

FENIX

OUTDOOR International AG



مدونة قواعد سلوك الموردين (الإصدار 4.1)

الفهرس

مقدمة	1
1. المتطلبات القانونية	2
1.1 الامتثال للقوانين ومدونة قواعد السلوك هذه	2
1.2 الفساد، والابتزاز، والاختلاس والرشوة	2
2. متطلبات شركائنا في العمل	2
2.1 المسؤولية الاجتماعية	2
2.2 الصحة والسلامة في مكان العمل	6
2.3 المسؤولية البيئية	9
2.4 الصوف، والريش والزغب، والجلود، ومنتجات الحيوانات الأخرى	10
2.5 حماية البيانات	10
3. التنفيذ والرصد	11
3.1 تنفيذ المتطلبات	11
3.2 الرصد	11
3.3 الإبلاغ عن الانتهاكات	11
3.4 عدم الامتثال	12
3.5 التعديلات	12
4. الإقرار والموافقة	13

مقدمة

إن تحمّل المسؤولية في شركة Fenix Outdoor International AG يُشكّل جزءاً من ثقافتنا وفلسفتنا المؤسسية. ونحن نعتقد أننا بحاجة إلى بناء شراكاتٍ قوية ودائمة في الأعمال التجارية وأصحاب المصلحة. ومن الأهمية بمكان بالنسبة لنا أن نكون مفهومين تماماً وأن يُشارك مُورّدنا وشركاء الأعمال الكرام رؤيتنا لمجتمع عالمي مُزدهر. ومن ثم، فقد أعدنا مدونة قواعد السلوك هذه.

تُعد مدونة قواعد السلوك لشركة Fenix Outdoor مطلباً إلزامياً وغير قابل للتفاوض يجب على جميع مُورّدنا اتّباعه، بما في ذلك المقاولين من الباطن وشركاء الأعمال. نحن نحثّ شركائنا على اعتماد مدونة قواعد مُماثلة لأنفسهم وإنشاء هيكل واضحة ومُوجّهة نحو الأهداف وأنظمة مُساءلة من أجل التمكن من مراقبة التنفيذ. في جميع أنحاء مدونة قواعد السلوك، يُستخدم المُصطلحين "المُورّد" و "المصنع" باعتبارهما مصطلحاتٍ شاملة لمُورّدنا، ومقاولينا من الباطن، وشركاء الأعمال ومبانيهم.

تُشكّل المدونة أساس علاقاتنا التجارية وبالتالي فهي جزءٌ لا يتجزأ من اتفاقنا مع المُورّدين. نتوقّع Fenix Outdoor من المُورّدين إجراء تحسيناتٍ عندما لا يتم استيفاء معايير مدونة قواعد السلوك وتطوير آلياتٍ مُستدامة لضمان الامتثال المستمر. نحن نُقدّم الدعم والتدريب في كيفية تطبيق المدونة. وتحتفظ شركة Fenix Outdoor بالحق في تغيير أو تعديل مدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor في أي وقت.

تستند مدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor إلى مدونة قواعد سلوك جمعية العمل العادل (FLA) والوثائق والمعايير المرجعية الدولية الحالية، بما في ذلك:

- الميثاق العالمي للأمم المتحدة.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- إعلان منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية.
- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل.
- الاتفاقية الأوروبية لحماية الحيوانات للأغراض الزراعية.
- الاتفاقية الأوروبية لحماية الحيوانات أثناء النقل الدولي ولائحة المجلس بشأن حماية الحيوانات أثناء النقل.

1. المتطلبات القانونية

1.1 الامتثال للقوانين ومدونة قواعد السلوك هذه

نتوقع أن يلتزم مُورديننا، في جميع أنشطتهم، بالقوانين الوطنية ذات الصلة والمعمول بها في الدولة التي يعملون فيها. إذا كان أي من المتطلبات التالية التي وضعتها شركة Fenix Outdoor تنتهك القانون الوطني في أي بلد أو إقليم، فإن القانون في هذا البلد له الأسيقية على مدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor. وفي مثل هذه الحالات، يكون الإبلاغ الفوري إلى شركة Fenix Outdoor إلزاميًا لاتخاذ قرار بشأن كيفية المتابعة.

من الضروري أن نفهم أن متطلبات شركة Fenix Outdoor لا تقتصر على المتطلبات المنصوص عليها في القانون الوطني. عندما تكون المتطلبات القانونية أقل صرامة من مدونة قواعد السلوك، فإن مدونة قواعد سلوك Fenix Outdoor هي التي تنطبق دائمًا على مُورديننا. يجب على المُوردين تطبيق أعلى المعايير في جميع الأوقات.

بالإضافة إلى ذلك، نتوقع أن تجري تدريبات منتظمة وفعالة حول معايير العمل في مكان العمل للعمال والمديرين والمشرفين.

1.2 الفساد، والابتزاز، والاختلاس والرشوة

نحن على ثقة من أن التميز في منتجاتنا هو سر نجاح أعمالنا. لذلك، سنتعامل مع جميع عملائنا، ومُورديننا، والهيئات الحكومية بطريقة مباشرة وبما يتوافق مع المعايير الدولية لمكافحة الرشوة والقوانين المحلية لمكافحة الفساد والرشوة. ويشمل ذلك أي معاملة قد يبدو أنها مُرتبة لمنح امتيازات أو مزايا.

يُحظر تمامًا ممارسة الفساد أو دفع الرشوة، والابتزاز، والاختلاس، بما في ذلك أي مدفوعات أو أي شكلٍ آخر من أشكال المزايا الممنوحة لأي مسؤول حكومي لغرض التأثير على صنع القرار بما ينتهك القانون. قد تؤدي هذه التصرفات إلى الإنهاء الفوري لعلاقة العمل مع شركة Fenix Outdoor و/أو مطالبات التعويض عن الأضرار والإجراءات القانونية.

2. متطلبات شركائنا في العمل

2.1 المسؤولية الاجتماعية

يُحظر تشغيل الأطفال

نحن نُعرّف في هذا السياق كلمة "طفل" بأنه الشخص الذي يقل عمره عن 15 عامًا على النحو الذي تحدّده المادة 3-2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138.

لا تقبل شركة Fenix Outdoor تشغيل الأطفال. ويجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع عمل الأطفال مع مُراعاة مصالح الطفل الفضلى. نحن نُؤمن بأن للأطفال الحق في التطور والنمو، وأن يحظوا بأسلوب حياة أفضل وأكثر استدامةً منّا. وإن استغلالهم لتحقيق مكاسب أو فوائد قصيرة الأجل أمرٌ غير مقبول.

نحن نضع سياستنا فيما يتعلّق بتشغيل الأطفال استنادًا إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 التي تعترف بحق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يُحتمل أن ينطوي على خطر أو يعوق تعليم الطفل، أو يضرّ بصحة الطفل أو بِنموه البدني، أو الذهني، أو الروحي، أو الأخلاقي، أو الاجتماعي. إذا كان الحد الأدنى لسن العمل، في البلد الذي يحتفظ فيه المُورّد بأعماله أكثر من 15 عامًا، فيجب على المُورّد الالتزام بالقانون واللوائح الوطنية.

الحماية الخاصة للعَمال الشباب

نحن نُقرّ بأنه وفقًا للمادة 1 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، فإن الطفل هو أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا. لذلك نُوصي مُورديننا بالتأكد من معاملة العَمال في الفئة العمرية 15 و18 عامًا ("العَمال الشباب") وفقًا لذلك.

نحن نتوقع من شركائنا في العمل الذين يُوظفون عُمالاً شاباً ضمان حصولهم على رعاية وأحكام خاصة في بيئة العمل. ويجب حماية العُمال الشباب من ظروف العمل التي تُضُرّ بصحتهم، وسلامتهم، وأخلاقهم، وتطوُّرهم، وثمَّوهم. كما نتوقع من شركائنا في العمل التأكُّد من أن ساعات عملهم لا تتعارض مع المشاركة في برامج التدريب التعليمية التي تُقَرِّها الهيئات المُختصَّة.

إنفاذ القانون

إذا لم يقبل المُورِّد سياستنا بشأن تشغيل الأطفال، فلن ننخرط في علاقة أو نُوقف تعاوننا مع هذا المُورِّد.

عقود العمل

يجق لجميع العُمال الحصول على عقد عمل مكتوب يتضمَّن مُلخَّص دقيق، وكامل، ومفهوم لشروط وأحكام العمل، بما في ذلك الأجر، والمزايا، وظروف العمل. وينطبق هذا أيضاً على العُمال الأجانب، أو المهاجرين، أو الموقَّتين، أو المنزليين الذين لا ينبغي بأي حال من الأحوال مُعاملتهم بشكل أقل تفضيلاً. تتوقع شركة Fenix Outdoor من المُورِّدين ضمان أن جميع الموظفين على دراية بحقوقهم والتزاماتهم القانونية.

ساعات العمل

نتوقع من المُورِّدين الامتثال للحد الأقصى لعدد ساعات العمل العادية المنصوص عليها في القوانين المعمول بها في البلد الذي يوجد فيها مقر عمل المُورِّد. ويجب ألا يتجاوز هذا الحد 48 ساعة في الأسبوع على النحو المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية 1. وفي ظروف استثنائية -على النحو المنصوص عليه في المواد من 2 إلى 5 من اتفاقية منظمة العمل الدولية 1- يمكن تمديد الحد الأقصى البالغ 48 ساعة في الأسبوع.

يجق للعُمال الحصول على يوم واحد راحة على الأقل (24 ساعة متتالية) كل سبعة أيام.

يجب أن يكون العمل الإضافي دائماً طوعياً ويتم تعويضه وفقاً للقانون المعمول به ومعدل الأجر العالية (على الأقل 1,25 ضعف المعدل العادي). ولا يجوز طلب العمل الإضافي على أساس منتظم. يجب ألا تتجاوز الساعات المُعدَّلات المسموح بها بموجب قانون الدولة. ويجب ألا يتجاوز مجموع ساعات العمل العادية والعمل الإضافي 60 ساعة في الأسبوع. يجب الإبلاغ عن الظروف الاستثنائية إلى كيان شركة Fenix Outdoor المعني مسبقاً.

يجب على المورد ضمان حق جميع العمال في رفض العمل في ساعات العمل الإضافية. ولا يجوز للمورد أن يفرض إجراءات عقابية مثل خصم الرواتب أو تطبيق الإكراه بأي شكل من الأشكال، أو منع الفرص المستقبلية للعمل في ساعات العمل الإضافية، أو التهديد بالترحيل، أو اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العمال الذين يرفضون العمل في ساعات العمل الإضافية. ويجب ألا يحدد الموردون حصص الإنتاج أو أسعار القطعة على مستوى يتطلب من العمال العمل في ساعات العمل الإضافية لكسب الحد الأدنى القانوني للأجر. أو الأجر الصناعي السائد (باستثناء ساعات العمل الإضافية)

يجب منح العُمال إجازتهم السنوية المنصوص عليها وإجازاتهم المرضية دون أي شكل من أشكال التذاعيات.

ويجب منح العاملات إجازة الأمومة و/أو الأبوة المنصوص عليها في حالة الحمل.

في البلدان النامية، نُوصي المُورِّدين بتوفير وجبة مجانية واحدة على الأقل للعُمال في اليوم.

الأجور / التعويضات

تلتزم شركة Fenix Outdoor بسياسة التعويضات العادلة، والتي يمكنك العثور عليها على موقعنا الإلكتروني.

يجق لكل عامل في أسبوع العمل العادي الحصول على دخل يُلبِّي احتياجاته الأساسية ويُوقِّر بعض الدخل التقديري. ويجب أن يكون الحد الأدنى القانوني للأجر هو الحد الأدنى من المتطلبات، ولكن ليس المستوى المُوصى به. نتوقع من مُورِّدنا تقديم أجر عادل وضمن الحد الأدنى القانوني للأجر الوطني المعمول به، أو الأجر السائد في هذا القطاع، أو الأجر المُتفاوض عليه في الاتفاقيات الجماعية، أيهما أعلى، وتقديم أي إعانات إضافية مطلوبة بموجب القانون أو العقد. عندما لا يُلبِّي التعويض الاحتياجات الأساسية للعامل

وُؤوَقِر بعض الدخل التقديري، يجب على كل صاحب عمل اتّخاذ الإجراءات المناسبة التي تسعى إلى تحقيق مستوى التعويض بشكلٍ تدريجي.

يجب دفع الأجور بانتظام، وفي الوقت المُحدّد وأن تكون عادلة فيما يتعلّق بخبرة العامل، ومؤهلاته، وأدائه في العمل. لا تقبل شركة Fenix Outdoor فرص الخصومات على العُمال كإجراءٍ تآديبي.

يُحظر عمل السُخرة

نحن لا نتسامح مع العمل القسري أو الإلزامي الذي يُعتبر غير قانوني في عمليات إنتاج سلع شركة Fenix Outdoor، بما في ذلك أي شكل من أشكال السُخرة، أو العبودية، أو الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاتجار بالبشر، أو أي عمل أو خدمات غير طوعية أخرى لا تتوافق مع معايير العمل والمعايير الاجتماعية المُعترف بها دوليًا. يجب أن يكون كل عمل طوعياً ودون تهديد بالعقاب. ويجب أن يكون الموظفون قادرين على إنهاء عملهم في أي وقت.

لا تقبل شركة Fenix Outdoor استخدام عمّال السُخرة أو السجناء في إنتاج سلعها.

لا يجوز فرض قيود على حق العامل في مغادرة مكان العمل.

لا يجوز الطلب من العُمال تقديم "ودائع" أو أوراق هويتهم لصاحب العمل.

ويجب أن يتحمّل صاحب العمل أي عمولات ورسوم أخرى تُدفع إلى وكالات التوظيف فيما يتعلّق باستخدام العُمال الأجانب أو المهاجرين أو المؤقتين. ويُحظر مُطالبة هؤلاء العُمال بالبقاء في العمل لفترة طويلة من الزمن ضد إرادتهم.

يمكن أن تنشأ ظروف العمل القسري والإلزامي أيضًا إذا كان على العمال الإسهام ماليًا في إجراءات التوظيف، والتأثيرات/التصاريح، والسكن الجامعي، وما إلى ذلك. لذا نريد أن نؤكد عدم تسامحنا مع ظروف العمل القسري والإلزامي كما يلي:

- يُسمح لأي موظف أن يقَدّم ملقًا مقابل وظيفته أو حقه في العمل.
- يحتفظ العمال بسيطرتهم على وثائق سفرهم ويتمتعون بحرية تامة في الحركة
- يتم إبلاغ جميع الموظفين عن الشروط الأساسية لعملهم قبل بدء العمل أو عن إمكانية إعادة التوظيف.

نشجع بقوة المرافق في سلسلة القيم المباشرة وغير المباشرة لدينا أو التوريد إلى وحدات الأعمال الأخرى التابعة لشركة Fenix Outdoor أيضًا على العمل وفقًا للمبادئ المذكورة أعلاه وإقرار سياسة "عدم الرسوم" لتوظيف العمال المهاجرين في حالة وجود رسوم توظيف أو وسيط. نطبق تعريف منظمة العمل الدولية للرسوم والتكاليف في التوظيف.

نتوقع من شركائنا التجاريين أن يكون لديهم سياسة شركية مكتوبة أو مدونة سلوك لتوظيف وتوظيف العمال المهاجرين، تحدد حمايات □ ستقدم وتوظيف العمال المهاجرين محددة للعمال المهاجرين طوال فترة العمل (بما في ذلك □ ستقالة، والإنهاء، وإعادة توطين العمال المهاجرين) وفقًا للقوانين السارية، والتعريفات المذكورة لمنظمة العمل الدولية، ومدونة سلوك Fenix Outdoor.

يجب أن تُعلن سياسة عدم الرسوم للموردين للطرف الثالث وسيُستلزم تضمينها في عقود الخدمة القانونية الرسمية مع جميع وسطاء العمال الذين يشاركون في توظيف وتوظيف العمال المهاجرين. نتوقع من شركائنا التجاريين أن يكون لديهم عملية شاملة لمراقبة □ ممثل الخاص بهم وبوكلائهم لوسطاء العمال الثالثين للسياسة.

تعويض رسوم التوظيف أو وسيط الوظائف إذا كانت هناك الحاجة

تعويض للعمال المهاجرين الموظفين في تاريخ إرسال هذا مدونة السلوك أو قبل ذلك: في □ دفع العامل المهاجر، الذي تم توظيفه في تاريخ إرسال هذه مدونة السلوك أو قبل ذلك، رسوم التوظيف والمصاريف المستقاة من قبل المورد وفقًا لهذه مدونة السلوك، يجب □ إلى المورد تعويض تلك الرسوم والمصاريف للعامل في غضون 30 يومًا من تاريخ توظيف العامل

العمال المهاجرون الموظفون قبل 1 مارس 2024: في □ كان العامل المهاجر العامل في مرافق المورد في 1 مارس 2024 أو بعدها قد تم توظيفه قبل 1 مارس 2024، ودفع رسوم التوظيف والمصاريف المستقاة من قبل المورد وفقًا لهذه مدونة السلوك، يجب □ إلى المورد تعويض تلك الرسوم والمصاريف التي تزيد □ أن الحدود القانونية المعمول بها للعامل قبل 31 ديسمبر 2024 أو نهاية □ قد العامل، أيهما يقدّم أولاً. يمكن أن يتم تعويض الرسوم التي تزيد □ أن الحدود القانونية بالتقسيم □ تي 31 ديسمبر 2024، أو

نهاية عقد العامل، أيهما يحدث أولاً. إذا لم تكن هناك حدود قانونية معمول بها، فعلى المورد تعويض تلك الرسوم والمصاريف التي تزيد عن صافي الأجر للعامل لشهر واحد. يتضمن صافي الأجر لشهر واحد ساعات العمل العادية المتفق عليها في عقد العمل حتى الحد الأقصى للساعات الإجمالية للعمل الأسبوعي والبالغ 48 ساعة. يمكن تضمين البدلات والمكافآت في الحساب فقط إذا تم ضمانها بشكل قانوني كمبلغ ثابت في كل فترة دفع. لا يمكن تضمين المكافآت المتغيرة، أو ساعات العمل الإضافية، أو المكافآت "المعرضة للمخاطر" المرتبطة بحجم الإنتاج أو مقاييس أداء أخرى في الحساب.

حرية الحركة

المراحض: لا يجوز لأي شخص تقييد إمكانية العمال الوصول إلى المراحض بأي طريقة، بما في ذلك تقييد فترات الاستراحة في المراحض أو عدم دفع تكاليف الاستراحة في المراحض.

الحركة الجسدية: لا يجوز لأي شخص تقييد حرية حركة العمال داخل مكان الإنتاج أو المرافق التي توفرها المورد، بما في ذلك الإقامة الخاصة بالعمال، إلا إذا كان ذلك ضرورياً لسلامة العمال.

حظر التجول: لا يجوز لأي شخص فرض حظر تجوال أو حدود جغرافية على حركة العمال خارج الإقامة التي توفرها المورد. حيثما كان ذلك ضرورياً لخصوصية العمال أو أمان ممتلكات صاحب العمل أو سلامة العمال، قد تكون هناك استثناءات ولكن يجب على المورد عدم تقييد أو تحديد زوار مشروعين لإقامة العمال.

إجازة شخصية: يجب أن يكون للعمال المهاجرين حرية العودة إلى بلدهم خلال فترات الإجازة السنوية أو الشخصية دون الحاجة إلى دفع أي نوع من الودائع. يجب أن يكونوا محررين من التهديد بالفصل أو عقوبة أخرى.

لا يجوز للموردين منع أي عامل مهاجر من الاتصال بسفارة بلده (أو بلد إرساله) أو القنصلية.

احتفاظ بوثائق الهوية

لا يجب أن يُطلب من العمال إيداع "ودائع" أو وثائق هويتهم لدى صاحب العمل. يجب أن يحتفظ العمال بحيازة وسيطرة وثائق هويتهم الشخصية، مثل جوازات السفر ووثائق الهوية والوثائق القانونية الشخصية الأخرى في جميع الأوقات. الاستثناء المسموح به الوحيد هو بعد وصول العمال إلى البلد المستلم حيث يكون هناك حاجة قصيرة المدى لتوفير وثائق الهوية الأصلية للجهات الحكومية لمعالجة التأشيرات وتصاريح العمل أو أغراض أخرى مفضضة قانونياً.

لا يجب على الموردين طلب تسليم الوثائق الهوية الأصلية، أو احتجاز الوثائق الهوية، أو تقييد وصول العمال إلى وثائق هويتهم تحت أي ظرف من الظروف.

يمكن للموردين الحصول على نسخ والاحتفاظ بنسخ من وثائق هوية العمال الأصلية.

يُحظر صراحة على مكاتب التوظيف ووكلاء التوظيف ووسطاء العمال الثالثين من الاحتفاظ بوثائق الهوية الشخصية للعمال.

معاملة محترمة

يجب أن يُعامل كل عامل باحترام وأن تُصان كرامته. تتوقع شركة Fenix Outdoor من الموردين احترام الكرامة الشخصية، والخصوصية والحقوق لكل فرد، وحظر أي نوع من العنف والاعتداء في مكان العمل، بما في ذلك سلوك وأداء العامل بالتهديد والترهيب. للعمال حرية تقديم الشكاوى إلى رؤسائهم. كما لديهم الحق في الاتصال بنا مباشرة، إذا شعروا براحة أكبر في القيام بذلك.

تلتزم إدارة كل مصنع بإبلاغ عُمالها بهذه المدونة وعرض تفاصيل التواصل معنا مُتضمنة البريد الإلكتروني/الخاط الساخن [.compliance@fenixoutdoor.se](mailto:compliance@fenixoutdoor.se).



لا تقبل شركة Fenix Outdoor تحت أي ظرف من الظروف أن يستخدم مُوردينا الإذلال، أو العقاب البدني، أو أشكال أخرى من الإجراءات التأديبية العقلية أو البدنية. لا يجوز أن يتعرّض أي عامل للتحرش أو الإساءة البدنية، أو الجنسية، أو النفسية، أو اللفظية. ويجب أن يتمتع جميع العُمال بحقوقهم الأساسية.

عدم التمييز

لا يجب ممارسة التمييز ضد أي عامل على أساس العرق، أو الأصل القومي، أو الإثنية، أو الرأي السياسي، أو الفئة الاجتماعية، أو الدين، أو السن، أو التوجه الجنسي، أو نوع الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو الصحة، أو الإعاقة، أو غيرها من الفئات التي يحميها القانون أو المبادئ العالمية للأمم المتحدة. يجب على الموردین ضمان أن مكان العمل خالٍ من أي شكل من أشكال المعاملة القاسية أو الإيذاء أو الإنسانية. يُحظر بشدة استخدام أو تهديد العنف الجسدي أو الجنسي، والتحرش والترهيب ضد العامل، أو عائلته، أو زملائه. في العمل يجب على المشرفين والمديرين الأماميين أن يتلقوا تدريباً مستمراً حول تقنيات الإدارة الإيجابية.

ويجب أن يحصل جميع العُمال الذين يتمتعون بنفس الخبرة والمؤهلات على شروط متساوية أثناء العمل، بما في ذلك التوظيف، أو التعويض، أو الترقية، أو التأديب، أو إنهاء الخدمة، أو التقاعد. ونتوقع من مُوردينا تعزيز تكافؤ الفرص ومعاملة عُمالها بغض النظر عن الأسباب المذكورة أعلاه.

يُعد فصل العاملات الحوامل، أو العاملات أثناء إجازة الأبوة، أو بعد عودتهن إلى العمل أمراً غير مقبول بتاتاً. يحق للعاملين الذين يأخذون إجازة أبوة (ذكر أو أنثى) العودة إلى عملهم بنفس الشروط والأحكام التي كانت تنطبق عليهم قبل أخذ الإجازة ولا يتعرّضون لأي تمييز، أو فقدان الأقدمية، أو اقتطاع الأجر.

حرية تكوين النقابات وحق التفاوض الجماعي

تحتزم شركة Fenix Outdoor حق العُمال في حرية تكوين النقابات والتفاوض الجماعي. يجب أن يكون جميع العُمال أحراراً في الانضمام إلى النقابات والجمعيات التي يختارونها بأنفسهم، ويجب أن يكون لهم الحق في التفاوض الجماعي.

لا نقبل أن يتخذ المصنع أي إجراءات تأديبية أو تمييزية ضد العُمال الذين يُنضمون أو ينضمون إلى نقابة أو جمعية. نتوقع من مُوردينا الاعتراف واحترام، بقدر ما تُعطيه القوانين الوطنية أو المعايير الدولية، حق العُمال في حرية تكوين النقابات أو الجمعيات وعدم تفضيل أو التمييز ضد أعضاء منظمات الموظفين أو النقابات العمالية. ونحن نُشجع التفاعل مع مُمثلي العُمال، وجماعات المجتمع المدني وكذلك النقابات العمالية. علاوةً على ذلك، يجب على مُوردينا توفير بيئة مُواتية لضمان تمكّن الموظفين من ممارسة حقوقهم بطريقة قانونية وسلمية.

وصول إلى ومعالجة الشكاوى

وفقاً لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان، يجب على الموردین إنشاء أو المشاركة في آليات فعالة على مستوى التشغيل للشكاوى تكون شاملة للعمال المهاجرين مع مراعاة العوامل الاجتماعية والثقافية واختلافات اللغة. يجب على الموردین الالتزام بتصحيح الانتهاكات بما في ذلك سداد أي رسوم توظيف وتكاليف ذات صلة للعامل في الوقت المناسب. يجب على المورد تأكيد مع العمال عندما يتم تقديم الإصلاح بشكل كامل وإذا كانت هناك نتائج إيجابية أو سلبية (على سبيل المثال: معاملة أفضل أو معاملة انتقامية، رعاية صحية كافية أو غير كافية، أو إصابة بالعار). (إذا تم تأكيد وجود نتائج سلبية، يجب على المورد اتخاذ إجراءات إضافية لمعالجة المشكلات المتبقية قبل إغلاق الحادث. لا ينبغي للعمال أن يخافوا ويجب حمايتهم في جميع الأوقات من الانتقام عند رفع الشكاوى. يلتزم الموردون أيضاً بإقامة تدريبات منتظمة لعمالهم عن آلية الشكاوى المنشأة لديهم. يجب التأكد من أن هذه التدريبات فعالة.

2.2 الصحة والسلامة في مكان العمل

يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العُمال من أجل منع الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن، أو المترتبة، أو التي تحدث أثناء العمل أو نتيجةً لتشغيل مرافق المُوردين. نتوقع شركة Fenix Outdoor من مُورديها تحمّل مسؤولية صحة وسلامة عُمالها والسيطرة على المخاطر واتخاذ أفضل التدابير الاحترازية الممكنة بشكل معقول ضد الحوادث والأمراض المهنية.

تتطلب شركة Fenix Outdoor من مُورديها أن تكون سلامة وصحة العُمال لهما الأولوية في جميع الأوقات. ومن غير المقبول وجود أي معدات خطرة أو مباني غير آمنة. ويجب على المُوردين اتّخاذ تدابير مسؤولة للتخفيف من الآثار السلبية لمكان العمل على البيئة.

يجب أن يحصل المصنع في جميع الأوقات على جميع الشهادات والتصاريح المعمول بها المتعلقة بمسائل الصحة والسلامة.

يجب اتّخاذ التدابير المناسبة لمنع التعب الجسدي أو العقلي المُفرط. بالإضافة إلى ذلك، نتوقّع أن يتم إطلاع الموظفين وتدريبهم بانتظام على معايير وتدابير الصحة والسلامة المعمول بها. كما نتوقّع أن يتم تزويد الموظفين بإمكانية الوصول إلى مياه الشرب بكمية كافية والوصول إلى مرافق الصرف الصحي النظيفة. إذا تم توفير أماكن إقامة للموظفين، تنطبق هذه المتطلبات أيضًا.

المباني والسلامة من الحرائق

يجب أن يكون للمصنع مخارج مُحدّدة بوضوح، ويُفضّل أن تكون مخارج الطوارئ في جميع الطوابق. يجب فتح جميع أبواب الخروج للخارج. يجب عدم سد المخارج بأي عناصر مثل الكرتون، أو لفافات القماش، أو الحُطام، ويجب أن تكون المخارج مُضاءةً بشكلٍ جيد. إذا كانت مخارج الطوارئ مغلقة، فيجب وضع المفاتيح خلف زجاج قابل للكسر بجوار الأبواب، وبالتالي تكون مُتاحةً للموظفين في جميع الأوقات.

يجب أن يكون جميع العُمال على دراية بترتيبات السلامة في المصنع، مثل مخارج الطوارئ، وطفائيات الحريق، ومعدات الإسعافات الأولية، وما إلى ذلك.

يجب عرض خطة الإخلاء في المصنع ويجب اختبار إنذار الحريق بانتظام. ويجب إجراء تدريبات الإخلاء مرةً واحدةً على الأقل في السنة.

يجب أن تكون جميع المباني آمنة، وتتم صيانتها وفحصها بانتظام.

الإسعافات الأولية

يجب أن تتوفر معدات الإسعافات الأولية في كل مصنع، ويجب أن يتلقّى شخص واحد على الأقل في كل قسم تدريبًا على الإسعافات الأولية الأساسية.

يجب على جهة العمل دفع أي تكاليف (لا يُغطّيها الضمان الاجتماعي) قد يتكبّدها العامل للحصول على الرعاية الطبية، بعد إصابة أثناء العمل في المصنع.

يُوصى بتوفّر طبيب أو ممرضة في غضون فترة قصيرة، في حالة وقوع حادث في المصنع.

ظروف المصنع

يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية تهدف إلى منع الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن، أو المرتبطة، أو التي تحدث أثناء العمل أو نتيجةً لتشغيل مرفق المُورّد.

من المهم لرفاهية العُمال أن تكون بيئة المصنع نظيفة وخالية من التلوّث.

يجب أن تكون درجة الحرارة في المصنع مقبولة كبيئة عمل، والتهوية يجب أن تكون كافية. ويجب توفير أجهزة تدفئة أو مراوح عند الحاجة.

يجب أن تكون الإضاءة في كل محطة عمل كافية للعمل الذي يتم تنفيذه في جميع أوقات اليوم.

يجب أن تكون المرافق الصحية نظيفة وفي حالة تشغيلية، ويجب أن يُتاح للعُمال الوصول إليها دون قيود. ويجب توفير المعدات الصحية اللازمة على نفقة جهة العمل (ورق التواليت، والصابون، والمُطهر وما شابه). يجب أن يكون عدد المرافق مناسبًا لعدد العُمال في المصنع. ويُفضّل أن تكون المرافق الصحية منفصلة للرجال والنساء.

العاملات الحوامل والعاملات حديثات الإنجاب

يجب على مُوردي شركة Fenix Outdoor الالتزام بالأحكام الوقائية التي تُفِيد العاملات الحوامل والعاملات حديثات الإنجاب، بما في ذلك إعادة التعيين المؤقت بعيدًا عن محطات العمل وبيئات العمل التي قد تُشكِّل خطرًا على صحة المرأة الحامل وجنينها. في حالة عدم وجود مثل هذه الأحكام الوقائية بموجب القانون الوطني، يجب على المُوردين اتّخاذ تدابير معقولة لضمان سلامة وصحة المرأة الحامل وجنينها.

نوصي موردينا بإجراء تعديلات مؤقتة على ساعات العمل أثناء فترة حمل العاملة وبعدها.

يجب أن توفر المصانع للعاملات حديثات الإنجاب فترات الراحة والمرافقة الخاصة بالرضاعة الطبيعية.

نُوصي بأن تقوم المصانع التي بها عاملات بترتيب رعاية نهائية للأطفال دون سن المدرسة.

ظروف السكن

إذا كان المصنع يُوفّر مرافق سكنية للموظفين، فإن المتطلبات المتعلقة بظروف السلامة والصحة، بموجب البند 2.3 "الصحة والسلامة في مكان العمل"، يجب أن تنطبق أيضًا على منطقة سكن العمّال.

يجب توفير سرير خاص لكل عامل، ويجب أن تفي مساحة المعيشة لكل عامل بالحد الأدنى من المتطلبات القانونية. ومن المُتوقَّع أن يتم الحفاظ على الحد الأدنى من المعايير المتعلقة بالخصوصية والمجال الشخصي وأن ينظر صاحب العمل في السكن بطريقة كما لو كان يجب أن يعيش هو نفسه في المساحة المُتوقَّرة.

يجب توفير مساكن منفصلة وكذلك حمامات وأحواض استحمام للرجال والنساء.

يجب ألا تكون هناك قيود على حقوق العمّال في مغادرة السكن.

تُريد شركة Fenix Outdoor - على وجه الخصوص - التأكيد على أهمية أجهزة إنذار الحريق، وطفائيات الحريق، ومخارج الطوارئ بدون عوائق، وتدريبات الإخلاء (مرة واحدة على الأقل في السنة أو وفقًا للقانون) والمباني الآمنة في مناطق السكن (انظر البند 2.3 "الصحة والسلامة في مكان العمل").

الحفاظ على سبل العيش الطبيعية

لا يجوز لمُوردينا، من خلال انتهاك الحقوق المشروعة، الاستيلاء على الأراضي، أو الغابات، أو المياه التي يُؤمّن استخدامها سبل عيش الأشخاص. ونتوقَّع من شركائنا في العمل الامتناع عن إحداث تغيّراتٍ ضارة في التربة، وتلوث المياه والهواء، وانبعاثات الضوضاء، والاستهلاك المفرط للمياه إذا كان هذا يضرُّ بصحة الأشخاص، أو يُضعف بشكلٍ كبير الأساس الطبيعي لإنتاج الغذاء، أو يمنع وصول الأشخاص إلى مياه الشرب الآمنة أو المرافق الصحية.

حقوق المجتمعات المحلية والشعوب الأصلية

يجب على مُوردينا احترام حقوق الأراضي، والمياه، والموارد المحلية، والوطنية، والدولية، والتقليدية المعمول بها، لا سيما تلك الخاصة بمجتمعات السكّان الأصليين. وإذا تم إجراء تغييرات في استخدام الأراضي المسموح بها قانونًا أو تم استهلاك أو تأثر المياه أو موارد المجتمعات المحلية، فيجب على شركائنا في العمل الحصول على الموافقة الحرة، والمُسبقة، والمُستنيرة للمجتمعات المتأثرة وتوثيق هذه العملية. ونحن لا نقبل أبدًا عمليات الإخلاء غير القانونية.

قوات الأمن

نحن لا نقبل أبدًا أي ممارسات عنف تقوم بها قوات الأمن.

2.3 المسؤولية البيئية

حماية البيئة

تعتمد شركات Fenix Outdoor على الأشخاص الذين يتمتعون بطبيعة نظيفة، ومتنوعة، وصحية. ولذلك، فإننا نولي اهتمامًا خاصًا للحد من الأضرار البيئية وحماية وتعزيز الموائل الطبيعية والتنوع البيولوجي. لذلك، يجب على مُوردينا الامتثال لجميع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها في البلد الذي تُجرى فيه الأعمال وإظهار الجهود التي تتجاوز الامتثال القانوني. نتوقع من مُوردينا بذل كل جهد ممكن للحد من التأثير البيئي لأعمالهم من خلال اعتماد مبادئ أفضل الممارسات والبحث المستمر عن طرقٍ مُحسنة لتقليل أي تأثير بيئي سلبي على عملياتهم.

نوصي مُوردينا بتقليل نفايات الإنتاج والانسكاب. ويجب مراقبة استخدام المياه، ونوصي بتقليل الحجم الإجمالي للاستخدام من خلال النظر في إعادة تدوير المياه أو العمليات البديلة المُبتكرة. يجب تشغيل محطات معالجة المخلفات الصناعية السائلة (ETPs)، واستخدامها، وصيانتها بشكلٍ صحيح، وأن تكون أيضًا مناسبة لأنواع المخلفات السائلة الناتجة عن العمليات. يجب مراقبة استخدام الطاقة، ونوصي باستخدام الطاقة المتجددة كلما أمكن ذلك.

لتحقيق هذه الأهداف، نتوقع من شركائنا في العمل إدارة المسائل البيئية المادية بطريقة مناسبة وفعالة. كما نوصي بشدة بالانضمام إلينا في تنفيذ مؤشر Higg (higg.org) لتحالف الأزياء المستدامة (SAC). نتوقع من جميع المُوردين تقديم حساب شامل لأنشطتهم البيئية بحلول نهاية كل عام.

حماية المناخ

نتوقع من شركائنا في العمل أن يدعموا بفعالية جهود الصناعة والمجتمعات لوقف تغيّر المناخ. ويتعيّن على شركاء الأعمال تنفيذ استراتيجيات التجنّب والحدّ للمساهمة في تحقيق الأهداف المُتفق عليها في إطار اتفاق باريس في 12 ديسمبر 2015، ولا سيما سيناريو الاحترار العالمي بمقدار 1.5 درجة. نتوقع أن يكون شركاؤنا في العمل قادرين على تقديم دليل على التدابير المُتخذة فيما يتعلق بالحدّ من انبعاثات الكربون لديهم.

إدارة المواد الكيميائية

يجب تحديد المواد الكيميائية أو غيرها من المواد التي تُشكّل خطرًا عند إطلاقها في البيئة والتعامل معها بطريقة تضمن السلامة أثناء مناوئتها، ونقلها، وتخزينها، واستخدامها، وإعادة تدويرها أو إعادة استخدامها، والتخلص منها.

وفقًا للإرشادات الكيميائية وقائمة المواد المحظورة لدى شركة Fenix Outdoor، لا نسمح باستخدام مواد كيميائية خطيرة مُعيّنة في إنتاج موادنا أو أي مُركبات أولية. يجب على جميع مُوردينا التوقيع على إرشادات المواد الكيميائية الخاصة بشركة Fenix Outdoor، مع التأكيد على عدم استخدام أي مواد كيميائية محظورة في الإنتاج والتأكد من التزام مُورديهم وشركائهم بها أيضًا. وعندما يكون لدى المُوردين الاختيار بين مادتين كيميائيتين تُؤديان نفس الغرض، فيجب عليهم اختيار المادة الكيميائية الأقل ضررًا على البيئة.

نتوقع أن تتوافق جميع المنتجات المُقدّمة إلينا مع لوائح REACH (تسجيل المواد الكيميائية، وتقييمها، والتصريح بها، وتقييدها) الأحدث وتتماشى مع قانون اقتراح كاليفورنيا (California Proposition 65 Act) (65). يجب الامتثال لاتفاقية روتردام المتعلقة بتطبيق إجراء الموافقة المُسبقة المُستنيرة على مواد كيميائية ومبيدات آفات مُعيّنة خطيرة ومُتداولة في التجارة الدولية.

التعامل مع النفايات والمواد الخطرة

يجب أن يتبع شركاؤنا في العمل نهجًا مُنظمًا لتحديد النفايات الصلبة، ومعالجتها، وتقليلها، والتخلص منها بطريقة مسؤولة أو إعادة تدويرها. ونتوقع مُراعاة الحظر على تصدير النفايات الخطرة في اتفاقية بازل بتاريخ 22 مارس 1989، بصيغتها المُعدّلة. كما نتوقع أيضًا استخدام الزئبق وفقًا لحظر اتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق بتاريخ 10 أكتوبر 2013، والمُلوثات العضوية الثابتة وفقًا لاتفاقية ستوكهولم بتاريخ 23 مايو 2001، بصيغتها المُعدّلة.

2.4 الصوف، والريش والزغب، والجلود، ومنتجات الحيوانات الأخرى

لا يجوز أبدًا تعريض الحيوانات لمعاملة قاسية أو وحشية. ويجب أن يتم ذبح الحيوانات في جميع الأوقات باستخدام أسرع الطرق المتاحة وأقلها إيذاءً وغير مؤلمة. ويجب عدم استخدام المنتجات من الحيوانات غير المُخصَّصة للاستهلاك البشري بشكلٍ عام.

تلتزم شركة Fenix Outdoor بسياسة رعاية الحيوانات، والتي يمكن العثور عليها على موقعنا الإلكتروني.

لا تقبل شركة Fenix Outdoor ما يلي:

- استخدام الفراء الحقيقي في الملابس، والإكسسوارات أو في أي من منتجات شركة Fenix Outdoor الأخرى.
- انتزاع الريش أو الزغب من الطيور الحية، أو الريش أو الزغب من الطيور التي تتغذى بالإكراه.
- ممارسة إزالة الجلد حول أرداف الأغنام.
- سوء معاملة الأغنام أثناء الرعي أو التربية نتيجة عمل أو ما شابه ذلك.
- منتجات الحيوانات التي تم ذبحها دون صعق.
- منتجات الحيوانات التي لا تهدف في المقام الأول إلى الاستهلاك البشري.

يجب معاملة الحيوانات وفقًا للاتفاقية الأوروبية لحماية الحيوانات التي يتم تربيتها للأغراض الزراعية. وهذا يعني، على سبيل المثال، أن الحيوانات ستحصل على ما يلي:

- طعام ومياه بكمية مناسبة وكافية.
- مأوى ملائم ومنطقة راحة مريحة.
- فرصة للقيام بأنماط سلوك طبيعية.
- تقليل الألم والضيق أثناء المناولة.
- تقليل المعاناة العقلية أثناء المناولة.
- الحماية من المرض عن طريق الوقاية أو التشخيص والعلاج السريع.

يجب معاملة الحيوانات التي يتم نقلها وفقًا لأحدث إصدار من الاتفاقية الأوروبية لحماية الحيوانات أثناء النقل الدولي ولائحة المجلس بشأن حماية الحيوانات أثناء النقل. وهذا يعني، على سبيل المثال، أنه:

- يجب التخطيط للنقل بعناية من أجل تقليل أوقات النقل.
- يمكن نقل الحيوانات السليمة فقط، ولا يجوز نقل الحيوانات المريضة أو الحوامل.
- في أثناء النقل، يجب توفير المياه، والأعلاف، والراحة للحيوانات على فترات مناسبة وبنوعية وكمية مناسبة وفقًا لنوعها وحجمها.
- يجب استبدال نقل الحيوانات الحية بنقل الخلايا الجرثومية أو الجثث حيثما أمكن ذلك.

2.5 حماية البيانات

لا يجوز لمورد شركة Fenix Outdoor الكشف عن معلومات غير معروفة لعامة الناس من أجل تحقيق مكاسب شخصية أو مكاسب لصالح أي شخص آخر غير الشركة. تتضمن هذه المعلومات البيانات الفنية، والبيانات المالية، وبيانات التشغيل، ومعلومات العملاء، ومذكرات التفاهم أو غيرها من المعلومات المتعلقة بأعمال الشركة والأنشطة التشغيلية والخطط المستقبلية. وتخضع الاستثناءات للموافقات المكتوبة مثل الجهود المبذولة على مستوى الصناعة ومشاركة الخبرات عبر الشركات والمرافق. تُطبَّق جميع قواعد وأحكام اللائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات (GDPR).

3. التنفيذ والرصد

3.1 تنفيذ المتطلبات

نحن نتوقع من جميع مُورِدينا احترام مدونة قواعد السلوك هذه وبذل فُصارى جُهدهم بفعالية للامتثال لمعاييرنا. كما نتوقع أيضًا من مُورِدينا التأكد من إبلاغ سلسلة توريدهم أيضًا بمحتوى مدونة القواعد هذه وتلتزم بالمعايير المُدرجة في هذا المستند.

نحن نثق في أن موظفينا سيتحملون مستوى عاليًا من المسؤولية عن عملهم، ونتوقع من مُورِدينا أن يفعلوا الشيء نفسه كما نعتبرهم جزءًا من "شركتنا". نحن نُؤمن بالشراكة، ونحن على استعداد للعمل مع مُورِدينا لتحقيق حلول عملية في كل حالة على حدة.

نحن على استعداد لمُراعاة الاختلافات الثقافية والعوامل الأخرى التي قد تختلف من بلدٍ إلى آخر، لكننا لن نتنازل عن متطلباتنا الأساسية فيما يتعلّق بمعاييرنا الأخلاقية، بما في ذلك السلامة وحقوق الإنسان.

3.2 الرصد

تحتفظ شركة Fenix Outdoor بالحق في رصد الامتثال فيما يتعلّق بالمبادئ والمتطلبات المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه. يلتزم جميع المُورِدِين بإبلاغ شركة Fenix Outdoor في جميع الأوقات بمكان إنتاج كل طلبية. يحق لشركة Fenix Outdoor القيام بزياراتٍ دورية وغير مُعلنة لجميع المصانع المُنتجة لبضائعنا في أي وقت. ومع ذلك، يجب إجراء عمليات التفتيش هذه وفقًا للقوانين المعمول بها ودون المساس بالأنشطة التجارية للمُورِد. وكقاعدة عامة، تُجرى عمليات التفتيش كل عامين.

شركة Fenix Outdoor عضوٌ في جمعية العمل العادل (FLA). تُقرّر جمعية العمل العادل، وفقًا لتقديرها الخاص، إجراء عمليات تدقيق عشوائية فيما يتعلّق بالامتثال لمدونة القواعد هذه وقواعد مكان العمل الصادرة عن جمعية العمل العادل (www.fairlabor.org). يلتزم جميع الشركاء في سلسلة التوريد لدينا بمنح موظفي جمعية العمل العادل حق الوصول إلى مبانهم.

نحن نحتفظ أيضًا بالحق في السماح لجهة خارجية مستقلة من اختيارنا بإجراء عمليات تدقيق لضمان الامتثال لمدونة قواعد السلوك الخاصة بنا. وخلال إجراء عمليات التدقيق، تتطلّب شركة Fenix Outdoor الوصول إلى جميع المستندات والمناطق وإلى جميع الموظفين لإجراء مقابلات سرية. تضمن شركة Fenix Outdoor التعامل مع البيانات الشخصية وفقًا للإرشادات القانونية المعمول بها بشأن حماية المعلومات الشخصية وأنظمة مكافحة الاحتيال.

3.3 الإبلاغ عن الانتهاكات

يُطلب من جميع الموظفين، وشركاء الأعمال، والجهات الخارجية الإبلاغ عن أي انتهاك للمدونة هذه و/أو القانون المُطبّق إلينا. وهذا يتوافق مع التوجيه (الاتحاد الأوروبي) 2019/1937 بشأن حماية الأشخاص الذين يُبلّغون عن انتهاكات قانون النقابات.

للعمّال حرية تقديم الشكاوى إلى رؤسائهم. كما لديهم الحق في الاتصال بنا مباشرة، إذا شعروا براحة أكبر في القيام بذلك. تلتزم إدارة كل مصنع بإبلاغ عمّالها بهذه القاعدة وعرض تفاصيل التواصل معنا.

إذا كنت تُريد الإبلاغ عن انتهاك، فيُرجى مراسلة compliance@fenixoutdoor.se بدلاً من ذلك، للإبلاغ عن الحوادث ذات الصلة دون الكشف عن الهوية، يُرجى الانتقال إلى fenixoutdoor.ethicspoint.com أو fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com أو مسح رمز الاستجابة السريعة التالي ضوئيًا:



3.4 عدم الامتثال

إذا وجدنا أن المورّد لا يمتثل لقواعد سلوك شركة Fenix Outdoor، فنحن نحتفظ بالحق في المطالبة بإجراءاتٍ تصحيحية في غضون أسبوع أو غيرها من الأطر الزمنية المناسبة وفقًا لخطورة الانتهاك. ونحن نُقيّم الدعم في إعداد خطة عمل تصحيحية وسنتابع جهود تقليل المخاطر وفقًا لإرشادات الامتثال الاجتماعي، والمتطلبات القانونية، ومتطلبات عضوية جمعية العمل العادل.

نحن نحتفظ بالحق في إنهاء علاقتنا التجارية مع هذا المورّد، إذا لم يتم اتخاذ تدابير تصحيحية خلال هذه المدة الزمنية المناسبة والمتفق عليها. لقد التزمنا باتباع توصيات جمعية العمل العادل عند الخروج من المصنع. تُوصي جمعية العمل العادل بتقييم الطاقة الإنتاجية للشركة في ذلك المصنع وتحديد ما إذا كان هناك خطر خفض النفقات. وفي حالة وجود ذلك، من المتوقع أن تلتزم الشركات بإرشادات جمعية العمل العادل لتخفيض النفقات.

لن يُسمح أبدًا بالانتهاكات الجسيمة لقواعد سلوك شركة Fenix Outdoor، وقد يؤدي ذلك إلى الإنهاء الفوري للعلاقة مع كيان شركة Fenix Outdoor المعني.

3.5 التعديلات

نحتفظ بالحق في تعديل أو تغيير مدونة قواعد السلوك من وقتٍ لآخر.

4. الإقرار والموافقة

الالتزام بالامتثال لمدونة قواعد السلوك

- نُؤكِّد بموجب هذا أننا تلقينا، وقرأنا، وفهمنا تمامًا مدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor.
- نُؤكِّد أن نتمتع بمعرفة كاملة بجميع القوانين ذات الصلة في البلدان التي نعمل فيها.
- نُؤكِّد أن المتطلبات التي تتضمنها مدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor لا تتعارض بأي حالٍ من الأحوال مع القانون الوطني.
- نلتزم بالامتثال لمدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor وتحمل مسؤولية إبلاغ جميع موظفينا، ومقاولينا من الباطن، والشركات التابعة لنا بمحتوى مدونة قواعد السلوك والتأكد من امتثالهم لها.
- نقبل حق شركة Fenix Outdoor في إجراء عمليات تفتيش غير مُعلن عنها في مصانعنا ومرافق مقاولينا من الباطن في أي وقت، وأن هذا الحق يمكن تنفيذه بواسطة أي جهة خارجية مستقلة تُعيَّنها شركة Fenix Outdoor.
- نقبل أن تُجري جمعية العمل العادل عمليات تدقيق مستقلة عن شركة Fenix Outdoor أو جهة خارجية مُعيَّنة.
- نحن نضمن عدم إنتاج أي سلع لشركة Fenix Outdoor في أي مكان آخر غير تلك الأماكن التي تم إبلاغ شركة Fenix Outdoor بها. سوف نُزوِّد شركة Fenix Outdoor بدون تأخير بأي معلوماتٍ مُفصلة عن موقع جميع مرافق الإنتاج المُستخدمة لإنتاج سلع شركة Fenix Outdoor.
- نحن نلتزم بمسؤولية إبقاء أنفسنا على اطلاع دائم بمحتوى مدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor ونقبل أن تحتفظ شركة Fenix Outdoor بالحق في تعديل أو تغيير المدونة في أي وقت.
- نحن نلتزم بموجب هذا بالإبلاغ الفوري عن جميع الحوادث والانتهاكات/المخالفات لمدونة قواعد سلوك شركة Fenix Outdoor من خلال compliance@fenixoutdoor.se. ويجب أيضًا إبلاغ جهة الاتصال هذه بأي استفساراتٍ أخرى.

اسم الشركة	التاريخ
التوقيع	
ختم الشركة	الاسم
عنوان الشركة	

يجب توقيع هذا الالتزام وإعادته إلى شركة Fenix Outdoor في موعد أقصاه

يُرجى إرجاع المستند المُوقَّع إلى مكتب شركة Fenix Outdoors.

إذا كانت لديك أي أسئلة أو تحتاج إلى معلومات إضافية فيرجى التواصل مع: compliance@fenixoutdoor.se