

FENIX

OUTDOOR International AG

TEDARİKÇİ DAVRANIŞ KURALLARI (V 4.2)



Content

Giriş.....	1
1. Yasal Gereklilikler.....	2
1.1 Yasalara ve Bu Davranış Kurallarına Uyum.....	2
1.2 Yolsuzluk, Zorla Para Alma, Zimmete Geçirme ve Rüşvet	2
2. İş Ortaklarımız İçin Gereklilikler	2
2.1 Sosyal Sorumluluk	2
2.2 İşyerinde Sağlık ve Güvenlik	11
2.3 Çevresel Sorumluluk	13
2.4 Yün, tüy ve kuş tüyü, deri ve diğer hayvansal ürünler.....	14
2.5 Veri Koruma	15
3. Uygulama ve İzleme	15
3.1 Gerekliliklerin Uygulanması	15
3.2 İzleme	16
3.3 İhlallerin Bildirilmesi	16
3.4 Uyumsuzluk.....	16
3.5 Değişiklikler	17
4. Onay ve Rıza	18

Giriş

Fenix Outdoor International AG için sorumluluk almak, kurumsal kültürümüzün ve felsefemizin bir parçasını oluşturur. Sağlam ve uzun vadeli iş ve paydaş ortaklıkları kurmamız gerektiğine inanıyoruz. Tam olarak anlaşılmanız ve tedarikçilerimizin ile değerli iş ortaklarımızın gelişen küresel bir toplum vizyonumuzu paylaşmaları bizim için son derece önemlidir. Bu nedenle, bu Davranış Kurallarını oluşturduk.

Fenix Outdoor Davranış Kuralları, tüm tedarikçilerimizin, bunlara bağlı alt yükleniciler ve iş ortakları da dahil olmak üzere, uyması gereken zorunlu ve müzakere edilemez bir gerekliliktir. İş ortaklarımızı kendileri için benzer bir Kurallar bütünü benimsemeye ve uygulamanın izlenebilmesi amacıyla açık ve hedef odaklı yapılar ile hesap verebilirlik sistemleri kurmaya teşvik ediyoruz. Bu Davranış Kuralları boyunca “tedarikçi” ve “tesis” terimleri, tedarikçilerimizi, alt yüklenicilerimizi ve iş ortaklarımızı ve onların faaliyet gösterdikleri yerleri ifade eden genel terimler olarak kullanılmaktadır.

Bu Kurallar, iş ilişkilerimizin temelini oluşturur ve bu nedenle tedarikçilerle yaptığımız anlaşmaların ayrılmaz bir parçasıdır. Fenix Outdoor, Davranış Kuralları standartlarına uyulmadığı durumlarda tedarikçilerin iyileştirmeler yapmasını ve sürekli uyumu sağlamak için sürdürülebilir mekanizmalar geliştirmesini bekler. Kuralların nasıl uygulanacağı konusunda destek ve eğitim sunmaktayız. Fenix Outdoor, Fenix Outdoor Davranış Kurallarını herhangi bir zamanda değiştirme veya güncelleme hakkını saklı tutar.

Fenix Outdoor Davranış Kuralları, Fair Labor Association'ın (FLA) Workplace Code of Conduct'una ve güncel uluslararası referans belgeleri ile standartlara dayanmaktadır; bunlar arasında şunlar yer almaktadır:

- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact),
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi,
- Rio Çevre ve Kalkınma Bildirgesi,
- Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi,
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi,
- Çiftlik Hayvanlarının Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ve
- Hayvanların Uluslararası Taşınması Sırasında Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile hayvanların taşınması sırasında korunmasına ilişkin Konsey Tüzüğü.

1. Yasal Gereklilikler

1.1 Yasalara ve Bu Davranış Kurallarına Uyum

Tedarikçilerimizin tüm faaliyetlerinde, faaliyet gösterdikleri ülkede geçerli ve uygulanabilir ulusal yasalara uymalarını bekliyoruz. Fenix Outdoor tarafından belirtilen aşağıdaki gerekliliklerden herhangi biri herhangi bir ülke veya bölgede ulusal yasalara aykırı olduğu takdirde, ilgili ülkenin yasaları Fenix Outdoor Davranış Kurallarının önüne geçer. Bu gibi durumlarda nasıl ilerlenileceğine karar verilebilmesi için derhal Fenix Outdoor e bildirim yapılması zorunludur.

Fenix Outdoor gerekliliklerinin yalnızca ulusal yasalar tarafından belirlenen gerekliliklerle sınırlı olmadığını anlaşılması önemlidir. Yasal gereklilikler Davranış Kurallarından daha az katı olduğu durumlarda, her zaman Fenix Outdoor Davranış Kuralları tedarikçilerimiz için geçerli olacaktır. Tedarikçiler her zaman en yüksek standartları uygulamalıdır.

Buna ek olarak, çalışanlar, yöneticiler ve denetçiler için işyeri standartlarına ilişkin düzenli ve etkili eğitimlerin gerçekleştirilmesini bekliyoruz.

1.2 Yolsuzluk, Zorla Para Alma, Zimmete Geçirme ve Rüşvet

Ürünlerimizin mükemmelliğinin iş başarımızın anahtarı olduğuna inanıyoruz. Bu nedenle tüm müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve devlet kurumlarıyla şeffaf bir şekilde ve uluslararası rüşvetle mücadele standartları ile yerel yolsuzluk ve rüşvet karşıtı yasalara uygun olarak hareket edeceğiz. Bu durum, taviz veya menfaat sağlamak amacıyla düzenlenmiş gibi görünebilecek tüm işlemleri kapsamaktadır.

Yolsuzluk veya rüşvet, zorla para alma ve zimmete geçirme, herhangi bir kamu görevlisine karar alma süreçlerini yasaya aykırı şekilde etkilemek amacıyla yapılan her türlü ödeme veya başka bir menfaat sağlanması dahil olmak üzere kesinlikle yasaktır. Bu tür eylemler Fenix Outdoor ile olan iş ilişkisinin derhal sona erdirilmesine ve/veya tazminat taleplerine ve yasal işlemlere yol açabilir.

2. İş Ortaklarımız İçin Gereklilikler

2.1 Sosyal Sorumluluk

Çocuk İşçiliği Yasağı

Bu bağlamda “çocuk” kelimesini ILO Sözleşmesi No.138’in 2.3 maddesinde belirtildiği üzere 15 yaşından küçük bir kişi olarak tanımlıyoruz.

Fenix Outdoor çocuk işçiliğini kabul etmez. Çocuk işçiliğini önlemeye yönelik tüm tedbirler çocuğun üstün yararı dikkate alınarak uygulanmalıdır. Bu tedbirler doğum belgeleri gibi yaş kanıtı belgelerinin toplanmasını ve muhafaza edilmesini içermeli ancak bununla sınırlı

olmamalıdır. Yaş kanıtı belgelerinin kolayca bulunamadığı veya güvenilir olmadığı durumlarda, tedarikçiler makul olarak kendilerinden beklenebilecek tüm gerekli önlemleri almak zorundadır.

Tüm çalışanların asgari çalışma yaşında olduğunu garanti altına almak için (çalışanların yaşlarını kanıtlayan uygun ve güvenilir kayıtların talep edilmesi ve muhafaza edilmesi dahil olmak üzere) işverenler resmi belgelerin kopyalarını saklamalı ve talep edilmesi halinde sunmalıdır.

Çocukların gelişme ve ilerleme hakkına sahip olduğuna ve bizden daha iyi ve sürdürülebilir bir yaşam tarzına sahip olmaları gerektiğine inanıyoruz. Kısa vadeli kazançlar veya faydalar için çocukların sömürülmesi kabul edilemez.

Çocuk işçiliğine ilişkin politikamız ILO Sözleşmesi No.138'e dayanmaktadır ve çocuğun ekonomik sömürüden ve eğitimini engelleyebilecek, sağlığına veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da sosyal gelişimine zarar verebilecek her türlü çalışmadan korunma hakkını tanır.

Bir tedarikçinin faaliyet gösterdiği ülkede asgari çalışma yaşı 15 yaşından yüksekse, tedarikçi ulusal yasa ve düzenlemelere uymak zorundadır. Çıraklar veya mesleki eğitim öğrencileri 15 yaşın altında veya zorunlu eğitimin tamamlanma yaşının altında olmamalıdır.

Genç Çalışanlar İçin Özel Koruma

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre bir kişinin 18 yaşına kadar çocuk sayıldığını kabul ediyoruz. Bu nedenle tedarikçilerimizin 15-18 yaş aralığındaki çalışanların ("genç çalışanlar") buna uygun şekilde muamele gördüğünden emin olmalarını tavsiye ediyoruz.

Genç çalışan istihdam eden iş ortaklarımızın işyerinde genç çalışanlara özel özen ve düzenlemeler sağlamasını bekliyoruz. Genç çalışanlar sağlıklarına, güvenliklerine, ahlaklarına ve gelişimlerine zarar verebilecek çalışma koşullarına karşı korunmalıdır.

Ayrıca iş ortaklarımızın genç çalışanların çalışma saatlerinin yetkili kurumlar tarafından tanınan eğitim programlarına katılımlarını engellememesini sağlamasını bekliyoruz.

Uygulama

Bir tedarikçi çocuk işçiliği politikamızı kabul etmezse, bu tedarikçi ile iş ilişkisi kurmayız veya mevcut işbirliğimizi sonlandırırız.

İş Sözleşmeleri

Tüm çalışanlar ücretler, yan haklar ve çalışma koşulları dahil olmak üzere istihdamın şart ve koşullarını doğru, eksiksiz ve anlaşılabilir şekilde özetleyen yazılı bir iş sözleşmesine sahip olma hakkına sahiptir.

Bu durum yabancı, göçmen, geçici veya evden çalışan işçiler için de geçerlidir ve bu çalışanlara hiçbir durumda daha az elverişli muamele yapılmamalıdır.

Fenix Outdoor tedarikçilerinin tüm çalışanların yasal hak ve yükümlülüklerinden haberdar olmasını sağlamasını bekler.

İş ortaklarımızdan sözleşmeli, geçici ve süreli çalışanların işe alımını düzenleyen yazılı politika ve prosedürlere sahip olmalarını talep ediyoruz.

Geçici çalışanlar yalnızca aşağıdaki koşullardan biri karşılandığında işe alınmalıdır: işletmenin sürekli işgücü beklenmedik veya olağan dışı derecede yüksek sipariş hacmini karşılamak için yeterli değilse; malların zamanında teslim edilememesi tedarikçi için büyük mali kayıplara yol açabilecek istisnai durumlar ortaya çıkarsa; yapılması gereken iş, mevcut sürekli işgücünün mesleki uzmanlık alanının dışında ise.

Çalışma Saatleri

Tedarikçilerimizin faaliyet gösterdikleri ülkede yürürlükte olan yasalarda belirtilen azami düzenli çalışma saatlerine uymalarını bekliyoruz. Bu sınır ILO Sözleşmesi No.1'de belirtildiği üzere haftada 48 saati aşmamalıdır. ILO Sözleşmesi No.1'in 2 ila 5. maddelerinde belirtilen istisnai durumlarda haftada 48 saat sınırı uzatılabilir. Ayrıca iş ortaklarımızın hamile çalışanlar ve genç çalışanlar gibi korunması gereken çalışanların çalışma saatlerini düzenleyen tüm yasal gerekliliklere uyması gerekmektedir.

Çalışanlar her yedi günlük dönem içerisinde en az bir gün (24 kesintisiz saat) dinlenme hakkına sahiptir.

Fazla mesai her zaman gönüllü olmalı ve yürürlükteki yasalar doğrultusunda ve primli oranlarda (en az normal ücretin 1,25 katı) ücretlendirilmelidir. Fazla mesai düzenli bir uygulama haline getirilmemelidir. Çalışma saatleri ilgili ülke yasalarının izin verdiği sınırları aşmamalıdır. Düzenli çalışma saatleri ile fazla mesai saatlerinin toplamı hiçbir zaman haftada 60 saati geçmemelidir. İstisnai durumlar önceden ilgili Fenix Outdoor birimine bildirilmelidir.

Tedarikçiler tüm çalışanların fazla mesai yapmayı reddetme hakkına sahip olmasını sağlamalıdır. Hiçbir koşulda bir tedarikçi, fazla mesaiyi reddeden çalışanlara karşı ücret kesintisi uygulamak, herhangi bir şekilde baskı yapmak, gelecekte fazla mesai fırsatlarını reddetmek, sınır dışı edilmekle tehdit etmek veya disiplin cezası vermek gibi cezai önlemler uygulayamaz.

Tedarikçiler üretim kotalarını veya parça başı ücret oranlarını, çalışanların yasal asgari ücreti veya sektörde geçerli ücreti (fazla mesai hariç) kazanabilmek için düzenli çalışma saatlerinin ötesinde çalışmak zorunda kalacakları seviyede belirlememelidir.

Çalışanlara hak ettikleri yıllık izin ve hastalık izni herhangi bir olumsuz sonuç olmaksızın verilmelidir.

Hamilelik durumunda çalışanlara hak ettikleri doğum ve/veya ebeveyn izinleri verilmelidir.

Gelişmekte olan ülkelerde tedarikçilerimizin çalışanlara günde en az bir ücretsiz yemek sağlamasını tavsiye ederiz.

Zaman Kaydı ve Çalışma Saati Yönetimi

Tedarikçiler normal ve istisnai durumlarda düzenli çalışma süresi, fazla mesai, molalar ve izinler dahil olmak üzere tüm çalışma saatlerini doğru şekilde kaydetmek için etkili politika ve sistemler uygulamalıdır.

Ücret türünden bağımsız olarak tüm çalışanların çalıştıkları süreler zaman kartları veya elektronik/mekanik sistemler gibi güvenilir yöntemlerle belgelenmelidir.

Birden fazla veya çift zaman kayıt sistemi kullanılması kesinlikle yasaktır.

Tüm zaman kayıtları gerçek ve doğru olmalıdır.

Tedarikçiler ayrıca sahte veya çift zaman kayıtları konusunda endişelerini dile getiren çalışanları, böyle bir koruma yasal olarak zorunlu olmasa dahi korumalıdır.

Ücretlendirme / Maaşlar

Fenix Outdoor [adil ücretlendirme politikasına bağlıdır](#); bu politika web sitemizde bulunabilir.

Her çalışan düzenli bir çalışma haftasında temel ihtiyaçlarını karşılayan ve bir miktar serbest harcanabilir gelir sağlayan bir gelire sahip olma hakkına sahiptir.

Yasal asgari ücretler asgari bir gereklilik olarak görülmelidir ancak önerilen ücret seviyesi değildir.

Tedarikçilerimizin adil ücretlendirme sağlamasını ve yürürlükteki ulusal yasal asgari ücreti, sektörde geçerli ücreti veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen ücreti — hangisi daha yüksekse — garanti etmesini ve yasa veya sözleşme gereği gerekli tüm yan hakları sağlamasını bekliyoruz.

Bu durum deneme süresindeki çalışanlar, çıraklar ve mesleki eğitim çalışanları, sözleşmeli çalışanlar, göçmen çalışanlar veya geçici çalışanlar dahil olmak üzere tüm istihdam türlerini kapsar.

Benzer deneyim veya kıdem seviyesine sahip aynı iş fonksiyonlarını veya görevlerini yerine getiren düzenli çalışanlarla en az aynı düzeyde ücretlendirme almalıdırlar.

Ücretlendirme çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamıyor ve bir miktar serbest harcanabilir gelir sağlamıyorsa, her işveren bu seviyeye kademeli olarak ulaşmayı amaçlayan uygun adımları atmalıdır.

Üretim hedefleri, parça başı ücretler veya diğer teşvik ya da üretim sistemleri, çalışanların yukarıda belirtilen Fenix Outdoor asgari beklentilerini karşılayabilmek için FLA Workplace Code'da belirlenen düzenli çalışma saatlerinin ötesinde (fazla mesai hariç) çalışmaya zorlanacakları seviyede belirlenmemelidir. Ayrıca üretim hedefleri, parça başı sistemler veya diğer teşvik ya da üretim sistemleri, gerçekleştirilen fazla mesai için ödenen ücretin yasa veya FLA Workplace Code tarafından öngörülen fazla mesai priminden daha düşük olmasına yol açacak seviyede belirlenmemelidir.

Ücretler düzenli olarak, zamanında ödenmeli ve çalışanın deneyimi, nitelikleri ve iş performansı açısından adil olmalıdır.

Fenix Outdoor disiplin cezası olarak ücret kesintilerini kabul etmez.

Ücret avansları verilmesi durumunda, bu avanslar üç aylık ücreti veya yasal sınırları (hangisi daha düşükse) aşmamalı ve herhangi bir faiz uygulanmamalıdır.

Zorla Çalıştırma Yasağı

Fenix Outdoor için üretilen malların üretiminde yasadışı kabul edilen zorla veya zorunlu çalıştırmaya müsamaha göstermiyoruz. Buna borç karşılığı çalışma, serflik, kölelik veya köleliğe benzer uygulamalar, insan ticareti ya da uluslararası kabul görmüş çalışma ve sosyal standartlara uygun olmayan diğer istem dışı çalışma veya hizmetler dahildir. Tüm çalışmalar gönüllü olmalı ve herhangi bir ceza tehdidi olmaksızın gerçekleştirilmelidir. Çalışanlar istedikleri zaman işlerini veya istihdamlarını sonlandırabilmelidir.

Fenix Outdoor, bağlı işçiler veya mahkûmların Fenix Outdoor ürünlerinin üretiminde kullanılmasını kabul etmez.

Çalışanların işyerini terk etme hakkı üzerinde herhangi bir kısıtlama olmamalıdır.

Çalışanlardan işverenlerine “depozito” veya kimlik belgelerini teslim etmeleri istenmemelidir.

Yabancı, göçmen veya geçici çalışanların istihdamı ile bağlantılı olarak işe alım ajanslarına ödenmesi gereken komisyonlar ve diğer ücretler işveren tarafından karşılanmalıdır. Bu çalışanların hiçbir zaman kendi iradeleri dışında uzun süre çalışmaya zorlanmamaları gerekir. Çalışanlar her zaman istihdamlarını özgürce sona erdirmeye hakkına sahip olmalıdır.

Hiçbir çalışan, işverenlerin, istihdam ajanslarının veya aracılardan halihazırda kazanılmış ücretleri alıkoymasına, kazanılmış geriye dönük ücretleri ceza olarak kullanmasına veya çalışanları işlerini sonlandırdıkları için herhangi bir şekilde cezalandırmasına izin veren çalışma şartlarına tabi tutulmamalıdır.

Zorla ve zorunlu çalışma koşulları, çalışanların işe alım prosedürleri, vize/izinler, yurtlar vb. için mali katkıda bulunmak zorunda bırakılması durumunda da ortaya çıkabilir. Bu nedenle zorla ve zorunlu çalıştırmaya karşı sıfır tolerans politikamızı aşağıdaki şekilde vurgulamak istiyoruz:

- Hiçbir çalışan işi veya çalışma hakkı için ödeme yapmaz.
- Çalışanlar seyahat belgeleri üzerinde kontrol sahibi olur ve tam hareket özgürlüğüne sahiptir.
- Tüm çalışanlar işe başlamadan önce veya olası yeniden yerleştirmelerden önce istihdamlarının temel şartları hakkında bilgilendirilir.

Doğrudan veya dolaylı değer zincirimizde yer alan veya diğer Fenix Outdoor iş birimlerine tedarik sağlayan tesisleri, yukarıdaki ilkelere uygun çalışmaya ve işe alım veya aracılık ücretleri söz konusu olduğunda göçmen çalışanların işe alımı için “sıfır ücret” politikasını uygulamaya teşvik ediyoruz. İşe alım ücretleri ve maliyetleri için ILO tanımını uyguluyoruz.

İş ortaklarımızın, göçmen çalışanların işe alınması ve istihdamı için yazılı bir kurumsal politika veya davranış kurallarına sahip olmasını bekliyoruz. Bu politika, geçerli yasalar, belirtilen ILO tanımları ve Fenix Outdoor Davranış Kuralları doğrultusunda göçmen çalışanların istihdam süresi boyunca (istifa, işten çıkarma ve ülkelerine geri gönderme dahil) özel korumalar sağlamalıdır.

Tedarikçinin sıfır ücret politikası, göçmen çalışanların işe alımında ve istihdamında yer alan tüm üçüncü taraf iş gücü araçlarının dahil olduğu hukuken bağlayıcı hizmet sözleşmelerine iletilmeli ve bu sözleşmelere dahil edilmelidir. İş ortaklarımızın kendi faaliyetlerinin ve üçüncü taraf iş gücü araçlarının politika uyumunu izlemek için kapsamlı bir süreç oluşturmasını bekliyoruz.

Uygulanabildiği durumlarda işe alım veya aracılık ücretlerinin geri ödenmesi

Bu Davranış Kuralları gönderildiği tarihte veya öncesinde işe alınan göçmen çalışanlar için geri ödeme:

Bu Davranış Kuralları gönderildiği tarihte veya öncesinde işe alınmış bir göçmen çalışan, bu Davranış Kuralları kapsamında tedarikçi tarafından karşılanması gereken işe alım ücretleri ve masrafları ödemiş ise, tedarikçi bu ücret ve masrafları çalışanın işe başlama tarihinden itibaren 30 gün içinde çalışana geri ödemelidir.

1 Mart 2024'ten önce işe alınan göçmen çalışanlar:

1 Mart 2024 tarihinde veya sonrasında tedarikçinin tesisinde çalışan bir göçmen çalışan, 1 Mart 2024'ten önce işe alınmış ve bu Davranış Kuralları kapsamında tedarikçi tarafından karşılanması gereken işe alım ücretleri ve masrafları ödemiş ise, tedarikçi uygulanabilir yasal sınırları aşan bu ücret ve masrafları çalışana 31 Aralık 2024 tarihine kadar veya çalışanın sözleşmesinin bitiş tarihine kadar (hangisi daha erken ise) geri ödemelidir.

Yasal sınırların üzerindeki ücretlerin geri ödenmesi 31 Aralık 2024 tarihine kadar veya çalışanın sözleşmesinin bitiş tarihine kadar (hangisi daha erken ise) taksitler halinde yapılabilir.

Herhangi bir yasal sınır uygulanmıyorsa, tedarikçi çalışanın bir aylık net ücretini aşan işe alım ücretleri ve masraflarını geri ödemelidir.

Bir aylık net ücret, haftada en fazla 48 saat olmak üzere iş sözleşmesinde yer alan düzenli çalışma saatlerini kapsar. Ödenekler ve primler yalnızca sözleşmede sabit bir tutar olarak garanti edilmişse hesaplamaya dahil edilebilir. Değişken primler, fazla mesai saatleri veya üretim hacmine veya diğer performans göstergelerine bağlı "riskli" teşvikler hesaplamaya dahil edilmemelidir.

Hareket Özgürlüğü

Tuvaletler: Çalışanların tuvaletlere erişimi hiçbir şekilde kısıtlanmamalıdır; buna tuvalet molalarının sınırlandırılması veya tuvalet molalarının ödenmemesi de dahildir.

Fiziksel hareket: Çalışanların üretim alanı veya tedarikçi tarafından sağlanan tesisler (çalışan konaklamaları dahil) içindeki hareket özgürlüğü, çalışan güvenliği için gerekli durumlar dışında hiçbir şekilde kısıtlanmamalıdır.

Sokağa çıkma yasağı: Tedarikçi tarafından sağlanan konaklama alanlarının dışında çalışanların hareketlerine sokağa çıkma yasağı veya coğrafi sınırlamalar getirilmemelidir. İşveren mülkünün gizliliği veya güvenliği ya da çalışanların güvenliği için gerekli durumlarda istisnalar uygulanabilir; ancak tedarikçi çalışan konaklamalarına gelen meşru ziyaretçileri kısıtlamamalıdır. İşveren, ajanslar veya araçlar tarafından dayatılan hiçbir şart çalışanların hareket özgürlüğünü veya serbest dolaşımını sınırlamamalıdır.

Kişisel izin: Göçmen çalışanlar yıllık izin veya kişisel izin dönemlerinde herhangi bir depozito ödemek zorunda kalmadan kendi ülkelerine dönebilmelidir. İşten çıkarılma tehdidi veya başka bir ceza ile karşı karşıya kalmamalıdır.

İşyeri girişleri: Güvenlik amacıyla işyeri girişleri kilitli veya korumalıysa, çalışanlar her zaman serbest çıkış hakkına sahip olmalıdır.

Tedarikçiler hiçbir göçmen çalışanın kendi ülkesinin Büyükelçiliği veya Konsoloslugu ile iletişime geçmesini engellememelidir.

Kimlik Belgelerinin Saklanması

Çalışanlardan işverenlerine “depozito” veya kimlik belgelerini teslim etmeleri istenmemelidir. Çalışanlar pasaport, kimlik belgesi, seyahat belgeleri ve diğer kişisel yasal belgeleri dahil olmak üzere kişisel kimlik belgelerinin her zaman kendi kontrolünde ve sahipliğinde olmasını sağlamalıdır.

Tek izin verilen istisna, çalışanların kabul eden ülkeye varışından sonra vizelerin, çalışma izinlerinin veya yasal olarak zorunlu diğer işlemlerin gerçekleştirilmesi için kimlik belgelerinin kısa süreli olarak resmi makamlara sunulmasının gerekli olduğu durumlardır.

Tedarikçiler hiçbir koşulda çalışanlardan kimlik belgelerinin aslını teslim etmelerini talep etmemeli, kimlik belgelerini alıkoymamalı veya çalışanların bu belgelere erişimini kısıtlamamalıdır.

Tedarikçiler çalışanların kimlik belgelerinin kopyalarını alabilir ve saklayabilir.

Üçüncü taraf işe alım firmalarının, istihdam ajanslarının ve iş gücü araçlarının çalışanların kişisel kimlik belgelerini alıkoyması kesinlikle yasaktır.

Saygılı Muamele

Her çalışan saygı ve onur ile muamele görmelidir. Fenix Outdoor, tedarikçilerinden her bireyin kişisel onuruna, mahremiyetine ve haklarına saygı göstermesini ve işyerinde çalışanlara yönelik tehdit edici ve yıldırıcı davranışlar dahil olmak üzere her türlü şiddet ve saldırıyı yasaklamasını beklemektedir.

Çalışanlar şikâyetlerini amirlerine iletmede özgür olmalıdır. Çalışanlar kendilerini daha rahat hissettikleri takdirde doğrudan bize başvurma hakkına sahiptir. Her fabrikanın yönetimi çalışanlarını bu Davranış Kuralları hakkında bilgilendirmek ve iletişim bilgilerimizi,

compliance@fenixoutdoor.se Email-Hotline'ı veya 3.3 bölümünde gösterildiği üzere ihbar hattımıza ait QR kodunu görünür şekilde sergilemekle yükümlüdür.

Fenix Outdoor, hiçbir koşulda tedarikçilerimizin aşağılayıcı davranışlar, bedensel cezalar veya diğer zihinsel ya da fiziksel disiplin yöntemleri kullanmasını kabul etmez. Hiçbir çalışan fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü taciz ya da istismara maruz bırakılmamalıdır.

Tedarikçiler adil ve ayrımcı olmayan bir şekilde uygulanan yazılı disiplin kuralları ve prosedürlerine sahip olmalıdır. Bu kurallar, disiplin cezasını veren yöneticiden daha üst düzey bir yönetici tarafından yönetim incelemesini, tüm disiplin cezalarının yazılı kayıtlarını ve çalışanların kendileri hakkında yürütülen disiplin süreçlerine katılma ve dinlenme hakkını içermelidir.

Tüm çalışanlar temel haklarına sahip olmalıdır.

Ayrımcılık Yasağı

Hiçbir çalışan ırk, ulusal köken, etnik köken, siyasi görüş, sosyal grup, din, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet, medeni durum, sağlık durumu, engellilik veya yasa ya da Birleşmiş Milletlerin evrensel ilkeleri tarafından korunan diğer kategoriler temelinde ayrımcılığa maruz bırakılmamalıdır.

Tedarikçiler işyerinin sert, kötü muamele içeren veya insanlık dışı davranışların hiçbir biçimini içermemesini sağlamalıdır. Bir çalışana, onun ailesine veya iş arkadaşlarına karşı fiziksel veya cinsel şiddet kullanılması veya tehdit edilmesi, taciz ve yıldırma kesinlikle yasaktır.

Birinci kademe yöneticiler ve amirler olumlu yönetim teknikleri konusunda sürekli eğitim almalıdır.

Aynı deneyim ve niteliklere sahip tüm çalışanlar işe alım, ücretlendirme, terfi, disiplin, işten çıkarma veya emeklilik dahil olmak üzere istihdam süresince eşit koşullara sahip olmalıdır.

Tedarikçilerimizin yukarıda belirtilen nedenlere bakılmaksızın çalışanlarına eşit fırsatlar ve eşit muamele sağlamasını bekliyoruz.

Hamile çalışanların, ebeveyn izni sırasında olan çalışanların veya işe döndükten sonra işten çıkarılması kabul edilemez.

Ebeveyn izni kullanan çalışanlar (kadın veya erkek), izin öncesinde sahip oldukları aynı şartlar ve koşullar altında işlerine geri dönme hakkına sahip olmalı ve herhangi bir ayrımcılığa, kıdem kaybına veya ücret kesintisine maruz bırakılmamalıdır.

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Fenix Outdoor, çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına saygı gösterir. Tüm çalışanlar kendi seçtikleri derneklere veya örgütlere katılmakta özgür olmalı ve toplu pazarlık yapma hakkına sahip olmalıdır.

Fabrikaların bir dernek kuran veya bir derneğe katılan çalışanlara karşı disiplin veya ayrımcı uygulamalar yapmasını ya da ILO standartları ve içtihadına uygun olarak grev organize eden veya greve katılan çalışanlara yaptırım uygulamasını kabul etmiyoruz.

Tedarikçilerimizin, ulusal yasalar veya uluslararası standartlar kapsamında olduğu ölçüde çalışanların örgütlenme özgürlüğü hakkını tanımalarını ve çalışan örgütleri veya sendikaların üyelerini ne kayırmasını ne de onlara karşı ayrımcılık yapmasını bekliyoruz.

Çalışan temsilcileri, sivil toplum kuruluşları ve sendikalar ile etkileşimi teşvik ediyoruz.

Öte yandan işverenlerin çalışan örgütleri üzerinde hâkimiyet kurmayı, bu örgütleri finanse etmeyi veya kontrol etmeyi amaçlayan eylemler dahil olmak üzere çalışan örgütlerinin kurulmasına veya faaliyetlerine müdahale edilmemesini tavsiye ediyoruz.

Ayrıca tedarikçilerimizin çalışanların haklarını yasal ve barışçıl bir şekilde kullanabilmelerini sağlayacak uygun bir ortam sağlamasını bekliyoruz.

Şikâyetlere Erişim ve Çözüm Mekanizmaları

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri doğrultusunda tedarikçiler, sosyal ve kültürel faktörleri ve dil farklılıklarını dikkate alarak göçmen çalışanları da kapsayan etkili operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmaları kurmalı veya bu mekanizmalara katılmalıdır.

Çalışanların şikâyetlerini gizli şekilde bildirebilmelerini sağlayan bir mekanizma bulunmalıdır.

Tedarikçiler ihlalleri gidermeyi, buna çalışanlara işe alım ücretleri ve ilgili maliyetlerin geri ödenmesi de dahil olmak üzere zamanında telafi sağlamayı taahhüt etmelidir.

Tedarikçi, çözümün tamamen sağlandığını ve olumlu veya olumsuz sonuçların olup olmadığını çalışanlarla teyit etmelidir (örneğin daha iyi muamele veya misilleme, yeterli veya yetersiz sağlık hizmeti ya da damgalanma).

Olumsuz sonuçlar doğrulanırsa, olay kapatılmadan önce kalan sorunları gidermek için ek önlemler alınmalıdır.

Çalışanlar şikâyette bulunmaktan korkmamalı ve şikâyette buldukları için misillemeye karşı her zaman korunmalıdır.

Tedarikçiler ayrıca çalışanlarına kurulan şikâyet mekanizması hakkında düzenli eğitimler sağlamayı taahhüt eder. Bu eğitimlerin etkili olması sağlanmalıdır.

İşten Çıkarma ve İş Gücü Azaltımı

Tedarikçiler işten çıkarma ve iş gücü azaltımı ile ilgili uygun ve doğru kayıtlar tutmalıdır.

Üretim, programlar, organizasyon, yapı veya teknolojiye büyük değişikliklerle karşılaşıldığında ve bu değişikliklerin geçici veya kalıcı işten çıkarmalara yol açması muhtemel olduğunda, tedarikçiler iş gücü azaltımına alternatif olarak değerlendirilen seçenekleri çalışan temsilcilerine

mümkün olan en erken aşamada bildirmeli ve işten çıkarmaları önlemek veya en aza indirmek amacıyla onlarla görüşmelidir.

Geçici veya kalıcı işten çıkarmaların kaçınılmaz olduğu durumlarda, bu değişikliklerin çalışanlar ve onların toplulukları üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacak bir plan geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

Plan açık şekilde iletilmeli, görünür şekilde duyurulmalı ve çalışanların soru sorabileceği ve geri bildirim sağlayabileceği iletişim kanallarını içermelidir.

İş gücü azaltımından etkilenen çalışanlara, ülke içinde sahip olunan diğer tesislere benzer ücret seviyesinde transfer olma fırsatı sunulmalı ve tedarikçiler çalışanların ülke içindeki diğer işletmelerde yeniden istihdam edilmesini kolaylaştırmak için gerekli tüm çabayı göstermelidir.

2.2 İşyerinde Sağlık ve Güvenlik

Tüm çalışanlara, tedarikçilerin tesislerinin işletilmesinden kaynaklanan, bununla bağlantılı olan veya işin yürütülmesi sırasında meydana gelen kazaları ve sağlık zararlarını önlemek amacıyla güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Fenix Outdoor, tedarikçilerinin çalışanlarının sağlık ve güvenliği konusunda sorumluluk üstlenmesini ve tehlikeleri kontrol ederek kazalar ve meslek hastalıklarına karşı makul ölçüde mümkün olan en iyi önleyici tedbirleri almasını bekler. Fenix Outdoor, tedarikçilerinden çalışanların güvenliği ve sağlığının her zaman öncelik olmasını talep eder. Tehlikeli ekipmanlar veya güvensiz binalar kabul edilmez. Tedarikçiler, işyerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için sorumlu önlemler almalıdır.

Fabrika, sağlık ve güvenlik konularıyla ilgili tüm geçerli sertifika ve izinlere her zaman sahip olmalıdır.

Aşırı fiziksel veya zihinsel yorgunluk uygun önlemlerle önlenmelidir. Ayrıca, çalışanların yürürlükteki sağlık ve güvenlik standartları ve önlemleri hakkında düzenli olarak bilgilendirilmesi ve eğitilmesi beklenmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanlara yeterli miktarda içme suyuna erişim ve temiz hijyenik tesislere erişim sağlanması beklenmektedir. Çalışanlara konaklama sağlanıyorsa, bu gereklilikler bu konaklamalar için de geçerlidir.

Bina ve Yangın Güvenliği

Fabrika, açıkça işaretlenmiş çıkışlara ve tercihen tüm katlarda acil çıkışlara sahip olmalıdır. Tüm çıkış kapıları dışa doğru açılmalıdır. Çıkışlar, kartonlar, kumaş ruloları veya atıklar gibi herhangi bir eşya ile engellenmemeli ve iyi aydınlatılmış olmalıdır. Acil çıkışlar kilitli ise, anahtarlar kapıların yanında kırılabilir camın arkasına yerleştirilmeli ve böylece her zaman personelin erişimine açık olmalıdır.

Tüm çalışanlar, fabrikanın acil çıkışlar, yangın söndürücüler, ilk yardım ekipmanları vb. gibi güvenlik düzenlemelerinden haberdar olmalıdır.

Fabrikada bir tahliye planı sergilenmeli ve yangın alarmı düzenli olarak test edilmelidir. Tahliye tatbikatları yılda en az bir kez yapılmalı ve acil durum aydınlatması kurulmalı ve bakımı yapılmalıdır.

Tüm binalar güvenli olmalı, bakımı yapılmalı ve düzenli olarak kontrol edilmelidir.

İlk Yardım

Her fabrikada ilk yardım ekipmanları bulunmalı ve her bölümde en az bir kişi temel ilk yardım ve yangınla mücadele teknikleri konusunda eğitilmiş olmalıdır. Eğitimler işe alım sırasında sağlanmalı ve periyodik tazeleme eğitimleri ile desteklenmelidir. İşveren, fabrikada çalışma sırasında meydana gelen bir yaralanmanın ardından bir çalışanın tıbbi bakım için katlanabileceği (sosyal güvenlik tarafından karşılanmayan) tüm masrafları karşılamalıdır.

Fabrikada bir kaza olması durumunda, kısa sürede ulaşılabilir bir doktor veya hemşirenin bulunması tavsiye edilir.

Fabrika Koşulları

Tedarikçinin tesisinin işletilmesinden kaynaklanan, bununla bağlantılı olan veya işin yürütülmesi sırasında meydana gelen kazaları ve sağlık zararlarını önlemek amacıyla güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.

Çalışanların refahı açısından fabrika ortamının temiz ve kirlilikten arınmış olması önemlidir. Fabrikadaki sıcaklık, çalışma ortamı için tolere edilebilir olmalı ve havalandırma yeterli olmalıdır. Gerekliğinde ısıtıcılar veya vantilatörler sağlanmalıdır.

Her iş istasyonundaki aydınlatma, günün her saatinde yapılan iş için yeterli olmalıdır.

Hijyenik tesisler temiz ve çalışır durumda olmalı ve çalışanlar bu tesislere herhangi bir kısıtlama olmaksızın erişebilmelidir. Gerekli hijyen ekipmanları işveren tarafından karşılanmalıdır (tuvalet kağıdı, sabun, dezenfektan ve benzeri). Tesis sayısı, fabrikadaki çalışan sayısına uygun olmalıdır. Hijyenik tesisler tercihen kadınlar ve erkekler için ayrı olmalıdır.

İçme suyuna erişim, sıklık ve zaman açısından herhangi bir kısıtlama olmaksızın sağlanmalıdır.

Hamile Çalışanlar ve Yeni Anneler

Fenix Outdoor'ın tedarikçileri, hamile çalışanlar ve yeni anneler lehine koruyucu hükümleri uygulamalı, hamile kadınların ve doğmamış çocuklarının sağlığı için risk oluşturabilecek iş istasyonlarından ve çalışma ortamlarından geçici olarak yeniden görevlendirmeleri de içermelidir. Bu tür koruyucu hükümler ulusal mevzuatta mevcut değilse, tedarikçiler hamile kadınların ve doğmamış çocuklarının güvenliğini ve sağlığını sağlamak için makul önlemler almalıdır.

Tedarikçilerimize, hamilelik sırasında ve sonrasında çalışma saatlerinde geçici düzenlemeler yapmalarını öneririz.

Fabrikalar, yeni annelere emzirme molaları ve uygun olanaklar sağlamalıdır.

Kadın çalışanların bulunduğu fabrikaların, okul öncesi yaş grubundaki çocuklar için bakım hizmetleri düzenlemesi önerilir.

Barınma Koşulları

Bir fabrika çalışanlarına barınma imkânı sağlıyorsa, 2.2 "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik" maddesi kapsamındaki güvenlik ve sağlık koşullarına ilişkin gereklilikler çalışanların barınma alanları için de geçerli olmalıdır.

Tüm çalışanlara kendilerine ait bir yatak sağlanmalı ve kişi başına düşen yaşam alanı asgari yasal gereklilikleri karşılamalıdır. Mahremiyet ve kişisel alanla ilgili asgari standartların korunması ve işverenin sağlanan konaklamayı, kendisi de orada yaşayacakmış gibi değerlendirmesi beklenir.

Kadınlar ve erkekler için ayrı yatakhaneler ile tuvalet ve duşlar sağlanmalıdır.

Çalışanların yatakhane ayrılma hakları üzerinde herhangi bir kısıtlama olmamalıdır.

Yatakhane çalışanlar tarafından kullanılmıyorsa, bunun için maaştan herhangi bir ücret

kesilmemelidir.

Özellikle, Fenix Outdoor yatakhane alanlarında yangın alarmları, yangın söndürücüler, engellenmemiş acil çıkışlar, tahliye tatbikatları (yılda en az bir kez veya mevzuata uygun olarak) ve güvenli binaların önemini vurgular (bkz. 2.2 “İşyerinde Sağlık ve Güvenlik”).

Doğal Geçim Kaynaklarının Korunması

Tedarikçilerimiz, meşru hakları ihlal ederek kişilerin geçimlerini sağlayan arazi, orman veya suların kullanımını engellememelidir. İş ortaklarımızdan, kişilerin sağlığına zarar vermesi, gıda üretimi için doğal temeli önemli ölçüde bozması veya kişilerin güvenli içme suyuna ya da hijyenik tesislere erişimini engellemesi durumunda zararlı toprak değişikliklerinden, su ve hava kirliliğinden, gürültü emisyonlarından ve aşırı su tüketiminden kaçınmalarını bekleriz.

Yerel Toplulukların ve Yerli Halkların Hakları

Tedarikçilerimiz, özellikle yerli topluluklara ait olanlar başta olmak üzere, geçerli yerel, ulusal, uluslararası ve geleneksel arazi, su ve kaynak haklarına saygı göstermelidir. Yasal olarak izin verilen arazi kullanım değişiklikleri yapılması veya yerel toplulukların su veya kaynaklarının kullanılması ya da etkilenmesi durumunda, iş ortaklarımız etkilenen toplulukların özgür, önceden ve bilgilendirilmiş rızasını almalı ve bu süreci belgelendirmelidir. Yasadışı tahliyeleri kabul etmiyoruz.

Güvenlik Güçleri

Güvenlik güçleri tarafından herhangi bir şiddet uygulanmasına tolerans göstermiyoruz. Çalışanlara ve tesisleri ziyaret eden kişilere karşı onur ve saygı ile nasıl davranılacağına ilişkin düzenli eğitimler verilmesini bekliyoruz.

2.3 Çevresel Sorumluluk

Çevrenin Korunması

Fenix Outdoor şirketleri, insanların temiz, çeşitli ve sağlıklı bir doğanın keyfini çıkarabilmesine bağlıdır. Bu nedenle, çevresel zararların azaltılmasına ve doğal yaşam alanları ile biyolojik çeşitliliğin korunması ve geliştirilmesine özel önem vermekteyiz. Bu doğrultuda, tedarikçilerimiz faaliyet gösterdikleri ülkedeki tüm yürürlükteki çevre mevzuatına ve düzenlemelerine uymalı ve yasal uyumun ötesine geçen çabalar göstermelidir. Tedarikçilerimizin, en iyi uygulama prensiplerini benimseyerek ve faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz çevresel etkileri en aza indirmek için sürekli olarak geliştirilmiş yöntemler arayarak, iş faaliyetlerinin çevresel etkisini azaltmak için her türlü çabayı göstermeleri beklenmektedir.

Tedarikçilerimizin üretim atıklarını ve dökülmeleri en aza indirmeleri tavsiye edilir. Su kullanımı izlenmeli ve suyun geri dönüştürülmesi veya yenilikçi alternatif süreçler aracılığıyla toplam kullanım hacminin azaltılması önerilmektedir. Atık su arıtma tesisleri (ETP), operasyonlardan kaynaklanan atık su türlerine uygun olmalı ve doğru şekilde işletilmeli, kullanılmalı ve bakım yapılmalıdır. Enerji kullanımı izlenmeli ve mümkün olan durumlarda yenilenebilir enerji kullanımı önerilmektedir.

Bu hedeflere ulaşmak için, iş ortaklarımızın önemli çevresel konuları uygun ve etkili bir şekilde yönetmeleri beklenmektedir. Sustainable Apparel Coalition (SAC) tarafından geliştirilen Higg Index'in (higg.org) uygulanmasına katılım şiddetle tavsiye edilir. Tüm tedarikçilerin her yılın sonunda çevresel faaliyetlerine ilişkin kapsamlı bir rapor sunmaları beklenmektedir.

İklimin Korunması

İş ortaklarımızın, iklim değişikliğini durdurmaya yönelik sektör ve toplum çabalarını aktif olarak desteklemeleri beklenmektedir. İş ortakları, 12 Aralık 2015 tarihli Paris Anlaşması kapsamında kabul edilen hedeflere, özellikle 1,5 derece senaryosuna katkıda bulunmak amacıyla önleme ve azaltma stratejileri uygulamalıdır. İş ortaklarımızın karbon ayak izlerinin azaltılmasına yönelik alınan önlemlere ilişkin kanıt sunabilmeleri beklenmektedir.

Kimyasal Yönetimi

Çevreye salındığında tehlike arz eden kimyasallar veya diğer maddeler tanımlanmalı ve bu maddeler; taşınma, depolama, kullanım, geri dönüşüm veya yeniden kullanım ve bertaraf süreçleri boyunca güvenliği sağlayacak şekilde yönetilmelidir.

Fenix Outdoor kimyasal yönergesi ve kısıtlı maddeler listesi uyarınca, ürünlerimizin veya herhangi bir öncül maddenin üretiminde belirli tehlikeli kimyasalların kullanımı yasaktır. Tüm tedarikçilerimiz, üretimde yasaklı kimyasal maddelerin kullanılmayacağını teyit eden Fenix Outdoor Kimyasal Yönergesi'ni imzalamalı ve kendi tedarikçileri ile iş ortaklarının da bu kurallara uymasını sağlamalıdır. Tedarikçilerin aynı amaca hizmet eden iki kimyasal arasında seçim yapma imkânı olması durumunda, çevreye en az zarar veren kimyasal tercih edilmelidir.

Bize sunulan tüm ürünlerin en güncel REACH düzenlemelerine uygun olması ve California Proposition 65 Yasası ile uyumlu olması beklenmektedir. Belirli tehlikeli kimyasallar ve pestisitler için Ön Bildirimli Kabul Prosedürüne ilişkin Rotterdam Sözleşmesi'ne uyulmalıdır.

Atık ve Tehlikeli Maddelerin Yönetimi

İş ortaklarımız, katı atıkları tanımlamak, yönetmek, azaltmak ve sorumlu bir şekilde bertaraf etmek veya geri dönüştürmek için sistematik bir yaklaşım izlemelidir. 22 Mart 1989 tarihli ve değişiklikleriyle birlikte Basel Sözleşmesi'nde yer alan tehlikeli atıkların ihracatına ilişkin yasaklara uyulması beklenmektedir. Ayrıca, cıvanın 10 Ekim 2013 tarihli Minamata Sözleşmesi'ndeki yasaklara uygun olarak kullanılması ve kalıcı organik kirleticilerin 23 Mayıs 2001 tarihli ve değişiklikleriyle birlikte Stockholm Sözleşmesi'ne uygun olarak yönetilmesi beklenmektedir.

2.4 Yün, tüy ve kuş tüyü, deri ve diğer hayvansal ürünler

Hayvanlar hiçbir şekilde sert veya zalimane muameleye maruz bırakılmamalıdır. Hayvanların öldürülmesi, her zaman mevcut en hızlı, en az acı veren ve travmatik olmayan yöntem kullanılarak gerçekleştirilmelidir. İnsan tüketimi için tasarlanmamış hayvansal ürünler genel olarak kullanılmamaktadır.

Fenix Outdoor, [internet sitemizde yer alan bir hayvan refahı politikasını benimsemiştir](#).

Fenix Outdoor aşağıdakileri kabul etmez:

- giyim, aksesuar veya diğer herhangi bir Fenix Outdoor ürününde gerçek kürk kullanımı
- canlı kuşlardan tüy veya kuş tüyü yolunması ya da zorla beslenen kuşlardan elde edilen tüy veya kuş tüyü
- koyunlarda mulesing uygulaması
- parça başı iş veya benzeri uygulamalar sonucunda koyunların kirkımı veya yetiştirilmesi sırasında kötü muameleye maruz kalması
- sersemletme uygulanmadan kesilen hayvanlardan elde edilen ürünler
- birincil amacı insan tüketimi olmayan hayvanlardan elde edilen ürünler

Hayvanlar, çiftlik hayvanlarının korunmasına ilişkin Avrupa Sözleşmesi'ne uygun olarak muamele görmelidir. Bu, örneğin hayvanların aşağıdakileri alması gerektiği anlamına gelir:

- yeterli ve uygun gıda ve su,
- uygun barınak ve konforlu bir dinlenme alanı,
- doğal davranışlarını sergileme imkânı,
- elleçleme sırasında ağrı ve stresin en aza indirilmesi,
- elleçleme sırasında zihinsel acının en aza indirilmesi,
- hastalıkların önlenmesi veya hızlı teşhis ve tedavi yoluyla hastalıklara karşı korunma.

Taşınan hayvanlar, uluslararası taşıma sırasında hayvanların korunmasına ilişkin Avrupa Sözleşmesi'nin en güncel versiyonu ve hayvanların taşınması sırasında korunmasına ilişkin KONSEY düzenlemesine uygun olarak muamele görmelidir. Bu, örneğin şu anlama gelir:

- taşıma sürelerini en aza indirmek amacıyla nakliye dikkatle planlanmalıdır,
- sadece sağlıklı hayvanlar taşınmalı, hasta veya gebe hayvanlar taşınmamalıdır,
- taşıma sırasında hayvanlara, türleri ve büyüklükleri dikkate alınarak uygun kalite ve miktarda su, yem ve dinlenme uygun aralıklarla sağlanmalıdır
- canlı hayvanların taşınması mümkün olan durumlarda, bunun yerine üreme hücreleri veya karkasların taşınması tercih edilmelidir.

2.5 Veri Koruma

Fenix Outdoor tedarikçileri, kamuya açık olmayan bilgileri kişisel kazanç sağlamak veya şirket dışındaki herhangi bir kişi veya kuruluşun yararına kullanmak amacıyla ifşa etmemelidir. Bu tür bilgiler; teknik veriler, finansal veriler, operasyonel veriler, müşteri bilgileri, şirketin iş ve operasyonel faaliyetleri ile gelecekteki planlarına ilişkin notlar veya diğer bilgileri kapsar. İstisnalar, sektör genelindeki girişimler ve şirketler ile tesisler arasında deneyim paylaşımı gibi durumlarda yazılı onaya tabidir. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün (GDPR) tüm kural ve hükümleri uygulanır.

3. Uygulama ve İzleme

3.1 Gerekliliklerin Uygulanması

Tüm tedarikçilerimizin bu Davranış Kuralları'na uymalarını ve standartlarımıza riayet etmek için azami çaba göstermelerini bekliyoruz. Ayrıca, tedarikçilerimizin tedarik zincirinin de bu Kuralların içeriği hakkında bilgilendirildiğinden ve burada belirtilen standartlara uyduğundan emin olmalarını bekliyoruz.

Kendi personelimizin çalışmalarında yüksek bir sorumluluk düzeyi üstleneceğine güveniyoruz ve tedarikçilerimizin de aynı şekilde davranmasını bekliyoruz; çünkü onları "biz" in bir parçası olarak görüyoruz. Ortaklığa inanıyoruz ve her durum için uygulanabilir çözümler elde etmek üzere tedarikçilerimizle işbirliği yapmaya hazırız.

Ülke bazında değişebilecek kültürel farklılıkları ve diğer faktörleri göz önünde bulundurmaya hazırız, ancak etik standartlarımız, güvenlik ve insan hakları dahil olmak üzere temel gerekliliklerimizden ödün vermeyeceğiz.

3.2 İzleme

Fenix Outdoor, bu Davranış Kuralları'nda belirlenen ilke ve gerekliliklere uyumu izleme hakkını saklı tutar. Tüm tedarikçiler, her siparişin nerede üretildiği konusunda Fenix Outdoor'ı her zaman bilgilendirmekle yükümlüdür. Fenix Outdoor, mallarımızı üreten tüm fabrikalara herhangi bir zamanda periyodik ve önceden haber verilmemiş ziyaretler yapma hakkına sahiptir. Ancak bu denetimler, yürürlükteki yasalara uygun şekilde ve tedarikçinin iş faaliyetlerini aksatmadan gerçekleştirilmelidir. Genel kural olarak denetimler her iki yılda bir yapılır.

Fenix Outdoor, Fair Labor Association (FLA) üyesidir. FLA, kendi takdirine bağlı olarak, bu Kurala ve Fair Labor Association'ın İş Yeri Kurallarına (www.fairlabor.org) uygunluk konusunda rastgele denetimler yapar. Tedarik zincirimizdeki tüm ortaklar, FLA görevlilerine tesislerine erişim hakkı tanımakla yükümlüdür.

Ayrıca, Davranış Kurallarımıza uyumu sağlamak amacıyla seçtiğimiz bağımsız bir üçüncü tarafın denetim yapmasına izin verme hakkımız saklıdır. Denetimler sırasında Fenix Outdoor, tüm belgelere, çalışma alanlarına ve tüm çalışanlara gizli görüşmeler için erişim talep eder. Fenix Outdoor, kişisel verilerin, yürürlükteki kişisel veri koruma yasalarına ve rekabet düzenlemelerine uygun olarak işlenmesini sağlar.

3.3 İhlallerin Bildirilmesi

Tüm çalışanlar, iş ortakları ve üçüncü taraflar, bu Kurala ve/veya yürürlükteki yasalara aykırı herhangi bir durumu bildirmeleri için davet edilmektedir. Bu, Birlik hukukunun ihlallerini bildiren kişilerin korunmasına ilişkin YÖNETMELİK (AB) 2019/1937 ile uyumludur.

Çalışanlar, şikayetlerini doğrudan amirlerine iletmekte özgürdür. Kendilerini daha rahat hissederseniz doğrudan bize başvurma hakları vardır. Her fabrikanın yönetimi, çalışanlarını bu kurallar hakkında bilgilendirmek ve iletişim bilgilerimizi göstermekle yükümlüdür.

Bir ihlal bildirmek isterseniz, lütfen compliance@fenixoutdoor.se ile iletişime geçin. Bunun yerine, ilgili olayları anonim olarak bildirmek için lütfen fenixoutdoor.ethicspoint.com veya fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com ile iletişime geçin ya da aşağıdaki QR Kodunu tarayın:



3.4 Uyumsuzluk

Bir tedarikçinin Fenix Outdoor Davranış Kuralları'na uymadığını tespit edersek, ihlalin ciddiyetine bağlı olarak bir hafta veya uygun diğer süreler içinde düzeltici önlemler talep etme hakkımız saklıdır. Düzeltici eylem planı oluşturulmasında destek sunuyoruz ve risk azaltma çabalarını

Sosyal Uyumluluk Kılavuzumuz, yasal gereklilikler ve FLA üyelik şartlarına uygun olarak takip edeceğiz.

Uygun ve kararlaştırılmış süre içinde düzeltici önlemler alınmazsa, bu tedarikçi ile iş ilişkimizi sonlandırma hakkımız saklıdır. Bir fabrikanın kapatılması durumunda FLA önerilerini takip etmeyi taahhüt ettik. FLA, fabrikanın üretim kapasitesinin değerlendirilmesini ve işten çıkarmaların riskinin belirlenmesini önerir. [Risk varsa, şirketlerin FLA İşten Çıkarma Kılavuzlarına uyması beklenir.](#)

Fenix Outdoor Davranış Kurallarının önemli ihlalleri kabul edilmeyecek ve Fenix Outdoor'ın ilgili birimi ile ilişkinin derhal sona ermesine yol açabilir.

3.5 Değişiklikler

Davranış Kurallarını zaman zaman değiştirme veya güncelleme hakkımız saklıdır.

4. Onay ve Rıza

Davranış Kuralları Uyum Taahhüdü

- Bu vesileyle, Fenix Outdoor Davranış Kurallarını aldığımızı, okuduğumuzu ve tamamen anladığımızı teyit ederiz.
- Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki tüm ilgili yasalara tam olarak hakim olduğumuzu teyit ederiz.
- Fenix Outdoor Davranış Kurallarındaki gerekliliklerin, ulusal yasalarla hiçbir şekilde çelişmediğini teyit ederiz.
- Fenix Outdoor Davranış Kurallarına uymayı ve tüm çalışanlarımızı, taşeronlarımızı ve bağlı kuruluşlarımızı Davranış Kurallarının içeriği hakkında bilgilendirme sorumluluğunu üstlenmeyi ve onların buna uygun davranmalarını sağlamayı taahhüt ederiz.
- Fenix Outdoor'ın fabrikalarımızda ve taşeronlarımızda her zaman önceden haber vermeden denetleme yapma hakkını ve bu hakkın, Fenix Outdoor tarafından atanan herhangi bağımsız bir üçüncü tarafça gerçekleştirilebileceğini kabul ederiz.
- FLA'nın, Fenix Outdoor'ten veya onun atadığı üçüncü taraftan bağımsız denetimler yapmasını kabul ederiz.
- Fenix Outdoor için üretilen malların, Fenix Outdoor'ın bilgilendirildiği yerler dışında hiçbir lokasyonda üretilmeyeceğini garanti ederiz. Fenix Outdoor için üretim yapılan tüm tesislerin konumları hakkında derhal ayrıntılı bilgi sağlayacağız.
- Fenix Outdoor Davranış Kurallarının içeriği hakkında kendimizi bilgilendirme sorumluluğunu üstlenir ve Fenix Outdoor'ın Kuralları her zaman değiştirme veya güncelleme hakkını saklı tuttuğunu kabul ederiz.
- Bu vesileyle, Fenix Outdoor Davranış Kurallarının tüm ihlallerini veya usulsüzlüklerini derhal compliance@fenixoutdoor.se adresine bildirmeyi taahhüt ederiz. Diğer tüm talepler de aynı iletişim noktası üzerinden bildirilecektir.

Tarih

Şirket Adı

İmza

İsim

Şirket Mührü

Şirket Adresi

Bu taahhüt, en geç Fenix Outdoor'na imzalanmış olarak geri gönderilmelidir

Lütfen imzalı belgeyi Fenix Outdoor ofisine geri gönderin.

Herhangi bir sorunuz varsa veya ek bilgiye ihtiyacınız olursa, lütfen iletişime geçin:

compliance@fenixoutdoor.se