

FENIX

OUTDOOR International AG



공급업체 행동강령(V 4.1)

내용

전문.....	1
1. 법적 요건.....	2
1.1 법률 및 본 행동강령 준수.....	2
1.2 부패, 갈취, 횡령 및 뇌물 수수.....	2
2. 당사 비즈니스 파트너의 요건.....	2
2.1 사회적 책임.....	2
2.2 직장 내 보건 및 안전.....	8
2.3 환경에 대한 책임.....	10
2.4 양모, 깃털 및 다운, 가죽 및 기타 동물성 제품.....	12
2.5 데이터 보호.....	13
3. 이행 및 모니터링.....	13
3.1 요건의 이행.....	13
3.2 모니터링.....	13
3.3 위반 사항 신고.....	14
3.4 규정 미준수.....	14
3.5 개정 사항.....	14
4. 확인 및 동의.....	15

전문

Fenix Outdoor International AG 의 기업 문화와 철학에서 책임감은 중요한 부분을 차지합니다. 당사는 강력하고 지속적인 비즈니스 및 이해관계자 파트너십을 구축해야 한다고 믿습니다. 무엇보다 중요한 것은 당사 공급업체와 소중한 비즈니스 파트너가 번영하는 글로벌 사회에 대한 당사의 비전을 충분히 이해하고 공유하는 것입니다. 이를 위해 당사는 본 행동강령을 마련했습니다.

Fenix Outdoor 행동강령은 하청업체 및 비즈니스 파트너를 포함한 모든 공급업체가 준수해야 하는 필수적이고 타협할 수 없는 요구 사항입니다. 당사는 우리 파트너들에게 유사한 강령을 자체적으로 채택하고 이행 여부를 모니터링할 수 있도록 명확하고 목표 지향적인 구조와 책임 시스템을 구축할 것을 권장합니다. 행동강령 전반에서 '공급업체' 및 '공장'이라는 용어는 당사의 공급업체, 하청업체 및 비즈니스 파트너와 그 사업장을 포괄하는 용어로 사용됩니다.

본 강령은 우리 비즈니스 관계의 기초를 형성하며, 따라서 공급업체와의 계약에서 필수적인 구성 요소입니다. Fenix Outdoor 는 공급업체가 행동강령 표준을 충족하지 못할 경우 개선하고 지속적인 준수를 보장하기 위해 지속 가능한 메커니즘을 개발할 것을 기대합니다. 당사는 강령 이행 방법에 대한 지원과 교육을 제공합니다. Fenix Outdoor 는 언제든지 Fenix Outdoor 행동강령을 수정하거나 변경할 수 있는 권리를 보유하고 있습니다.

Fenix Outdoor 행동강령은 공정 노동 협회(FLA)의 직장 행동강령과 다음과 같은 최신 국제 참조 문서 및 표준을 기반으로 합니다.

- 유엔 글로벌 콤팩트
- 세계 인권 선언
- 국제노동기구(ILO)의 노동에 관한 기본 원칙 및 권리에 관한 선언
- 환경과 개발에 관한 리우 선언
- 유엔 부패 방지 협약
- 유엔 아동권리협약
- 농업 목적으로 사육되는 동물을 보호하기 위한 유럽 협약
- 국제 운송 중 동물 보호를 위한 유럽 협약 및 운송 중 동물 보호에 관한 이사회 규정

1. 법적 요건

1.1 법률 및 본 행동강령 준수

우리는 우리 공급업체가 모든 활동에서 사업을 영위하는 국가의 관련 국내법을 준수할 것을 기대합니다. Fenix Outdoor의 다음 요구사항 중 어느 하나라도 국가 또는 지역의 국내법을 위반하는 경우, 해당 국가의 법률이 Fenix Outdoor 행동강령보다 우선합니다. 이러한 경우 진행 방법을 결정하기 위해 Fenix Outdoor에 즉시 보고해야 합니다.

Fenix Outdoor의 요구사항은 국내법에 명시된 요구사항에만 국한되지 않는다는 점을 이해하는 것이 중요합니다. 법적 요구사항이 본 강령보다 덜 엄격한 경우, 공급업체에는 항상 Fenix Outdoor 행동강령이 적용됩니다. 공급업체는 항상 최고 수준의 기준을 적용해야 합니다.

그 외에도, 우리는 근로자, 관리자 및 감독자들을 위한 규칙적이고 효과적인 직장 기준 교육이 진행되고 있다고 예상합니다.

1.2 부패, 갈취, 횡령 및 뇌물 수수

당사는 제품의 우수성이 비즈니스 성공의 열쇠라고 믿습니다. 따라서 당사는 국제 뇌물 수수 금지 기준과 현지 부패 방지 및 뇌물 수수 금지법을 준수하는 정직한 방식을 통해 모든 고객, 공급업체 및 정부 기관을 대할 것입니다. 여기에는 특전이나 혜택을 제공하기 위해 마련한 것으로 보이는 모든 거래가 포함됩니다.

법을 위반하면서 의사 결정에 영향을 미칠 목적으로 공무원에게 제공하는 금품이나 기타 형태의 혜택을 포함한 부패 또는 뇌물 수수, 갈취, 횡령은 엄격히 금지됩니다. 이러한 행위가 발생할 경우 Fenix Outdoor와의 비즈니스 관계가 즉시 종료되거나 손해 배상 청구 및 법적 조치가 취해질 수 있습니다.

2. 당사 비즈니스 파트너의 요건

2.1 사회적 책임

아동 노동 금지

여기서 '아동'이란 ILO 협약 제 138호 제 2조 3항에 규정된 만 15세 미만의 사람을 의미합니다.

Fenix Outdoor는 아동 노동을 허용하지 않습니다. 아동 노동을 방지하기 위한 모든 조치는 아동의 최선의 이익을 고려하여 시행되어야 합니다. 당사는 아동이 우리보다 더 나은 지속 가능한 생활 방식을 누리며 성장하고 진화할 권리가 있다고 믿습니다. 단기적인 이익이나 혜택을 위해 아동을 착취하는 것은 용납할 수 없습니다.

당사의 아동 노동 관련 정책은 아동이 경제적 착취로부터 보호받을 권리, 그리고 위험하거나 아동의 교육을 방해할 가능성이 있거나 아동의 건강 또는 신체적, 정신적, 영적, 도덕적 또는 사회적 발달에 해로운 일을 하지 않을 권리를 인정하는 ILO 협약 제 138호에 근거하고

있습니다. 공급업체가 사업을 영위하는 국가의 최소 고용 연령이 만 15 세 이상인 경우 공급업체는 해당 국가의 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

청소년 노동자를 위한 특별 보호

당사는 유엔 아동권리협약 제 1 조에 따라 만 18 세까지 아동으로 인정합니다. 따라서 당사는 공급업체가 만 15~18 세 연령대의 노동자('청소년 노동자')를 적절하게 대우할 것을 권장합니다.

당사는 청소년 노동자를 고용하는 비즈니스 파트너가 해당 청소년 노동자들이 직장에서 특별한 관리와 제공을 받을 수 있도록 보장할 것을 기대합니다. 청소년 노동자는 건강, 안전, 도덕 및 발달에 해가 되는 근무 조건으로부터 보호받아야 합니다. 또한 당사는 당사의 비즈니스 파트너가 청소년 노동자가 근무 시간으로 인해 관할 기관에서 인정하는 교육 훈련 프로그램에 참여하지 못하는 일이 없도록 보장할 것을 기대합니다.

시행

공급업체가 아동 노동에 관한 당사의 정책을 수용하지 않는 경우, 당사는 해당 공급업체와 관계를 맺지 않거나 협력을 중단합니다.

노동 계약

모든 노동자는 임금, 복리후생 및 노동 조건을 포함한 고용 조건에 대해 정확하고 완전하며 이해하기 쉬운 요약이 포함된 서면 고용 계약서를 받을 권리가 있습니다. 이는 어떤 경우에도 불리한 대우를 받아서는 안 되는 외국인, 이주자, 임시직 또는 재택 근무자에게도 해당됩니다. Fenix Outdoor 는 공급업체가 모든 직원이 자신의 법적 권리와 의무를 숙지할 것을 기대합니다.

근무 시간

당사는 공급업체가 사업장을 운영하는 국가의 관련 법률에 규정된 최대 정규 근무 시간을 준수할 것을 기대합니다. 이 제한은 ILO 협약 제 1 호에 명시되어 있듯 주당 48 시간을 초과할 수 없습니다. ILO 협약 제 1 호의 제 2 조부터 제 5 조까지에 명시된 예외적인 상황에서는 주당 48 시간의 한도를 연장할 수 있습니다.

노동자는 7 일마다 최소 1 일(연속 24 시간)의 휴가를 받을 수 있습니다.

초과 근무는 항상 자발적으로 이루어져야 하며, 관련 법률에 따라 할증된 수당(정규 수당의 1.25 배 이상)으로 보상받아야 합니다. 초과 근무를 정기적으로 요청해서는 안 됩니다. 근무 시간은 해당 국가의 법률이 허용하는 시간을 초과해서는 안 됩니다. 정규 근무 시간과 초과 근무 시간의 총합은 절대 주당 60 시간을 초과해서는 안 됩니다. 예외적인 상황일 경우 사전에 해당 Fenix Outdoor 법인에 알려야 합니다.

공급업체는 모든 근로자가 초과 근무 시간을 거부할 권리를 갖도록 보장해야 합니다. 공급업체는 어떠한 경우에도 급여 공제나 어떤 형태의 강요를 가하지 않고, 미래의 초과 근무 기회를 거부한 근로자에 대해 처벌적 조치를 취하거나 추방을 위협하거나, 초과 근무를 거부한 근로자에 대해 징계 조치를 취해서는 안 됩니다. 공급업체는 근로자가 법정 최저임금 또는 해당 산업 임금을 벌기 위해 정규 근무 시간을 넘어서 일해야 하는 수준의 생산 목표나 정액제를 설정해서는 안 됩니다.

노동자는 어떠한 형태의 불이익 없이 정해진 연차 및 병가를 제공받아야 합니다.

노동자는 임신 시 규정된 출산 휴가 및/또는 육아 휴직을 제공받아야 합니다.

개발도상국에서는 공급업체가 노동자에게 하루에 한 끼 이상의 무료 식사를 제공할 것을 권장합니다.

보상 / 임금

Fenix Outdoor 는 [공정한 보상 정책](#)을 준수하기 위해 노력하고 있으며, 자세한 내용은 웹사이트에서 확인할 수 있습니다.

정규직으로 근무하는 모든 노동자는 기본적인 필요를 충족하고 약간의 재량 소득을 제공하는 소득을 받을 권리가 있습니다. 법정 최저임금은 최소한의 요구 사항일 뿐 권장 수준이 아닙니다. 당사는 공급업체가 공정한 보수를 제공하고, 해당 국가의 법정 최저임금이나 일반적인 업계 임금 또는 단체협약에서 협상된 임금 중 더 높은 임금을 보장하며, 법률 또는 계약에서 요구하는 모든 부가 혜택을 제공할 것을 기대합니다. 보상이 노동자의 기본적 필요를 충족하지 못하고 재량 소득을 일부 제공하지 못하는 경우, 각 고용주는 이에 부합하는 보상 수준을 점진적으로 실현하기 위한 적절한 조치를 취해야 합니다.

임금은 정기적으로 제때 지급되어야 하며 노동자의 경력, 자격 및 업무 성과에 따라 공정하게 지급되어야 합니다. Fenix Outdoor 는 징계 조치로 감점을 허용하지 않습니다.

강제 노동 금지

당사는 모든 형태의 보세 노동, 노예제, 노예 또는 노예와 유사한 관행, 인신매매 또는 국제적으로 인정된 노동 및 사회 기준에 부합하지 않는 기타 비자발적 노동 및 서비스를 포함하여 Fenix Outdoor 의 상품 생산에 있어 불법으로 간주되는 강제 또는 강제 노동을 용인하지 않습니다. 모든 작업은 자발적으로 이루어져야 하며 처벌의 위협이 없어야 합니다. 직원은 언제든지 업무 또는 고용을 해지할 수 있어야 합니다.

Fenix Outdoor 는 수감 노동자나 수감자를 Fenix Outdoor 제품 생산에 고용하는 것을 허용하지 않습니다.

노동자의 퇴사 권리에 대한 제한은 없어야 합니다.

노동자는 고용주에게 '보증금' 또는 신분증을 제출할 필요가 없습니다.

외국인, 이주자 또는 임시직 노동자의 고용과 관련하여 채용 대행사에 지불하는 수수료 및 기타 수수료는 고용주가 부담해야 합니다. 이러한 노동자에게 본인의 의사에 반하여 장기간 고용을 유지하도록 요구해서는 안 됩니다.

강제 노동 및 강제 노동 조건은 근로자가 채용 절차, 비자/허가, 기숙사 등에 경제적으로 기여하기를 강요당할 때도 발생할 수 있습니다. 따라서 우리는 강제 노동 및 강제 노동 조건에 대한 우리의 무관용을 다음과 같이 강조하고자 합니다:

- 어떤 근로자도 자신의 직업이나 근로 권리를 위해 비용을 지불하지 않습니다.
- 근로자는 자신의 여행 서류를 관리하며 완전한 이동의 자유를 가지고 있습니다.
- 모든 근로자는 직업을 시작하거나 잠정적인 이주를 할 때 기본적인 고용 조건에 대해 사전에 알려집니다.

우리는 우리의 직접 및 간접 가치 사슬에 있는 시설들이나 다른 Fenix Outdoor 사업 단위에 공급하는 시설들도 상기 원칙을 준수하도록 강력히 권장하며, 채용이나 중개 수수료가 발생하는 경우 이주 노동자 채용 "제로 비용" 정책을 시행할 것을 요구합니다. 우리는 채용 수수료 및 비용의 ILO(국제노동기구) 정의를 적용합니다.

우리는 우리의 비즈니스 파트너가 이주 노동자의 고용과 관련한 기업 정책 또는 행동 강령을 갖추도록 기대하며, 해당 기간 동안 이주 노동자의 특정 보호 조항을 적용하여 적용 가능한 법률, 언급된 ILO 정의 및 Fenix Outdoor의 행동 강령에 따라 고용 과정을 수립할 것을 요구합니다.

공급업체의 제로 수수료 정책은 이주 노동자의 채용 및 고용에 관여하는 모든 제삼자 노동 중개업체와의 법적으로 구속력 있는 서비스 계약에 통보되고 포함되어야 합니다. 우리는 비즈니스 파트너가 자체와 제삼자 노동 중개업체의 정책 준수를 모니터링하기 위한 철저한 절차를 마련할 것을 기대합니다.

적용 가능한 경우 채용 또는 중개 수수료 보상

이 CoC가 발송된 날짜 이전에 고용된 이주 노동자들에 대한 채용 또는 중개 수수료 보상: 이 CoC가 발송된 날짜 이전에 고용된 이주 노동자가 이 CoC에 따라 공급업체가 지불해야 하는 채용 수수료 및 경비를 지불한 경우, 공급업체는 이주 노동자의 고용일로부터 30일 이내에 해당 수수료 및 경비를 이주 노동자에게 보상해야 합니다.

2024년 3월 1일 이전에 고용된 이주 노동자들: 2024년 3월 1일 이후에 공급업체 시설에서 일하는 이주 노동자 중 2024년 3월 1일 이전에 고용된 경우에 대해, 공급업체는 이 CoC에 따라 지불해야 하는 채용 수수료 및 경비를 지불한 경우, 해당 수수료 및 경비를 2024년 12월 31일 또는 해당 노동자의 계약 종료일 중 빠른 날짜까지 이주 노동자에게 보상해야 합니다. 법적 한도를 초과하는 수수료 및 경비는 2024년 12월 31일 또는 해당 노동자의 계약 종료일까지 분할하여 보상할 수 있습니다. 적용 가능한 법적 한도가 없는 경우, 공급업체는 이주 노동자의 한 달 순 임금을 초과하는 수수료 및 경비를 보상해야 합니다. 한 달 순 임금은 주당 최대 48시간의 정규 근로 시간이 계약에 포함된 경우에만 계산에 포함됩니다. 수당 및 보너스는 계약 기간별로 고정된 금액으로 보장된 경우에만 계산에 포함될 수 있습니다. 가변 보너스, 초과 근무 시간 또는 생산량 또는 다른 성과 기준에 연동된 "위험" 인센티브는 계산에 포함되지 않습니다.

이동의 자유

화장실: 누구도 근로자의 화장실 이용을 제한해서는 안 됩니다. 화장실 휴식을 제한하거나 비지급하는 등의 방법으로도 제한해서는 안 됩니다.

신체적 이동: 누구도 근로자의 생산장소나 공급업체 제공 시설 내에서의 자유로운 이동을 제한해서는 안 됩니다. 근로자의 안전을 위해 필요한 경우를 제외하고는 모든 이동을 허용해야 합니다.

통행 금지: 근로자의 숙소를 제공하는 공급업체 이상의 통행 금지나 지역 제한을 부과해서는 안 됩니다. 공급업체의 재산의 개인 정보, 보안 또는 근로자의 안전을 위해 필요한 경우에는 예외가 적용될 수 있지만, 공급업체는 근로자 숙소로의 합법적인 방문자를 제한하거나 제한해서는 안 됩니다.

개인 휴가: 이주 노동자는 연례 휴가나 개인 휴가 기간에 자국으로 자유롭게 귀국할 수 있어야 하며, 어떠한 형태의 보증금도 지불하지 않아야 합니다. 그들은 해고나 다른 처벌의 위협으로부터 자유롭고 있어야 합니다.

공급업체는 이주 노동자가 자신의 출신 국가 대사관이나 영사관과 연락할 수 있도록 금지해서는 안 됩니다.

신분증 보관

근로자는 고용주에게 "예치금"이나 신분증을 제출할 필요가 없습니다. 근로자는 여권, 신분증, 여권, 여행 문서 및 기타 개인 법적 문서와 같은 개인 신분증 문서를 언제나 소유하고 통제해야 합니다. 근로자가 수령 국가에 도착한 후에는 정부 기관이 비자, 작업 허가 또는 기타 법적으로 지정된 목적을 위해 원본 신분증을 처리해야 하는 단기적인 필요가 있는 경우에만 예외가 허용됩니다.

공급업체는 어떠한 경우에도 원본 신분증을 요구하거나 보유하거나 근로자의 신분증에 대한 접근을 제한해서는 안 됩니다.

공급업체는 근로자의 원본 신분증 사본을 획득하고 보관할 수 있습니다.

제삼자 인력 공급업체, 고용 대리인 및 노동 중개업체는 근로자의 개인 신분증을 보유하는 것을 엄격히 금지합니다.

존중받는 대우

모든 직원은 존중과 존엄을 통해 대우받아야 합니다. Fenix Outdoor 는 공급업체가 각 개인의 존엄성, 사생활 및 권리를 존중하고, 노동자의 행동이나 성과에 대한 직장 내에서의 위협과 협박을 포함해 모든 종류의 폭력 및 폭행을 금지할 것을 기대합니다. 노동자는 상사에게 자유롭게 불만을 제기할 수 있어야 합니다. 노동자는 자신이 느끼기에 더 편할 경우 당사에 직접 연락할 권리가 있습니다. 각 공장의 경영진은 노동자에게 이 규정을 알리고 이메일 핫라인(compliance@fenixoutdoor.se)을 포함한 연락처 정보를 표시할 의무가 있습니다.



Fenix Outdoor 는 어떠한 경우에도 당사 공급업체가 굴욕이나 차별 또는 기타 형태의 정신적 또는 신체적 징계 조치를 내리는 것을 허용하지 않습니다. 어떤 노동자도 신체적, 성적, 심리적 또는 언어적 괴롭힘이나 학대를 받아서는 안 됩니다.

모든 노동자는 기본권을 보장받아야 합니다.

차별 금지

어떤 노동자도 인종, 출신 국가, 민족, 정치적 견해, 사회 집단, 종교, 나이, 성적 지향, 성별, 결혼 여부, 건강, 장애 또는 기타 법률 또는 유엔의 보편적 원칙에 의해 보호되는 계층에 근거하여 차별을 받아서는 안 됩니다. 공급업체는 직장에 어떤 형태이든 가혹하거나 학대적이거나 인간 이하의 대우와 같은 것이 절대 있어서는 안 됩니다. 근로자, 그의 가족 또는 동료에 대한 신체적이거나 성적인 폭력, 괴롭힘 및 위협의 사용은 엄격히 금지됩니다. 일선 감독자와 관리자는 긍정적인 관리 기술에 대한 지속적인 교육을 받아야 합니다.

동일한 경력과 자격을 갖춘 모든 노동자는 채용, 보상, 승진, 징계, 해고 또는 퇴직 등 고용 과정에서 동등한 조건을 적용받아야 합니다. 당사는 공급업체가 위에서 언급한 사유와 관계없이 노동자에게 동등한 기회와 대우를 제공할 것을 기대합니다.

임신 중인 노동자 또는 육아 휴직 중이거나 업무에 복귀한 노동자를 해고하는 것은 허용되지 않습니다. 육아 휴직 중인 노동자(남성 또는 여성)는 휴직 전과 동일한 조건으로 복직할 수 있으며, 어떠한 차별이나 연공서열 상실, 임금 공제 등의 불이익을 받지 않습니다.

결사의 자유 및 단체 교섭권

Fenix Outdoor 는 노동자의 결사의 자유 및 단체 교섭에 대한 권리를 존중합니다. 모든 노동자는 자신이 선택한 단체에 자유롭게 가입할 수 있어야 하며, 단체 교섭권을 가져야 합니다.

당사는 협회를 조직하거나 가입한 노동자에 대한 어떠한 징계나 차별적 조치도 허용하지 않습니다. 당사는 공급업체가 국내법 또는 국제 표준이 적용되는 한 노동자의 결사의 자유에 대한 권리를 인정하고 존중하며 직원 단체 또는 노동조합의 구성원을 우대하거나 차별하지 않기를 기대합니다. 당사는 노동조합뿐만 아니라 노동자 대표, 시민사회 단체와의 소통을 장려합니다. 또한, 공급업체는 직원들이 합법적이고 평화로운 방식으로 권리를 행사할 수 있는 환경을 제공해야 합니다.

노동자의 불만에 대한 접근 및 해결

비즈니스와 인권에 대한 유엔 가이드라인에 따라, 공급업체는 사회, 문화적 요소 및 언어 차이를 고려하여 이주 노동자를 포함한 효과적이고 운영 수준의 불만 처리 시스템을 설정하거나 참여해야 합니다. 공급업체는 노동자에 대한 어떠한 위반 사항도 시간 내에 보상하는 것을 약속해야 합니다. 이는 근로자가 완전한 보상을 받았을 때를 확인하고 양수된 긍정적 또는 부정적 결과(예: 더 나은 대우 또는 보복적 대우, 적절하거나 부적절한 건강 관리 또는 사회적 낙인)를 근로자와 확인해야 합니다. 부정적 결과가 확인되면, 공급업체는 사건이 종료되기 전에 남아 있는 문제를 해결하기 위해 추가 조치를 취해야 합니다. 근로자는 불만을 제기함으로써 보복을 두려워하지 않아야 하며 언제나 보호를 받아야 합니다. 공급업체는 또한 자체의 불만 처리 시스템에 대한 정기적인 교육을 진행하기로 약속해야 합니다. 이러한 교육이 효과적임을 보장해야 합니다.

2.2 직장 내 보건 및 안전

모든 노동자에게 안전하고 건강한 작업 환경을 제공하여 업무 과정에서 또는 공급업체 시설의 운영으로 인해 발생하거나 이와 연관되어 발생하는 사고 및 건강 상해를 예방해야 합니다. Fenix Outdoor 는 공급업체가 노동자의 건강과 안전에 대한 책임을 지고 위험을 통제하고 사고 및 직업병에 대해 합리적으로 가능한 최선의 예방 조치를 취할 것을 기대합니다.

Fenix Outdoor 는 공급업체에 노동자의 안전과 건강을 항상 최우선시할 것을 요구합니다. 위험한 장비나 안전하지 않은 건물은 허용되지 않습니다. 공급업체는 작업장이 환경에 미치는 부정적인 영향을 완화하기 위해 책임 있는 조치를 채택해야 합니다.

공장은 항상 건강 및 안전 문제와 관련된 모든 관련 인증서와 허가를 소지하고 있어야 합니다. 과도한 신체적 또는 정신적 피로는 적절한 조치를 통해 예방해야 합니다. 또한 당사는 직원들에게 해당 보건 및 안전 기준과 조치에 대한 정보가 정기적으로 제공되고 교육이 진행될 것을 기대합니다. 또한 직원들이 충분한 양의 식수를 이용할 수 있고 깨끗한 위생 시설을 이용할 수 있기를 기대합니다. 직원에게 숙소를 제공하는 경우에도 이러한 요건이 적용됩니다.

건물 및 화재 안전

공장에는 명확하게 표시된 출구가 있어야 하며, 모든 층에 비상구가 있는 것이 바람직합니다. 모든 출구는 바깥쪽으로 열려야 합니다. 출구가 상자, 천 롤 또는 이물질과 같은 물건으로 막혀서는 안 되며 조명이 잘 갖춰져 있어야 합니다. 비상구를 잠가 두는 경우, 열쇠는 문 옆의 깨지기 쉬운 유리 안쪽에 두어 어느 때라도 직원이 이를 꺼내 사용할 수 있도록 해야 합니다.

모든 노동자는 비상구, 소화기, 응급 처치 장비 등 공장 내 안전 장치를 숙지하고 있어야 합니다.

공장에 대피 계획을 표시하고 화재 경보기를 정기적으로 점검해야 합니다. 대피 훈련은 최소 1년에 한 번 실시해야 합니다.

모든 건물은 안전하고, 정기적으로 유지 관리 및 점검되어야 합니다.

응급처치

각 공장에 응급처치 장비를 구비해야 하며, 각 부서에서 최소 한 명이 기본 응급처치 교육을 받아야 합니다.

고용주는 노동자가 공장에서 작업 중 부상을 당한 후 치료를 위해 발생할 수 있는 모든 비용(사회보장제도가 보장하지 않는 비용)을 부담해야 합니다.

공장에서 사고가 발생할 경우를 대비하여 의사나 간호사가 즉시 대기하는 것이 권장됩니다.

공장 환경

업무 과정에서 또는 협력업체의 시설 운영으로 인해 발생하거나 이와 연관되어 발생하는 사고 및 건강 상해를 예방하기 위해 안전하고 건강한 작업 환경이 제공되어야 합니다.

깨끗하고 오염이 없는 공장 환경은 노동자의 웰빙을 위해 중요합니다.

공장의 온도는 작업 환경으로 견딜 수 있는 수준이어야 하며 환기가 충분히 이루어져야 합니다. 필요한 경우 히터나 선풍기를 제공해야 합니다.

각 워크스테이션의 조명은 하루 중 언제라도 현재 진행 중인 작업을 수행하기에 충분해야 합니다.

위생 시설은 청결하고 작동 가능한 상태여야 하며 노동자는 이를 제한 없이 이용할 수 있어야 합니다. 필요한 위생 용품(화장지, 비누, 소독제 등)을 제공하는 데 드는 비용은 고용주가 부담해야 합니다. 위생 시설의 수는 공장의 노동자 수를 고려했을 때 충분해야 합니다. 위생 시설은 가급적 남성과 여성을 구분하여 설치해야 합니다.

임신한 노동자 및 산모

Fenix Outdoor의 공급업체는 임산부와 태아의 건강에 위협을 초래할 수 있는 근무지 및 근무 환경에 있는 임산부와 산모를 일시적으로 다른 곳으로 재배치하는 등, 임산부와 산모에게 도움이 되는 보호 규정을 준수해야 합니다. 국내법에 이러한 보호 규정이 없는 경우 공급업체는 임산부와 태아의 안전과 건강을 보장하기 위해 합리적인 조치를 취해야 합니다.

당사는 공급업체가 임신 중과 임신 후 노동자의 근무 시간을 일시적으로 조정할 것을 권장합니다.

공장은 산모에게 모유 수유를 위한 휴식 공간과 시설을 제공해야 합니다.

여성 노동자가 있는 공장에는 취학 연령 미만의 자녀를 위한 탁아소를 마련할 것이 권장됩니다.

주거 조건

공장에서 직원에게 주거 시설을 제공하는 경우, 2.3 항 '직장의 보건 및 안전'에 따른 안전 및 보건 조건에 관한 요건을 노동자의 주거 공간에도 적용해야 합니다.

모든 노동자에게는 개인 침대가 제공되어야 하며, 노동자 1 인당 생활 공간은 최소 법적 요건을 충족해야 합니다. 사생활 및 개인 영역에 관한 최소한의 기준이 지켜져야 하며, 고용주는 제공된 공간에서 본인이 거주하는 상황을 고려하여 숙소를 선정해야 합니다.

남성과 여성을 위한 별도의 기숙사와 화장실 및 샤워실이 제공됩니다.

노동자의 기숙사 퇴실 권리에 대한 제한이 없어야 합니다.

근로자들이 기숙사를 사용하지 않는 경우, 그것을 지불하기 위해 월급에서 수수료를 받아서는 안 됩니다.

특히 Fenix Outdoor 는 화재 경보기, 소화기, 장애물이 없는 비상구, 대피 훈련(연 1 회 이상 또는 법에 따라), 기숙사 구역의 안전한 건물(2.3 항 '직장 내 보건 및 안전' 참조)의 중요성을 강조하고자 합니다.

자연 생태계 보존

당사의 공급업체는 사람의 생계를 보장하는 토지, 산림 또는 수역을 정당한 권리를 침해하여 박탈해서는 안 됩니다. 당사는 당사의 비즈니스 파트너가 사람의 건강을 해치거나, 식품 생산의 자연적 기반을 현저히 손상시키거나, 안전한 식수 또는 위생 시설에 대한 사람의 접근을 방해할 수 있는 유해한 토양 변화, 수질 및 대기 오염, 소음 배출, 과도한 물 소비를 자제할 것을 기대합니다.

지역 사회와 원주민의 권리

당사의 공급업체는 해당 지역, 국가, 국제 및 전통적 토지, 수자원 및 자원 권리, 특히 원주민 공동체의 권리를 존중해야 합니다. 법적으로 허용된 토지 사용 변경이 이루어지거나 지역사회의 물 또는 자원이 소비되거나 영향을 받는 경우, 당사의 비즈니스 파트너는 영향을 받는 지역사회의 자유로운 사전 동의를 얻고 이 절차를 문서화해야 합니다. 당사는 불법 퇴거를 허용하지 않습니다.

보안 인력

당사는 보안 요원에 의한 어떠한 폭력도 용납하지 않습니다.

2.3 환경에 대한 책임

환경 보호

Fenix Outdoor 는 깨끗하고 다양하며 건강한 자연을 즐기는 사람들의 손에 달려 있습니다. 따라서 당사는 환경 피해를 줄이고 자연 서식지와 생물 다양성을 보호하고 증진하는 데 특별한 관심을 기울이고 있습니다. 따라서 공급업체는 운영 국가의 모든 관련 환경법 및 규정을 준수하고, 법률 준수 그 이상의 노력을 보여야 합니다. 당사는 공급업체가 모범 사례 원칙을 채택하고 운영으로 인한 환경에 미치는 악영향을 최소화하기 위해 지속적으로 개선 방법을

모색함으로써, 비즈니스가 환경에 미치는 영향을 줄이기 위해 모든 노력을 기울일 것을 기대합니다.

당사는 공급업체가 생산 폐기물과 유출을 최소화할 것을 권장합니다. 물 사용량을 모니터링하고 물 재활용 또는 혁신적인 대체 공정을 검토하여 총 사용량을 줄이는 것이 권장됩니다. 폐수 처리장(ETP)은 적절하게 운영, 사용 및 유지 관리되어야 하며, 사업 운영으로 인해 발생하는 폐수 유형에 적합해야 합니다. 에너지 사용량을 모니터링하고 가능하면 재생 에너지를 사용할 것이 권장됩니다.

이러한 목표를 달성하기 위해 당사는 비즈니스 파트너가 중요 환경 문제를 적절하고 효과적인 방식으로 관리할 것을 기대합니다. 또한 당사는 지속 가능한 의류 연합(SAC)의 히그 인텍스(higg.org)를 실천하는 데 동참할 것을 적극 권장합니다. 모든 공급업체는 매년 말까지 환경 활동에 대한 포괄적인 설명을 제공해야 합니다.

기후 보호

당사는 비즈니스 파트너들이 기후 변화를 막기 위한 업계와 사회의 노력을 적극적으로 지원할 것으로 기대합니다. 비즈니스 파트너는 2015년 12월 12일 파리 협정의 틀 내에서 합의된 목표, 특히 1.5도 시나리오를 달성하는 데 기여하기 위해 회피 및 감축 전략을 실행해야 합니다. 비즈니스 파트너는 탄소 발자국 감소와 관련하여 취한 조치에 대한 증거를 제공할 수 있기를 기대합니다.

화학 물질 관리

환경으로 방출될 때 위험을 초래하는 화학 물질 또는 기타 물질은 취급, 운송, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기 시 안전을 보장하는 방식으로 식별하고 처리해야 합니다.

Fenix Outdoor의 화학 물질 가이드라인 및 제한 물질 목록에 따르면, 당사는 제품 생산 시 특정 유해 화학 물질이나 전구체의 사용을 허용하지 않습니다. 모든 공급업체는 Fenix Outdoor 화학 물질 가이드라인에 서명하여 생산에 금지된 화학 물질을 사용하지 않을 것임을 확인하고 공급업체와 파트너도 이를 준수하도록 해야 합니다. 공급업체는 동일한 용도로 사용되는 두 가지 화학 물질 중에서 선택할 수 있는 경우 환경에 가장 덜 유해한 화학 물질을 선택해야 합니다.

당사는 당사가 제공하는 모든 제품이 최신 REACH 규정을 준수하고 캘리포니아 법령 65에 부합할 것으로 기대합니다. 특정 유해 화학물질 및 살충제에 대한 사전 정보 제공 동의 절차에 관한 로테르담 협약도 준수해야 합니다.

폐기물 및 유해 물질 처리

당사의 비즈니스 파트너는 고형 폐기물을 식별, 처리, 감축하고 책임감 있게 폐기 또는 재활용하기 위해 체계적인 접근 방식을 따라야 합니다. 당사는 개정된 1989년 3월 22일 바젤 협약의 유해 폐기물 수출 금지 규정을 준수할 것으로 기대합니다. 또한 수은은 2013년

10 월 10 일 미니마타 협약의 금지 사항을 준수하여, 잔류성 유기 오염물질은 2001 년 5 월 23 일 개정된 스톡홀름 협약을 준수하여 사용될 것으로 예상합니다.

2.4 양모, 깃털 및 다운, 가죽 및 기타 동물성 제품

동물을 잔인하거나 가혹하게 대우해서는 안 됩니다. 동물의 생명을 취할 때는 항상 가장 빠르고 고통이 적으며 트라우마가 남지 않는 방법을 사용해야 합니다. 일반적으로 식용이 아닌 동물을 이용해 만든 제품은 사용하지 않습니다.

Fenix Outdoor 는 [동물 복지 정책](#)을 준수하고 있으며, 이는 당사 웹사이트에서 확인할 수 있습니다.

Fenix Outdoor 는 다음을 허용하지 않습니다.

- 의류, 액세서리 또는 기타 Fenix Outdoor 제품에 리얼 퍼 사용
- 살아있는 조류의 깃털이나 솜털을 뽑거나 채취하는 행위 또는 강제로 먹인 조류의 깃털이나 솜털을 채취하는 행위
- 양 물싱(mulesing) 관행
- 작업 등의 결과로 양의 털을 깎거나 기르는 동안 양을 학대하는 행위
- 기절시키지 않고 도축한 동물을 이용해 만든 제품
- 사람이 섭취할 것이 주목적이 아닌 동물을 이용해 만든 제품

동물은 농업 목적으로 사육되는 동물 보호를 위한 유럽 협약에 따라 취급되어야 합니다. 예를 들어, 동물은 다음을 제공받아야 합니다.

- 적절하고 충분한 음식과 물
- 적절한 쉼터와 편안한 휴식 공간
- 정상적인 행동 패턴을 수행할 수 있는 기회
- 취급 중 통증과 고통을 최소화
- 취급 중 정신적 고통을 최소화
- 예방 또는 신속한 진단 및 치료를 통해 질병으로부터 보호

운송되는 동물은 국제 운송 중 동물 보호를 위한 유럽 협약의 최신 버전 및 운송 중 동물 보호에 관한 이사회 규정에 따라 취급해야 합니다. 예를 들어, 다음을 따라야 합니다.

- 운송 시간을 최소화하기 위해 운송을 신중하게 계획
- 건강한 동물만 운송 가능하며, 아프거나 임신한 동물은 운송 불가
- 운송 중 물과 사료 및 휴식을 동물의 종과 크기에 따라 적절한 품질과 양으로 적절한 간격으로 제공
- 살아있는 동물의 운송을 가능한 경우 생식세포 또는 사체 운송으로 대체

2.5 데이터 보호

Fenix Outdoor 공급업체는 개인적 이익이나 회사 이외의 다른 사람의 이익을 위해 일반 대중에게 알려지지 않은 정보를 공개해서는 안 됩니다. 이러한 정보에는 기술 데이터, 재무 데이터, 운영 데이터, 고객 정보, 제안서 또는 회사의 사업 및 운영 활동과 향후 계획에 관한 기타 정보가 포함됩니다. 예외 사항에 대해서는 업계 전반의 노력과 회사 및 시설 간 경험 공유 등의 서면 승인을 받아야 합니다. EU 일반 데이터 보호 규정(GDPR)의 모든 규칙과 조항이 적용됩니다.

3. 이행 및 모니터링

3.1 요건의 이행

당사는 모든 공급업체가 본 행동강령을 존중하고 당사의 기준을 준수하기 위해 적극적으로 최선을 다할 것을 기대합니다. 또한 당사는 공급업체가 그들의 공급망에도 본 강령의 내용을 알리고 여기에 나열된 표준을 준수하도록 할 것을 기대합니다.

당사는 직원들이 자신의 업무에 대해 높은 수준의 책임을 지고 있다고 믿으며, 공급업체도 '우리'의 일부라고 생각하기 때문에 마찬가지로 그렇게 할 것으로 기대합니다. 당사는 파트너십을 중요하게 생각하며 각 사례에서 실행 가능한 솔루션을 달성하기 위해 공급업체와 기꺼이 협력합니다.

당사는 국가마다 다를 수 있는 문화적 차이와 기타 요인을 기꺼이 고려하지만, 안전과 인권을 포함한 당사의 윤리 기준에 관한 기본 요건에 대해서는 타협하지 않습니다.

3.2 모니터링

Fenix Outdoor 는 본 행동강령에 명시된 원칙 및 요구 사항의 준수 여부를 모니터링할 권리를 보유하고 있습니다. 모든 공급업체는 각 주문이 생산되는 위치를 항상 Fenix Outdoor 에 알려야 할 의무가 있습니다. Fenix Outdoor 는 당사 제품을 생산하는 모든 공장을 언제든지 정기적 또는 예고 없이 방문할 권리가 있습니다. 단, 이러한 검사는 관련 법률에 따라 공급업체의 사업 활동을 저해하지 않는 범위 내에서 이루어져야 합니다. 일반적으로 검사는 격년으로 실시됩니다.

Fenix Outdoor 는 공정 노동 협회(FLA)의 회원입니다. FLA 는 자체 재량에 따라 본 강령 및 공정한노동협회의 직장 규범(www.fairlabor.org) 준수 여부에 대한 무작위 감사를 결정합니다. 공급망에 속한 모든 파트너는 FLA 지정인에게 사업장 접근 권한을 부여할 의무가 있습니다.

또한 당사는 당사가 선택한 독립적인 제 3 자가 당사의 행동강령 준수 여부를 확인하기 위한 감사를 수행하도록 허용할 권리를 보유하고 있습니다. 감사 기간 동안 Fenix Outdoor 는 모든 문서와 영역에 대한 접근 권한을 요구하고 모든 직원에게 기밀 인터뷰를 요청합니다. Fenix Outdoor 는 개인 정보 보호 및 독점 금지 규정에 관한 관련 법적 지침에 따라 개인 데이터를 처리합니다.

3.3 위반 사항 신고

모든 직원, 비즈니스 파트너 및 제 3 자는 본 강령 및/또는 관련 법률의 위반 사례를 당사에 신고해야 합니다. 이는 유럽연합 법률 위반을 신고하는 사람의 보호에 관한 지침(EU) 2019/1937 을 준수하는 조치입니다.

노동자는 상사에게 자유롭게 불만을 제기할 수 있어야 합니다. 노동자는 자신이 느끼기에 더 편할 경우 당사에 직접 연락할 권리가 있습니다. 각 공장의 경영진은 노동자에게 이 규정을 알리고 당사의 연락처 정보를 표시할 의무가 있습니다.

위반 사항을 신고하려면 compliance@fenixoutdoor.se 으로 문의하시기 바랍니다. 대신, 관련 사건을 익명으로 신고하려면 fenixoutdoor.ethicspoint.com 또는 fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com 을 방문하거나 다음 QR 코드를 스캔하세요:



3.4 규정 미준수

공급업체가 Fenix Outdoor 행동강령을 준수하지 않는 것으로 확인되는 경우, 당사는 위반의 심각성에 따라 일주일 이내 또는 기타 적절한 기간 내에 시정 조치를 요구할 권리를 보유합니다. 당사는 시정 조치 계획을 수립하는 데 지원을 제공하며, 사회 규정 준수 지침, 법적 및 FLA 회원 요건에 따라 위험을 최소화하기 위한 후속 조치를 취합니다.

적절하고 합의된 기한 내에 시정 조치가 취해지지 않을 경우 당사는 해당 공급업체와의 비즈니스 관계를 종료할 권리를 보유합니다. 당사는 공장을 떠날 때 FLA 권장 사항을 준수하기로 약속했습니다. FLA 는 해당 공장에서 회사의 생산 능력을 평가하고 감원 위험이 있는지 판단할 것을 권장합니다. 이 경우 기업은 [FLA 감원 가이드라인](#) 을 따라야 합니다.

Fenix Outdoor 행동강령을 중대하게 위반하는 행위는 허용되지 않으며, 이러한 행위로 인해 Fenix Outdoor 와의 관계가 즉시 종료될 수 있습니다.

3.5 개정 사항

당사는 수시로 행동강령을 개정하거나 수정할 권리를 보유합니다.

4. 확인 및 동의

행동강령 준수 서약

- 우리는 Fenix Outdoor 행동강령을 수령하고, 읽고, 완전히 이해했음을 확인합니다.
- 우리는 우리가 사업을 영위하는 국가의 모든 관련 법률을 완전히 숙지하고 있음을 확인합니다.
- 우리는 Fenix Outdoor 행동강령의 요구사항이 국내법과 모순되지 않음을 확인합니다.
- 우리는 Fenix Outdoor 행동강령을 준수하고 모든 직원, 하청업체 및 자회사에게 행동강령의 내용을 알리고 그에 따라 준수하도록 할 책임을 다할 것을 약속합니다.
- 우리는 Fenix Outdoor 가 언제든지 우리의 공장 및 하청업체를 불시에 점검할 수 있는 권리가 있으며, 이러한 권리는 Fenix Outdoor 가 지정한 독립적인 제 3 자에 의해 수행될 수 있음을 인정합니다.
- 우리는 FLA 가 Fenix Outdoor 로부터 독립적으로 감사를 수행할 수 있도록 또는 Fenix Outdoor 가 지정한 제 3 자가 감사를 수행할 수 있도록 허용합니다.
- 우리는 Fenix Outdoor 에 통보된 장소가 아닌 다른 장소에서는 Fenix Outdoor 를 위한 제품 생산이 이루어지지 않음을 보장합니다. 우리는 Fenix Outdoor 의 제품 생산에 사용되는 모든 생산시설의 위치에 대한 상세한 정보를 지체 없이 Fenix Outdoor 에 제공합니다.
- 우리는 Fenix Outdoor 행동강령의 내용을 숙지할 책임이 있으며, Fenix Outdoor 가 언제든지 강령을 개정하거나 수정할 권리를 보유한다는 사실에 동의합니다.
- 이에 따라 우리는 Fenix Outdoor 행동강령의 모든 사건 및 위반/위반을 즉시 compliance@fenixoutdoor.se 로 보고할 것을 약속합니다. 기타 문의 사항도 이 연락처로 문의해 주시기 바랍니다.

날짜

회사명

서명

이름

회사명

회사 주소

이 서약서는 다음 날짜까지 서명하여 Fenix Outdoor 에 제출해야 합니다.

서명한 문서를 Fenix Outdoor 사무실로 반송해 주시기 바랍니다.

궁금한 점이 있거나 추가 정보가 필요한 경우 compliance@fenixoutdoor.se 로 문의하시기 바랍니다.