīvo nodrošinātajā telpā.

Jānodrošina atsevišķas kopmītnes, kā arī tualetes un dušas vīriešiem un sievietēm.

Nedrīkst būt ierobežojumu darbinieku tiesībām atstāt kopmītnes.

Ja kopmītnes netiek izmantotas, no algas nedrīkst tikt ieturēta maksa par to uzturēšanu.

Īpaši Fenix Outdoor vēlas uzsvērt ugunsgrēka trauksmes signalizāciju, ugunsdzēsamo aparātu, neaizšķērsotu avārijas izeju, evakuācijas mācību (vismaz reizi gadā vai saskaņā ar likumu) un drošu ēku nozīmi kopmītņu zonās (skat. 2.2 punktu "Veselība un drošība darba vietā").

Dabisko iztikas līdzekļu saglabāšana

Mūsu piegādātāji nedrīkst, pārkāpjot likumīgās tiesības, liegt piekļuvi zemei, mežiem vai ūdeņiem, kuru izmantošana nodrošina cilvēku iztiku. Mēs sagaidām, ka mūsu biznesa partneri atturēsies no kaitīgām augsnes izmaiņām, ūdens un gaisa piesārņojuma, trokšņa emisijām un pārmērīga ūdens patēriņa, ja tas kaitē cilvēku veselībai, būtiski pasliktina dabisko pamatu pārtikas ražošanai vai liedz cilvēkiem piekļuvi drošam dzeramajam ūdenim vai sanitārajām telpām.

Vietējo kopienu un pamatiedzīvotāju tiesības

Mūsu piegādātājiem jāievēro piemērojamās vietējās, nacionālās, starptautiskās un tradicionālās tiesības uz zemi, ūdeni un resursiem, jo īpaši pamatiedzīvotāju kopienu tiesības. Ja tiek veiktas likumīgi atļautas zemes izmantošanas izmaiņas vai tiek izmantoti vai ietekmēti vietējo kopienu ūdens vai resursi, mūsu biznesa partneriem jāsaņem brīva, iepriekšēja un informēta skarto kopienu piekrišana un šis process jādokumentē. Mēs nepieņemam nelikumīgas izlikšanas.

Drošības spēki

Mēs nepieļaujam jebkāda veida vardarbību no drošības spēku puses. Mēs sagaidām regulāras apmācības par to, kā rīkoties ar cieņu un respektu pret darbiniekiem un apmeklētājiem.

2.3 Vides atbildība

Vides aizsardzība

Fenix Outdoor uzņēmumi ir atkarīgi no tā, ka cilvēki var baudīt tīru, daudzveidīgu un veselīgu dabu. Tādēļ mēs piešķiram īpašu nozīmi vides kaitējuma samazināšanai, kā arī dabisko biotopu un bioloģiskās daudzveidības aizsardzībai un uzlabošanai. Līdz ar to mūsu piegādātājiem ir jāievēro visi piemērojamie vides aizsardzības normatīvie akti un prasības valstī, kurā tie darbojas, kā arī jāuzrāda centieni, kas pārsniedz tiesību aktu prasību izpildi. Mēs sagaidām, ka mūsu piegādātāji pieliks visas pūles, lai samazinātu savas darbības ietekmi uz vidi, ieviešot labākās prakses principus un nepārtraukti meklējot uzlabotas metodes, lai minimizētu jebkādu negatīvu ietekmi uz vidi, kas izriet no to darbības.

Mēs iesakām mūsu piegādātājiem samazināt ražošanas atkritumus un noplūdes līdz minimumam. Ūdens patēriņš ir jāuzrauga, un mēs iesakām samazināt kopējo patēriņa apjomu, izmantojot ūdens pārstrādi vai inovatīvus alternatīvus procesus. Notekūdeņu attīrīšanas iekārtām (ETP) jābūt atbilstoši ekspluatētām, izmantotām un uzturētām, kā arī piemērotām to darbības laikā radīto notekūdeņu veidiem. Enerģijas patēriņš ir jāuzrauga, un mēs iesakām, ja iespējams, izmantot atjaunojamo enerģiju.

Lai sasniegtu šos mērķus, mēs sagaidām, ka mūsu darījumu partneri pārvaldīs būtiskos vides jautājumus atbilstoši un efektīvā veidā. Mēs stingri iesakām pievienoties Higg indeksa (higg.org), ko izstrādājusi Sustainable Apparel Coalition (SAC), ieviešanai. Mēs sagaidām, ka visi piegādātāji līdz katra gada beigām sniegs visaptverošu pārskatu par savām vides aktivitātēm.

Klimata aizsardzība

Mēs sagaidām, ka mūsu darījumu partneri aktīvi atbalstīs nozares un sabiedrības centienus apturēt klimata pārmaiņas. Darījumu partneriem ir jāievieš novēršanas un samazināšanas stratēģijas, lai veicinātu mērķu sasniegšanu, kas noteikti 2015. gada 12. decembra Parīzes nolīguma ietvaros, īpaši 1,5 grādu scenāriju. Mēs sagaidām, ka mūsu darījumu partneri spēs sniegt pierādījumus par pasākumiem, kas veikti to oglekļa pēdas samazināšanai.

Ķīmisko vielu pārvaldība

Ķīmiskās vielas vai citi materiāli, kas rada apdraudējumu, nonākot vidē, ir jāidentificē un jāpārvalda tā, lai nodrošinātu drošību to apstrādes, transportēšanas, uzglabāšanas, lietošanas, pārstrādes vai atkārtotas izmantošanas un likvidēšanas laikā.

Saskaņā ar Fenix Outdoor ķīmisko vielu vadlīnijām un ierobežoto vielu sarakstu nav atļauta noteiktu bīstamu ķīmisko vielu izmantošana mūsu izstrādājumu vai jebkādu to prekursoru ražošanā. Visiem mūsu piegādātājiem ir jāparaksta Fenix Outdoor ķīmisko vielu vadlīnijas, apliecinot, ka ražošanā netiks izmantotas aizliegtas ķīmiskās vielas, kā arī jānodrošina, ka arī viņu piegādātāji un partneri tās ievēro. Ja piegādātājiem ir iespēja izvēlēties starp divām ķīmiskām vielām, kas kalpo vienam un tam pašam mērķim, tiem jāizvēlas tā ķīmiskā viela, kas ir vismazāk kaitīga videi.

Mēs sagaidām, ka visi mums piedāvātie produkti atbilst jaunākajām REACH regulas prasībām un ir saskaņā ar Kalifornijas Proposition 65 aktu. Ir jāievēro Roterdamas konvencija par iepriekš

informētas piekrišanas procedūru attiecībā uz noteiktām bīstamām ķīmiskām vielām un pesticīdiem.

Atkritumu un bīstamo materiālu apsaimniekošana

Mūsu darījumu partneriem jāievēro sistemātiska pieeja cieta atkritumu identificēšanai, apsaimniekošanai, samazināšanai un atbildīgai likvidēšanai vai pārstrādei. Mēs sagaidām, ka tiks ievēroti aizliegumi attiecībā uz bīstamo atkritumu eksportu, kā noteikts 1989. gada 22. marta Bāzeles konvencijā ar grozījumiem. Mēs arī sagaidām, ka dzīvsudrabs tiks izmantots saskaņā ar 2013. gada 10. oktobra Minamatas konvencijas aizliegumiem un ka noturīgie organiskie piesārņotāji tiks pārvaldīti saskaņā ar 2001. gada 23. maija Stokholmas konvenciju ar grozījumiem.

2.4 Vilna, spalvas un dūnas, āda un citi dzīvnieku izcelsmes produkti

Dzīvnieki nekad nedrīkst tikt pakļauti skarbai vai cietsirdīgai attieksmei. Dzīvnieku nogalināšana vienmēr jāveic, izmantojot ātrāko, vismazāk sāpīgo un netraumatisko pieejamo metodi. Dzīvnieku izcelsmes produkti, kas nav paredzēti cilvēku patēriņam, parasti netiek izmantoti. Fenix Outdoor ir [apņēmusies ievērot dzīvnieku labturības politiku](#), kas pieejama mūsu tīmekļa vietnē.

Fenix Outdoor nepieņem:

- īstu kažokādu apgērbā, aksesuāros vai jebkuros citos Fenix Outdoor produktos.
- spalvu vai dūnu plūkšanu no dzīvjiem putniem vai spalvu vai dūnu iegūšanu no piespiedu kārtā barotiem putniem.
- aitu mulesinga praksi
- aitu slikta izturēšanās cirpšanas vai audzēšanas laikā, kas izriet no gabaldarba vai līdzīgām praksēm
- produktus no dzīvniekiem, kas nokauti bez apdullināšanas
- produktus no dzīvniekiem, kas nav primāri paredzēti cilvēku patēriņam.

Dzīvnieki jāapstrādā saskaņā ar Eiropas konvenciju par lauksaimniecības vajadzībām turētu dzīvnieku aizsardzību. Tas nozīmē, piemēram, ka dzīvniekiem jānodrošina:

- atbilstoša un pietiekama barība un ūdens,
- piemērota pajumte un ērta atpūtas vieta,
- iespēja izpaust normālu uzvedību,
- sāpju un stresa samazināšana apstrādes laikā,
- garīgo ciešanu samazināšana apstrādes laikā,
- aizsardzība pret slimībām, nodrošinot profilaksi vai ātru diagnostiku un ārstēšanu.

Transportējamiem dzīvniekiem jānodrošina attieksme saskaņā ar jaunāko Eiropas konvencijas versiju par dzīvnieku aizsardzību starptautiskā transportēšanā un Padomes regulu par dzīvnieku aizsardzību transportēšanas laikā. Tas nozīmē, piemēram, ka:

- transportēšana rūpīgi jāplāno, lai samazinātu transportēšanas laiku,
- drīkst transportēt tikai veselus dzīvniekus, nevis slimus vai grūsnus dzīvniekus,

- transportēšanas laikā dzīvniekiem regulāros intervālos jānodrošina ūdens, barība un atpūta, atbilstošā kvalitātē un daudzumā, ņemot vērā to sugu un lielumu
- dzīvu dzīvnieku transportēšana pēc iespējas jāaizstāj ar dzimumšūnu vai karkasu transportēšanu.

2.5 Datu aizsardzība

Fenix Outdoor piegādātāji nedrīkst izpaust informāciju, kas nav publiski pieejama, personīga labuma gūšanai vai jebkuras citas personas, kas nav uzņēmums, labā. Šāda informācija ietver tehniskos datus, finanšu datus, darbības datus, klientu informāciju, memorandumus vai citu informāciju par uzņēmuma uzņēmējdarbības un darbības aktivitātēm, kā arī nākotnes plāniem. Izņēmumi ir pieļaujami tikai ar rakstisku apstiprinājumu, piemēram, nozares mēroga iniciatīvu ietvaros un pieredzes apmaiņā starp uzņēmumiem un struktūrvienībām. Ir piemērojami visi Eiropas Savienības Vispārīgās datu aizsardzības regulas (GDPR) noteikumi un prasības.

3. Īstenošana un uzraudzība

3.1 Prasību īstenošana

Mēs sagaidām, ka visi mūsu piegādātāji ievēros šo Uzvedības kodeksu un aktīvi centīsies ievērot mūsu standartus. Turklāt mēs sagaidām, ka mūsu piegādātāji nodrošinās, ka arī viņu piegādes ķēde ir informēta par šī Kodeksa saturu un ievēro šeit norādītās normas.

Mēs uzticamies mūsu darbinieku augstajai atbildībai par savu darbu, un mēs sagaidām, ka piegādātāji rīkosies līdzīgi, jo mēs viņus uzskatām par “mūs” daļu. Mēs ticam partnerībai un esam gatavi sadarboties ar mūsu piegādātājiem, lai katrā konkrētajā gadījumā atrastu piemērojamus risinājumus.

Mēs esam gatavi ņemt vērā kultūras atšķirības un citus faktorus, kas var atšķirties no valsts uz valsti, taču mēs nekompromitēsim savas pamatprasības attiecībā uz ētikas standartiem, tostarp drošību un cilvēktiesībām.

3.2 Uzraudzība

Fenix Outdoor patur tiesības uzraudzīt šo Uzvedības kodeksā noteikto principu un prasību ievērošanu. Visi piegādātāji ir obligāti pastāvīgi informēt Fenix Outdoor par katra pasūtījuma ražošanas vietu. Fenix Outdoor patur tiesības veikt periodiskas un neplānotas vizītes visās ražotnēs, kas ražo mūsu preces, jebkurā laikā. Tomēr šīs pārbaudes jāveic saskaņā ar piemērojamajiem likumiem un neradot traucējumus piegādātāja biznesa darbībām. Kā vispārējs noteikums pārbaudes notiek ik pēc diviem gadiem.

Fenix Outdoor ir Fair Labor Association (FLA) biedrs. FLA pēc savas izvēles veic nejaušas pārbaudes attiecībā uz šī Kodeksa un Fair Labor Association Darba vietas kodeksa (www.fairlabor.org) ievērošanu. Visi mūsu piegādes ķēdes partneri ir obligāti nodrošināt FLA pārstāvjiem piekļuvi savām telpām.

Mēs arī paturam tiesības ļaut izvēlētai neatkarīgai trešajai pusei veikt auditus, lai nodrošinātu atbilstību mūsu Uzvedības kodeksam. Auditā laikā Fenix Outdoor pieprasa piekļuvi visiem dokumentiem, teritorijām un visiem darbiniekiem konfidencialām intervijām. Fenix Outdoor

nodrošina, ka personas dati tiek apstrādāti saskaņā ar piemērojamajiem tiesību aktiem par personas datu aizsardzību un konkurences tiesību normām.

3.3 Pārkāpumu ziņošana

Visi darbinieki, biznesa partneri un trešās personas tiek aicinātas ziņot par jebkādu šī Kodeksa un/vai piemērojamo likumu pārkāpumu. Tas ir saskaņā ar DIREKTĪVU (ES) 2019/1937 par personu aizsardzību, kas ziņo par Savienības tiesību aktu pārkāpumiem.

Darbiniekiem ir brīva iespēja iesniegt sūdzības saviem priekšniekiem. Viņiem ir tiesības tieši vērsties pie mums, ja tā viņiem šķiet ērtāk. Katras ražotnes vadībai ir pienākums informēt savus darbiniekus par šo kodeksu un norādīt mūsu kontaktinformāciju.

Ja vēlaties iesniegt pārkāpumu, lūdzu, sazinieties ar compliance@fenixoutdoor.se. Savukārt, lai anonīmi ziņotu par attiecīgajiem notikumiem, lūdzu, izmantojiet fenixoutdoor.ethicspoint.com vai fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com vai skenējiet sekojošo QR kodu:



3.4 Nepieciešamās atbilstības trūkums

Ja konstatēsim, ka piegādātājs neievēro Fenix Outdoor Uzvedības kodeksu, mēs paturam tiesības pieprasīt korigējošus pasākumus nedēļas laikā vai citos piemērotos termiņos, atkarībā no pārkāpuma smaguma. Mēs piedāvājam atbalstu korigējoša rīcības plāna izstrādē un sekosim riska mazināšanas pasākumiem saskaņā ar mūsu Sociālās atbilstības vadlīnijām, normatīvajām prasībām un FLA dalības nosacījumiem.

Mēs paturam tiesības pārtraukt biznesa attiecības ar šo piegādātāju, ja korigējošie pasākumi netiek īstenoti piemērotā un saskaņotā termiņā. Mēs esam apņēmušies sekot FLA ieteikumiem, pārtraucot sadarbību ar ražotni. FLA iesaka novērtēt uzņēmuma ražošanas jaudu attiecīgajā ražotnē un noteikt, vai pastāv atlaišanas risks. Ja tāds pastāv, uzņēmumiem ir jāievēro [FLA Atlaišanas vadlīnijas](#).

Būtiski Fenix Outdoor Uzvedības kodeksa pārkāpumi netiks pieņemti un var novest pie attiecīgās Fenix Outdoor vienības tūlītējas sadarbības pārtraukšanas.

3.5 Grozījumi

Mēs paturam tiesības laiku pa laikam grozīt vai mainīt Uzvedības kodeksu.

4. Apstiprinājums un Piekrišana

Uzņēmuma uzvedības kodeksa ievērošanas apņemšanās

- Ar šo mēs apliecinām, ka esam saņēmuši, izlasījuši un pilnībā izpratuši Fenix Outdoor Uzvedības kodeksu.
- Mēs apliecinām, ka pilnībā pārzinam visus piemērojamos likumus valstīs, kurās darbojamies.
- Mēs apliecinām, ka Fenix Outdoor Uzvedības kodeksa prasības nav pretrunā ar nacionālajiem likumiem.
- Mēs apņemamies ievērot Fenix Outdoor Uzvedības kodeksu un uzņemamies atbildību informēt visus mūsu darbiniekus, apakšuzņēmējus un meitasuzņēmumus par Kodeksa saturu un nodrošināt, ka tie rīkojas atbilstoši.
- Mēs pieņemam Fenix Outdoor tiesības veikt neplānotas pārbaudes mūsu rūpnīcās un pie apakšuzņēmējiem jebkurā laikā, un ka šo tiesību var īstenot jebkura neatkarīga trešā puse, ko iecēlusi Fenix Outdoor.
- Mēs pieņemam, ka FLA veic neatkarīgas auditus, neatkarīgi no Fenix Outdoor vai tās ieceltās trešās puses.
- Mēs garantējam, ka preču ražošana Fenix Outdoor vajadzībām nenotiks citās vietās, par kurām Fenix Outdoor nav informēta. Mēs nekavējoties sniegsim Fenix Outdoor detalizētu informāciju par visu ražošanas objektu atrašanās vietām, kas tiek izmantoti preču ražošanai Fenix Outdoor.
- Mēs apņemamies rūpīgi sekot līdzi Fenix Outdoor Uzvedības kodeksa saturam un pieņemam, ka Fenix Outdoor patur tiesības jebkurā laikā grozīt vai modificēt Kodeksu.
- Ar šo mēs apņemamies nekavējoties ziņot par visiem incidentiem un Fenix Outdoor Uzvedības kodeksa pārkāpumiem uz e-pasta adresi compliance@fenixoutdoor.se. Jebkuri citi pieprasījumi arī jāiesniedz šajā kontaktpunktā.

Datums

Uzņēmuma Nosaukums

Paraksts

Vārds, Uzvārds

Uzņēmuma Zīmogs

Uzņēmuma Adrese

Šī apņemšanās jāparaksta un jāatgriež uzņēmumam Fenix Outdoor ne vēlāk kā līdz

Lūdzu, nosūtiet parakstīto dokumentu uz uzņēmuma Fenix Outdoor biroju.

Ja jums ir kādi jautājumi vai nepieciešama papildu informācija, lūdzu, sazinieties:

compliance@fenixoutdoor.se