

Amer Sports Etik Politikası (bundan sonra “Etik Politika” olarak anılacaktır) Amer Sports tedarik zincirinin sosyal ve çevresel temellerini ortaya koymaktadır. Amer Sports'un sorumlu operasyonlar stratejisinin ayrılmaz bir parçası olan Etik Politika, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Standartları ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi de dahil olmak üzere uluslararası kabul görmüş sosyal ve etik standartlar ruhunda insan haklarını koruma taahhüdümüze dayanmaktadır. Bu durum özellikle kadın, çocuk ve göçmen çalışanlar için geçerlidir. Amer Sports, çalışanlarına saygılı ve itibarlı bir şekilde davranma taahhüdünü tüm tedarik zincirinde paylaşıyor.

Etik Politika, İşverenler (aşağıda tanımlandığı gibi) ve Amer Sports'un dahili üretim ve dağıtım tesisleri (birlikte “İşverenler” olarak anılacaktır) dahil olmak üzere Amer Sports tedarik zincirindeki tüm operatörler için geçerlidir. “Tedarikçiler”, yükleniciler, taşeronlar ve Amer Sports ürünleri için tamamen veya kısmen bileşen, malzeme üreten herhangi bir taraf işletme tesisi dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere tüm tedarik zinciri boyunca iş ortaklarıdır.

Etik Politikada belirlenen standartlar ayrıca Sosyal ve Çevresel Uyum Kriterlerinde (bundan sonra “Uyum Kriterleri” olarak anılacaktır) detaylandırılmıştır. İşverenler, bu standartlara (Uyumluluk Kriterleri ile desteklendiği gibi) ve imalat, satış ve dağıtım için geçerli olanlar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere İşverenlerin faaliyetlerine ilişkin tüm geçerli ulusal ve uluslararası yasalara, kuralara, yasal düzenlemelere ve sektördeki en iyi uygulamalara uyacaktır. Standartlar arasında farklılıklar ortaya çıktığında, İşverenler en katı standartları uygulamalıdır.

Amer Sports Yürütme Komitesi (bundan böyle “ExCom” olarak anılacaktır) Etik Politikayı uygulamaktan sorumlu olduğundan, Etik Politikayı düzenli olarak inceler ve onaylar. Sahip olunan üretim ve dağıtım tesisleri için ExCom, Etik Politika'nın uygulanmasından sorumlu Genel Müdürlerini dikkate almaktadır. Tedarikçiler, Amer Sports Corporation veya bağlı şirketlerinden biri ile Tedarik Anlaşmaları imzalayarak Etik Politikayı sürdürmeyi ve uygulamayı kabul eder. Amer Sports'un Satın Alma Direktörleri, Tedarikçilerinin bu Tedarik Anlaşmalarını imzalamasından sorumludur. Son olarak ExCom, İşverenlerin Etik Politikaya uyumunu izlemekten Satıcı Sürdürülebilirlik ekibini sorumlu tutmaktadır.

Buna göre ve Amer Sports sorumlu operasyonlar stratejisini izleyerek, İşverenler düzenli olarak izlenmekte ve performansları, işimizi korumak ve büyütmek için değerlendirmemizin bir parçasıdır. İşverenlerin, olumsuz insan hakkı etkilerine neden olan her türlü sorunu düzeltmeleri gerekmektedir. Etik Politika'nın gerekliliklerini karşılamaktan kendi tesislerinde ve kademe tedarikçilerinde sürdürülebilirlik liderliğini göstermeye kadar sürekli gelişimi teşvik etmek için etkili yönetim sistemleri uygulanacaktır. İşverenler, Etik Politika kapsamındaki tüm hükümlere uygunluk göstermek için yeterli ve şeffaf kayıtları tutacaktır.

Etik Politika'nın herhangi bir standardının ihlali durumunda, çalışanlar İngilizce veya ana dillerinde ysl@amersports.com adresine e-posta göndererek sorunları Amer Sports'un dikkatine sunmaya teşvik edilir. Amer Sports tüm bilgileri çok gizli olarak saklayacaktır. Çalışanlar, ortaya çıkan sorunlar nedeniyle misillemeden arı olacaktır.

1. İŞ İLİŞKİSİ

İşverenler, çalışanlara saygı duyan ve asgari düzeyde ulusal ve uluslararası iş ve sosyal güvenlik yasa ve yönetmelikleri kapsamındaki haklarını koruyan istihdam kural ve koşullarını benimseyecek ve bunlara uyacaktır.

2. ÇOCUK ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Herhangi bir kapasitede çocuk işçi istihdamı yasaktır. 15 yaşın altındaki veya zorunlu eğitimi tamamlama yaşının altındaki veya ülkedeki yasal asgari istihdam yaşının altındaki (hangisi daha yüksekse) hiç kimse istihdam edilemez. Genç kişilerin istihdamının, bu kişilerin korunması için uygulanabilir tüm kanunlara uyması gerekmektedir. İşe alma prosedürü, tüm çalışanların doğum tarihini onaylamak ve doğrulamak için gerekli tüm belgelerin toplanmasını ve muhafaza edilmesini içerecektir. Çocuk işçiliği tespit edilirse etkili bir iyileştirme prosedürü uygulanacaktır.

3. ZORLA ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Kişilerin istihdam edilmesi gönüllü olmalıdır ve hapsedilmiş, bağlanmış, ödünç veya diğer bir şekilde olmasına bakılmaksızın herhangi bir zorunlu veya gönüllü olmayan emek kullanma yasaktır. Kalacak yer teminatı veya istihdam başlattıktan sonra çalışanın kimlik belgelerine el konulması gibi her türlü insan ticareti ve zorla çalıştırma da yasaktır. Ne şirket ne de iş gücü temin eden kuruluş, herhangi bir çalışanın maaş, kazanç, mal veya belgelerinin herhangi bir bölümünü söz konusu çalışanı şirket için çalışmaya devam ettirmeye zorlamak için alıkoymaz.

4. TACİZ VE İSTİSMAR YASAĞI

Her çalışana onur ve haysiyet ile saygı ile davranılmalıdır ve fiziksel ceza, şiddet tehditleri veya diğer fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü taciz veya istismar biçimlerinin kullanması yasaklanmıştır.

5. AYRIMCILIK YASAĞI

Maaş, kazanç, eğitim erişimi, terfi, disiplin, fesih ve emeklilik dahil olmak üzere işe alım ve istihdam uygulamalarında ırk, din, sosyal sınıf, doğum, yaş, uyruk, sosyal grup veya etnik köken, cinsel eğilim, cinsiyet, aile sorumlulukları, medeni hal ve sendikalar, politik işbirliği, siyasi görüş veya sakatlık da dahil olmak üzere işçi örgütlerine üyelik temelinde hiçbir ayrım yapılamaz.

6. TAZMİNAT

Her işçi, işçinin temel ihtiyaçlarını karşılamak ve bir miktar ihtiyari gelir sağlamak için yeterli olan düzenli bir çalışma haftası için tazminat hakkına sahiptir. İşverenler, hangisi daha yüksekse, en azından asgari ücreti veya uygun geçerli ücreti ödeyecek, ücretlerle ilgili tüm yasal gerekliliklere uyacak ve yürürlükteki yasa, yönetmelik veya ilgili iş sözleşmesinin gerektirdiği her türlü faydayı sağlayacaktır. İşverenler sürekli iyileştirmeyi taahhüt eder ve çalışanların tazminat haklarını kademeli olarak uygulamak için harekete geçmeye teşvik edilir.

7. MESAI SAATLERİ

İşverenler, çalışanların çalıştıkları ülke yasalarının izin verdiği normal ve fazla mesai saatlerinin dışında çalışmasını istemeyecektir. Düzenli çalışma haftası kırk sekiz (48) saati geçmeyecektir. İstisnai durumlar dışında, bir haftada normal ve fazla mesai saatlerinin toplamı altmış (60) saati aşmayacaktır. İşverenler, çalışanlara her yedi günlük periyotta en az yirmi dört (24) ardışık saat dinlenme izni verecektir. Tüm fazla mesailer rızaya dayalı olacaktır. İşverenler düzenli olarak fazla mesai talep etmeyecek ve tüm fazla mesai prim oranında tazmin edecektir.

8. SAĞLIK VE EMNİYET

Çalışanlara en azından içme suyu ve sağlık tesisi, yangın güvenliği ve yeterli aydınlatma ve havalandırma için makul erişim sağlamak üzere geçerli kanunlara uygun olarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması gerekmektedir. Aynı sağlık ve güvenlik standartları işverenin çalışanlar için sunduğu konutlarda da uygulanmalıdır. Çalışma alanı ortamında doğabilecek tehlikelerin nedenlerinin, makul bir şekilde uygulanabilir olduğu sürece ve endüstri ve belirli tehlikeler hakkındaki yaygın bilgiler dikkate alınarak en aza indirilmesiyle, işten kaynaklanan, ilişkili olan veya iş sırasında meydana gelebilecek potansiyel kazalar ve çalışanın sağlığına zarar gelmesinin önlenmesi için etkili adımlar atılacaktır. Tüm çalışanlar düzenli olarak ve kayıt altında sağlık ve güvenlik eğitimi alacaktır, ayrıca bu eğitimler yeni ve tekrar atanan çalışanlar için tekrarlanacaktır.

9. ÇEVRESEL STANDARTLAR

Kimyasalların ve diğer tehlikeli maddelerin idaresi ve bertarafı, atıkların elden çıkartılması ve yönetilmesi ile ilgili geçerli çevre kanunlarına ve yönetmeliklere uymanın yanı sıra, İşverenler, çalışmanın olumsuz çevresel etkilerini azaltmak ve çevresel performansını sürekli geliştirmek için çaba gösterirler.

10. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

İşverenler, çalışanların örgütlenme özgürlüğüne ve ceza veya müdahale olmadan sendika ve toplu sözleşme hakkına saygı duymaktadır. Çalışanlar seçtikleri bir organizasyona katılmakta özgürdürler ve bu seçimleri herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmalarına neden olmaz. Çalışanların kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin verilir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı yasalar çerçevesinde kısıtlandığında, işveren yasal işçi örgütü alternatif araçlarını engellemeyecektir.

11. İZLEME

Amer Sports ve (üçüncü şahıslar da dahil) belirlenen acenteleri, Amer Sports Etik Politika Uygulama Kılavuzunda belirtilen bir programda izleme faaliyetlerinde bulunacaktır. Uyumluluğu doğrulamak için izleme faaliyetleri, defter ve kayıtların gözden geçirilmesini ve çalışanlarla yapılan özel görüşmeleri içerir. İşverenler, bu Etik Politikaya uygunluk göstermek için gerekli tüm bilgi ve belgeleri yerinde tutacaktır.

12. FİKRİ MÜLKİYETİN KORUNMASI

İşverenler doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir patent, ticari marka, telif hakkı, ticari sır veya herhangi bir üçüncü tarafın fikri mülkiyet hakkını ihlal etmekten veya kötüye kullanmaktan veya herhangi bir üçüncü tarafın herhangi bir hakkını diğer bir şekilde ihlal etmekten kaçınır.

13. ÇALIŞANLARLA İLETİŞİM

İşverenler, bu etik davranış taahhüdü hükümlerinin, etik kuralların bir kopyasının belirgin bir şekilde yayınlanması yoluyla çalışanlara iletilmesini sağlamak için uygun adımları atar. Amer Sports Etik Politikası bu adreste de mevcuttur www.amersports.com. İşverenler, olumsuz insan hakkı sorunlarından etkilenebilecek çalışanlar için doğrudan erişilebilir etkili şikayet mekanizmaları kuracaktır. İşverenler, şikayet konularının gözden geçirilmesinin herhangi bir misilleme olmaksızın adil, güvenilir ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayacaktır.

14. VERİLERİN GİZLİLİĞİ

İşverenler çalışanlarının gizliliğine saygı gösterir. Toplanan veya muhafaza edilen tüm kişisel veriler bireylerin gizliliğini koruyan adil, bağımsız ve yasalara uygun şekilde işlenecektir.

15. YOLSUZLUK VE RÜŞVET YASAĞI

İşverenler, rüşvet, komisyon, diğer yasa dışı ödemeler veya iş avantajı veya maddi kazanım elde etmeyi amaçlayan uygun olmayan menfaatler vermeye veya almaya doğrudan veya dolaylı olarak, iştirak edemezler. Şirkete olan sorumluluk ile kişisel çıkarlar arasındaki çelişkili veya çelişkili gibi görülen durumlardan kaçınılmalıdır.

16. TAŞERON SÖZLEŞMESİ

Tedarikçiler, Amer Sports'un ön yazılı onayı olmadan bitmiş mal veya bileşen üretim işlerini taşeronla vermeyecektir. İşverenler, bu Etik Politikaya uygunluğu sağlamak için yetkili taşeronlarını (varsa) izleyecektir.