

Code of Conduct for
product suppliers and
manufacturers

Index

English	03	Urdu	53
Spanish	07	Bengali	58
Italian	11	Khmer	66
Portuguese	17		
French	23		
Turkish	29		
Chinese	34		
Vietnamese	38		
Arabic	43		
Indian	48		

Code of Conduct for product suppliers and manufacturers

English

Code of Conduct for product suppliers and manufacturers

Social, labour and environmental Code of Conduct for Mango Product Suppliers and Manufacturers

In line with the commitment to sustainability of the Mango Group (hereinafter, “Mango” or “the Group”) and since its adherence to the United Nations Global Compact, Mango promotes compliance with the provisions of this document throughout its value chain. This Code of Conduct (hereinafter, the Code) is based on the principles and philosophy of the United Nations Global Compact, as well as on the principles and values stipulated in the main international standards for the protection of Human Rights of the United Nations: the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the United Nations conventions, incorporating into its operations the contents of the main

standards in the sphere of Human Rights: UN Convention on the Rights of the Child, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. All applicable International Labour Organisation (ILO) conventions and recommendations are also included.

This Code is based on principles of transparency, ethics and integrity, considering them as fundamental aspects to maintain fair and sustainable business relationships. In this regard, Mango promotes through all its relationships with third parties a culture that guarantees ethical and responsible behaviour, requiring all suppliers and manufacturers to ensure com-

pliance with local, national and international legislation in force, both on their part and on the part of their subcontractors, managing any conflict of interest and rejecting any form of corruption, bribery or extortion.

Communication

A copy of this Code will be displayed at the main entrances and exits for staff at the supplier and manufacturer’s facilities, in both English and the local language. This copy will include the social sustainability consultation e-mail (eqp.socialcompliance@mango.com), as well as all the information about Mango’s Ethical Channel and other complaint mechanisms available in the event that any worker needs or wishes to make use of these communication channels in reference to queries or any irregular practice related to non-compliance or violation of the provisions of this document.

Scope of application of the Code

Everything contained in this Code is mandatory for all manufacturers and product suppliers with whom the Group works. In order to achieve this objective, Mango is authorised to carry out its own inspections or those carried out by third parties to ensure and monitor the application of this Code. Furthermore, they will provide the supervisory bodies with access to the documentation and all the means necessary for this purpose. These audits may be conducted on a scheduled or unannounced basis.

Acceptance and commitment on the part of product suppliers and manufacturers

All Mango product suppliers and manufacturers accept and undertake to comply with all the points specified in this Code, and any subsequent updates. This document will be available on Mango’s website.

Control and monitoring of compliance

The implementation of the Code at the different factories and facilities of the product suppliers will be monitored and verified on a regular basis. Such verification may be carried out in conjunction with other independent third-party organisations at both international and local level. To ensure compliance, entry to facilities, contact with workers and access to necessary documentation must be facilitated.

Mango reserves the right to make unannounced visits to product manufacturing facilities at any time.

Corrective actions

Any situation that implies non-compliance with the provisions of this Code will imply remedy of the same by the manufacturer or supplier, for which a deadline not exceeding six months will be established. It should be noted that

Mango will participate in the aforementioned remedial actions by providing technical support. In the event that the remedies are not applied within the aforementioned period, the relevant sanctions will be applied, as stipulated in the corresponding contractual document. In the event that serious situations of social emergency or other significant aspects arise and the product manufacturers or suppliers do not take the necessary measures for immediate remedy, the Group may cancel any relationship with said manufacturer or supplier once the full delivery of all pending products has been completed.

Principles

1. Prohibition of child labour ¹

Mango does not tolerate child labour. Necessary measures will be taken to ensure that there is no child labour on the premises. No person under 16 years of age shall be re-

cruited. If the age limit set by local law is higher, this age limit must be adhered to.

1.1. Young workers

Persons between 16 and 18 years old shall be considered young workers. Young workers shall not perform any work considered hazardous or detrimental to their physical, mental or moral well-being. Such work shall not interfere with their schooling, they shall not work overtime, and they shall not work night shifts.

2. Prohibition of forced labour ²

Mango does not tolerate forced or compulsory labour in any form and rejects any practice of modern slavery or human trafficking. Coercive and/or punitive measures shall not be used to interfere with workers' right to freedom of work and under no circumstances shall personal documents be withheld.

Workers are free to leave their job with prior notice and in accordance with applicable law.

3. Prohibition of violence and harassment ³

All working environments should be free of violence and harassment. Practices or behaviours that cause or are likely to cause physical, psychological, sexual or economic harm, including violence, threats, punishment or harassment of any kind, including on the basis of gender, are unacceptable.

4. Non-discrimination ⁴

Employees shall not be discriminated against on the grounds of race, colour, sex, gender, age, religion, origin, disability, language, maternity, sexual orientation, illness, ethnicity, political opinion or any other condition.

All employment decisions will be made based

on the principle of equity and equal opportunities and special consideration will be given to vulnerable groups such as women, persons with disabilities, migrants and their families, and indigenous and tribal peoples.

5. Health and safety at work ⁵

A safe and healthy workplace that protects and promotes the health and well-being of workers shall be ensured.

Lighting, ventilation, noise, temperature and hygiene conditions shall be adequate and actively monitored in all facilities, and access to rest facilities, toilets ensuring privacy and drinking water shall be ensured. Where additional spaces, such as sleeping rooms or canteens, are provided, they shall also be kept clean and secure.

The necessary measures shall be taken to pre

1. Regulated by ILO Conventions 29, 105, 138, 182 on forced labour, on the abolition of forced labour, on minimum age and on the worst forms of child labour. ILO Recommendation 190 on the worst forms of child labour is also considered.
2. Regulated through ILO Conventions 29 and 105 on forced labour and on the abolition of forced labour.
3. Regulated through ILO Convention 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work.
4. Regulated through ILO Conventions 111, 97, 143, 159, 169 and 183 on discrimination in respect of employment and occupation, on migrant workers, on vocational rehabilitation and employment, on indigenous and tribal peoples and on maternity protection.
5. Regulated through ILO Conventions 148 and 155 on occupational safety and health and on the working environment (air pollution, noise and vibration) and the ILO Guidelines on occupational safety and health management systems.

vent accidents and illnesses in the working environment and protective equipment (masks, gloves, etc.) shall be provided free of charge to all workers. Emergency exits, evacuation plans, fire extinguishers and first-aid kits shall be properly signposted, in the necessary conditions and available during working hours. Chemical substances and agents, hazardous areas and all elements that may be a source of risk shall also be visibly signposted. Machinery shall be fitted with suitable guards and no techniques or processes harmful to health shall be used. Emergency drills shall be carried out and regular occupational health and safety training shall be provided for all employees. The person(s) responsible for health and safety shall be known and accessible to all workers and capable of acting with decision and authority in emergency situations.

All health and safety measures and standards, including those related to building safety, shall

be ensured by a regular, appropriate and sufficient inspection system, keeping the related documentation up to date and in accordance with the applicable local regulations.

6. Freedom of association and collective bargaining ⁶

Mango recognises freedom of association, affiliation and the right to collective bargaining.

All workers in the Mango supply chain must be guaranteed the right to organise, join a trade union and bargain collectively.

Representatives and represented persons may perform their duties freely and properly without discrimination or reprisals of any kind.

Where the rights to freedom of association, affiliation and collective bargaining are not guaranteed by law, there must be collabora-

tion with employees to facilitate organising opportunities. Regular liaison with Mango as well as international and local trade union organisations should also be encouraged and integrated into any agreements or alliances the Group has with independent third parties.

7. Adequate working hours ⁷

The length of the working day shall be regulated by the applicable legislation or by the provisions of an agreement, in the event that the terms of the agreement are more favourable to workers.

Working hours shall not exceed 48 hours per week and all employees, regardless of category, shall be granted a weekly rest period of 24 consecutive hours for every 7 calendar days.

Overtime shall be paid in accordance with the law and shall always be performed on a

voluntary basis. Only a maximum of 12 hours of overtime per week will be accepted. These hours must be paid at a higher rate than the normal hourly rate, in accordance with the applicable legislation and regulations.

All employees shall be guaranteed the right to rest and to be able to enjoy, on a paid basis, holiday periods, public holidays marked in the working calendar and leave to which they are legally entitled such as sick leave or maternity/ paternity leave.

8. Regular recruitment and adequate remuneration ⁸

All persons employed shall be guaranteed a written contract in the local language specifying the terms and conditions of employment. They shall also be informed, in a clear and concise manner, of their rights and obligations as an employee. All employees shall have the

right to request a document specifying how their wages have been calculated. All necessary measures shall be taken to avoid precarious work. All workers shall be paid at least the minimum wage in force, or the minimum wage established by agreement, if this is higher. This amount shall, as a minimum, satisfy the basic needs of the worker and those of her/his environment. Wages shall be paid regularly and on time.

It is recommended that the payment of salaries by direct debit is promoted and prioritised over cash payments. In the latter case, the amount received by the worker must be evidenced by a written document (receipt). Withholdings and/or deductions from wages for disciplinary or other reasons not reflected in the legislation shall not be permitted.

Equal pay for work of equal value for men and women shall be guaranteed.

6. Regulated through ILO Conventions 87, 98, 111 and 135 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, on the Right to Organise and Collective Bargaining, on Discrimination in Respect of Employment and Occupation and on Workers' Representatives.
7. Regulated through ILO Conventions 1 and 14 on hours of work and weekly rest.
8. Regulated through ILO Conventions 26, 100 and 131 on Minimum Wage Fixing Methods, Equal Remuneration and Minimum Wage Fixing.

ply chain, principally in the extraction of raw materials, promoting the conservation of the environment.

11.5.1. Protection and conservation of old-growth and endangered forests

All materials from trees (cellulose fibres, paper, cardboard and wood) will be sourced responsibly. Their origin will be monitored, and their traceability will be managed in a transparent manner in accordance with current legislation.

11.5.2. Animal Welfare

Mango rejects any practice that involves animal abuse and suffering to obtain materials. It will be guaranteed that all materials of animal origin used in garments and accessories come from animals destined for the human food chain. Under no circumstances will materials derived from exotic animals or endangered and vulnerable species be used.

11.5.3. Preservation of ecosystems

Mango seeks to contribute to the preservation of ecosystems and environmental regeneration. A commitment to combat deforestation and the conversion of ecosystems, for example in the sourcing of bovine hides, will be promoted throughout the supply chain.

11.5.4 More sustainable materials

As indicated in the environmental manual for suppliers, priority shall be given to the use of more sustainable materials. In this respect, the corresponding certification will be always provided.

Ethics and compliance

This Code establishes minimum standards only. In the event that there is any other applicable legislation, including collective bargaining agreements, governing the same subject

matter, the legislation that is more favourable to the worker shall be adhered to.

Communication and reporting mechanisms

Mango offers and closely monitors several complaint mechanisms at an operational level, including its own channel (Mango Ethical Channel) through which any person who has a relationship with the Group can easily make a query or complaint about a possible irregularity related to this Code or the legislation in force in each country.

Mango’s Ethical Channel, as well as other complaint mechanisms promoted by the Group, guarantee anonymity, as well as confidential treatment without reprisals for any complaint made in good faith.

Mango encourages product suppliers and manufacturers in the supply chain to establish confidential, culturally appropriate and accessi-

ble communication and complaint channels for workers in compliance with Principle 31 of the Guiding Principles on Business and Human Rights.

To access the Mango Ethical Channel, go to: <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

All policies, complaint mechanisms and documentation referred to in this Code of Conduct are available on the website: <https://www.mangofashiongroup.com>.

For issues related to social sustainability: socialimpact@mango.com
For issues related to environmental sustainability: environment@mango.com
For issues related to suppliers: proyectos.sourcing@mango.com

Código de Conducta para proveedores de producto y fabricantes

Spanish

Código de Conducta para proveedores de producto y fabricantes

Código de Conducta social, laboral y ambiental para proveedores de producto y fabricantes de Mango

En línea con el compromiso por la sostenibilidad del Grupo Mango (en adelante, “Mango” o el “Grupo”) y desde su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, Mango promueve a lo largo de su cadena de valor el cumplimiento con lo recogido en el presente documento. Este Código de Conducta (en adelante, el “Código”) está basado en los principios y en la filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios y valores estipulados en los principales estándares internacionales de protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en los convenios de Naciones Unidas; incorporando a sus operaciones lo contenido en los principales estándares en materia de Derechos

Humanos: la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y de la Niña, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias. Asimismo, se incluyen todos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación.

Este Código se basa en principios de transparencia, ética e integridad considerándolos como aspectos fundamentales para mantener relaciones comerciales justas y sostenibles. En este sentido, Mango promueve a través de todas sus relaciones con terceros una cultura que garantice un comportamiento ético y responsable, requiriendo que todo proveedor y fabricante se asegure del cumplimiento de

la legislación local, nacional e internacional vigente, tanto por su parte como por parte de sus empresas subcontratadas, gestionando cualquier conflicto de interés y rechazando cualquier forma de corrupción, soborno o extorsión.

Comunicación

Una copia de este Código estará expuesta en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del proveedor y el fabricante, tanto en inglés como en el idioma local. La citada copia incorporará el email de consulta en materia de sostenibilidad social (eqp.socialcompliance@mango.com), así como toda la información acerca del Canal Ético de Mango y otros mecanismos de reclamación disponibles por si cualquier persona trabajadora necesitara o quisiera hacer uso de estos canales de comunicación en referencia a consultas o a cualquier práctica irregular relacionada con el incumplimiento o la vulneración de lo recogido en este documento.

Ámbitos de aplicación del Código

Todo lo recogido en el presente Código es de aplicación obligatoria para todos aquellos fabricantes y proveedores de producto con los que trabaja el Grupo. Para poder alcanzar este objetivo, se autorizará a Mango a realizar revisiones propias o por medio de terceros, para asegurar y dar seguimiento a la aplicación de este Código. Además, facilitarán a las entidades supervisoras el acceso a la documentación y a todos los medios necesarios para este fin. Estas auditorias se podrán realizar de forma programada o sin previo aviso.

Aceptación y compromiso por parte de los proveedores de producto y fabricantes

Todos los proveedores de producto y fabricantes de Mango aceptarán y se comprometerán a cumplir todos los puntos especificados en este Código, y posibles actualizaciones posteriores. Este Código está disponible en la página web oficial del Grupo.

Control y supervisión del cumplimiento

Se dará seguimiento y verificará de forma periódica la aplicación del Código en las diferentes fábricas e instalaciones de los proveedores de producto. Dicha verificación se podrá realizar conjuntamente con otras organizaciones terceras independientes de ámbito internacional y local. Para asegurar el cumplimiento, se deberá facilitar la entrada a las instalaciones, el contacto con las personas trabajadoras y el acceso a la documentación necesaria.

Mango se reserva el derecho a realizar visitas no anunciadas a las instalaciones de fabricación de productos en cualquier momento.

Acciones correctoras

Cualquier situación que suponga el no cumplimiento de lo contemplado en el presente Código, implicará su corrección por parte del fabricante o proveedor, para lo que se esta-

blecerá un período de tiempo no superior a seis meses. Cabe señalar que Mango participará en las citadas acciones correctoras dando su apoyo técnico. En el caso de que no se apliquen las correcciones dentro del período referido se aplicaran las sanciones pertinentes, estipuladas en el documento contractual correspondiente. En el caso de que se den situaciones graves de emergencia social u otros aspectos significativos y los fabricantes o proveedores de producto no tomen las medidas necesarias para su corrección inmediata, el Grupo podrá cancelar cualquier relación con el referido fabricante o proveedor una vez completada la entrega de la totalidad de los productos pendientes.

Principios

1. Prohibición del trabajo infantil ¹

Mango no tolera el trabajo infantil. Se tomarán las medidas necesarias para asegurar que no exista trabajo infantil en las instalaciones.

No se permitirá la contratación de ninguna persona con edad inferior a 16 años. Si el límite de edad establecido por la legislación local es superior, se deberá respetar dicho límite.

1.1 Trabajadores jóvenes

Las personas de entre 16 y 18 años se considerarán trabajadores jóvenes. Los trabajadores jóvenes no llevarán a cabo ningún tipo de trabajo considerado peligroso o perjudicial para su bienestar físico, mental o moral. Dicho trabajo no interferirá con su escolarización, no realizarán horas extra ni tampoco trabajarán en turnos nocturnos.

2. Prohibición del trabajo forzoso ²

Mango no tolera el trabajo forzoso u obligatorio en ninguna de sus formas y, rechaza cualquier práctica de esclavitud moderna o la trata de personas.

No se utilizarán medidas coercitivas y/o puni-

tivas que obstaculicen el derecho a la libertad de trabajo de las personas trabajadoras y, bajo ningún concepto, se retendrá documentación de carácter personal.

Las personas trabajadoras podrán abandonar el puesto de trabajo libremente con previo aviso y de acuerdo con la legislación aplicable.

3. Prohibición de la violencia y el acoso ³

Se promoverá y respetará el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso. Serán inaceptables prácticas o comportamientos que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo violencia, amenazas, castigos o acoso de cualquier tipo, también por razón de género.

4. No discriminación ⁴

Las personas trabajadoras no recibirán ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, sexo, genero, edad, religión, origen, dis-

1. Regulado por los Convenios de la OIT 29, 105, 138, 182 sobre el trabajo forzoso, sobre la abolición del trabajo forzoso, sobre la edad mínima y sobre las peores formas de trabajo infantil. También se tiene en cuenta la Recomendación 190 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.
2. Regulado a través de los Convenios 29 y 105 de la OIT sobre el trabajo forzoso y sobre la abolición del trabajo forzoso.
3. Regulado a través del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
4. Regulado a través los Convenios de la OIT 111, 97, 143, 159,169 y 183 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, sobre los trabajadores migrantes, sobre la readaptación profesional y el empleo, sobre los pueblos indígenas y tribales y sobre la protección de la maternidad.
5. Regulado a través de los Convenios 148 y 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) y las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

capacidad, idioma, maternidad, orientación sexual, enfermedad, etnia, opinión política o cualquier otra condición.

Todas las decisiones laborales se tomarán en base al principio de equidad e igualdad de oportunidades y se tendrá en especial consideración a grupos en situación de vulnerabilidad como mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes y sus familias y pueblos indígenas y tribales.

5. Seguridad y salud en el trabajo ⁵

Se garantizará un lugar de trabajo seguro y saludable que proteja y promueva la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

Las condiciones lumínicas, de ventilación, ruido, temperatura e higiene deberán ser adecuadas en todas las instalaciones y se asegurará el acceso a instalaciones de descanso, aseos que aseguren el derecho a la intimidad y agua potable. En caso de contar con espa-

cios adicionales, como dormitorios o cantinas, también deberán mantenerse limpios y seguros.

Se adoptarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades en el entorno laboral y se facilitará material de protección gratuito (mascarillas, guantes, etc.) a todas las personas trabajadoras. Las salidas de emergencia, planes de evacuación, extintores y botiquines deberán estar debidamente señalizados, en las condiciones necesarias y disponibles durante las horas de trabajo. También se señalarán de forma visible las sustancias y agentes químicos, las áreas peligrosas y todos aquellos elementos que puedan ser fuente de riesgo. La maquinaria contará con protectores adecuados y no se utilizarán técnicas o procesos dañinos para la salud. Se llevarán a cabo simulacros de emergencia y se proporcionará formación periódica en materia de salud y seguridad en el trabajo a todas las personas empleadas.

La persona o personas responsables de higiene y seguridad deberán ser conocidas y accesibles para todas las personas trabajadoras y capaces de actuar con decisión y autoridad en situaciones de emergencia.

Todas las medidas y niveles de higiene y seguridad, incluidas las relacionadas con la seguridad de edificios deberán estar aseguradas por un sistema de inspección periódico, apropiado y suficiente, manteniendo la documentación relativa en vigencia y acorde con la normativa local aplicable.

6. Libertad de asociación y negociación colectiva ⁶

Mango reconoce la libertad de asociación, afiliación y el derecho a la negociación colectiva.

Se deberá garantizar a todas las personas trabajadoras de la cadena de suministro de Mango el derecho de asociarse, afiliarse a

una organización sindical y negociar colectivamente.

Las personas representantes y representadas podrán desempeñar sus funciones de forma libre y apropiada sin que de ello se deriven discriminaciones o represalias de cualquier tipo.

Cuando los derechos de libre asociación, afiliación y negociación colectiva no estén asegurados por ley, se deberá colaborar con las personas trabajadoras para facilitar espacios de organización. Asimismo, se deberá fomentar e integrar la relación regular con Mango y las organizaciones sindicales internacionales y locales en el marco de cualquier acuerdo o alianza que el Grupo tenga con terceras partes independientes.

7. Horas de trabajo adecuadas ⁷

La duración de la jornada laboral se regulará a través de la legislación aplicable o por lo establecido por convenio, en el caso de que

en éste las condiciones sean más favorables para las personas trabajadoras.

Las jornadas de trabajo no podrán superar las 48 horas semanales y se concederá a todas las personas empleadas, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas por cada 7 días naturales.

Las horas extraordinarias serán remuneradas según lo establecido por la legislación y se realizarán siempre de forma voluntaria. Solo se aceptará un máximo de 12 horas extra por semana. Estas horas deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, según la legislación y normativa aplicables.

Se garantizará a todas las personas empleadas el derecho al descanso y a poder disfrutar, de forma remunerada, de los periodos de vacaciones, de los días festivos marcados en el calendario laboral y de los permisos a los cuales tengan derecho legalmente como

6. Regulado a través de los Convenios de la OIT 87, 98, 111 y 135 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación y sobre los representantes de los trabajadores.
7. Regulado a través de los Convenios de la OIT 1 y 14 sobre las horas de trabajo y sobre el descanso semanal.
8. Regulado a través de los Convenios de la OIT 26, 100 y 131 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, sobre la igualdad de remuneración y sobre la fijación de salarios mínimos.

bajas de enfermedad o permisos de maternidad/paternidad.

8. Contratación regular y remuneración adecuada ⁸

Se garantizará a todas las personas empleadas un contrato por escrito en el idioma local en el que se especifiquen los términos y condiciones laborales. Asimismo, se les informará de forma comprensible sobre sus derechos y obligaciones. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar un documento que especifique cómo se ha calculado su salario.

Se tomarán todas las medidas necesarias para evitar el trabajo precario. Todas las personas trabajadoras contarán, al menos, con el salario mínimo vigente o el establecido por convenio, en caso de que éste sea superior. Dicha cuantía deberá satisfacer, como mínimo, las necesidades básicas de la persona trabajadora y las de su entorno. Se liquidarán los salarios de forma regular y a tiempo.

9. Regulado a través del Convenio 170 de la OIT sobre los productos químicos.

Se recomienda que se promueva y priorice el pago de los salarios a través domiciliación bancaria frente a pagos en efectivo. En este último caso, se requiere evidenciar la cantidad percibida por la persona trabajadora a través de un documento por escrito (recibí).

No se permitirán retenciones y/o deducciones salariales por motivos disciplinarios u otras razones que no estén reflejadas en la legislación. Se asegurará la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

9. Transparencia y colaboración

Mango apuesta por la transparencia y la responsabilidad en toda su cadena de suministro.

Se deberá mantener una actitud colaborativa y proporcionar información detallada sobre toda la cadena, incluyendo información relacionada con las personas trabajadoras que forman parte de esta.

Se colaborará con Mango y con aquellas terceras partes independientes (ONGs, organizaciones sindicales internacionales y locales, firmas auditoras, etc.) facilitando el acceso a los centros de trabajo y el contacto con las personas trabajadoras, sin que se impida el normal desarrollo del proceso productivo.

10. Regulación de la subcontratación

Únicamente se podrá producir en aquellas fábricas de producto acabado autorizadas y verificadas por Mango. No se permitirá la derivación de la producción a terceros sin autorización previa.

11. Compromiso medioambiental

En línea con el compromiso de Mango con la sostenibilidad ambiental y el derecho humano a un medio ambiente sano se requiere a la cadena de suministro el conocimiento y el cumplimiento de las políticas, procedimientos y requerimientos de Mango.

Se llevarán a cabo todas las acciones necesarias para operar de forma respetuosa con el medio ambiente. Se cumplirá debidamente la legislación y reglamentación local e internacional aplicable en materia de sostenibilidad ambiental.

Se deberá disponer de todos los permisos y licencias ambientales pertinentes y se trabajará de forma activa para reducir el impacto ambiental de las operaciones.

11.1. Energía y gestión de emisiones

Se pondrán esfuerzos en transitar hacia fuentes de energía más sostenibles priorizando fuentes de energía renovables. Se priorizará la eliminación del uso de calderas de carbón. Se monitorearán y gestionarán las emisiones de forma transparente y de acuerdo con la legislación vigente.

11.2. Gestión del agua

Se tomarán todas las medidas necesarias para una gestión responsable y lo más eficiente posible del uso del agua y que, en la medida de lo posible, garanticen el acceso a agua potable a todas las personas trabajadoras y a sus comunidades.

Las aguas residuales o cualquier derrame proveniente de los procesos húmedos deberán ser tratados antes de su vertido.

11.2.1. Microfibras

Se implementarán medidas para reducir la liberación de microfibras. Se debe tener en cuenta que el desprendimiento de microfibras no solo contamina el agua, sino también el suelo y el aire y, por ende, puede afectar negativamente la biodiversidad y la salud de las personas.

11.3. Gestión de químicos

Mango es parte de la iniciativa ZDHC donde tienen estandarizados los sistemas de gestión de químicos y su inventario de químicos, la lista de sustancias químicas restringidas, gestión de aguas residuales y lodos, y gestión de la producción de fibras celulósicas. Mango tiene el compromiso de adoptar e implementar estas guías a lo largo de la cadena de valor en procesos húmedos o de alto consumo de químicos.

Las instalaciones deberán contar con un inventario de productos químicos, perfectamente etiquetados, así como sus fichas de seguridad correspondientes disponibles en el idioma local.

Los productos químicos y los recipientes vacíos que se tengan que manipular o descartar deberán gestionarse de conformidad con la legislación aplicable y de manera que se eliminen o reduzcan los riesgos para la salud, la seguridad y el medio ambiente.

11.4. Gestión de residuos

Se tomarán todas las medidas necesarias para reducir el volumen de residuos y procesarlos de manera responsable y de conformidad con la legislación.

Los residuos se deberán diferenciar por categorías y almacenar correctamente con la señalización adecuada. Se tendrá en cuenta la jerarquía de residuos (1. reducción, 2. reutilización, 3. reciclaje, 4. valorización de energía) y, en el momento del deshecho, se priorizará la reutilización y el reciclaje.

11.5. Biodiversidad

Se llevarán a cabo todas las medidas posibles para prevenir y/o minimizar los impactos sobre la biodiversidad y los ecosistemas naturales en toda la cadena de suministro, principalmente en la extracción de materia prima, promoviendo la conservación del entorno.

11.5.1. Protección y conservación de bosques antiguos y en peligro de extinción

Todos los materiales provenientes de los árboles (fibras celulósicas, papel, cartón y madera) se obtendrán de forma responsable. Se monitoreará su procedencia y se gestionará su trazabilidad de forma transparente y de acuerdo con la legislación vigente.

11.5.2. Bienestar Animal

Mango rechaza cualquier práctica que implique abuso y sufrimiento animal para obtener los materiales. Se garantizará que todos los materiales de origen animal utilizados en prendas y accesorios provienen de animales destinados a la cadena alimentaria humana. En ningún caso se utilizarán materiales derivados de animales exóticos, así como de especies en peligro de extinción y vulnerables.

11.5.3. Preservación de los ecosistemas

Mango busca contribuir a la preservación de los ecosistemas y la regeneración ambiental. Se promoverá el compromiso de combatir la deforestación y la conversión de ecosistemas, por ejemplo, en la obtención de piel bovino, a lo largo de la cadena de suministro.

11.5.4. Materiales más sostenibles

Tal y como se indica en el manual de medioambiente para proveedores, se priorizará la utilización de materiales más sostenibles. En este sentido, se facilitará siempre la certificación correspondiente.

Ética y cumplimiento

Este Código establece únicamente estándares mínimos. En el caso de que exista cualquier otra legislación aplicable, incluidos los convenios colectivos, que regule la misma materia,

prevalecerá siempre aquella que sea más favorable para la persona trabajadora.

Mecanismos de comunicación y denuncia

Mango pone a disposición de los grupos de interés y monitoriza varios mecanismos de reclamación a nivel operativo, entre los que se encuentra el canal propio (Canal Ético de Mango) a través del cual cualquier persona que tenga relación con el Grupo puede formular fácilmente una consulta o denuncia sobre una posible irregularidad relacionada con el presente Código o la legislación vigente en cada país.

El Canal Ético de Mango, así como aquellos otros mecanismos de reclamación promovidos por el Grupo garantizan el anonimato, así como el tratamiento confidencial y sin represalias ante cualquier denuncia realizada de buena fe.

Mango promueve que los proveedores de pro-

ducto y fabricantes de la cadena de suministro establezcan a su vez canales de comunicación y reclamación confidenciales, culturalmente adecuados y accesibles a las personas trabajadoras cumpliendo con lo recogido en el principio 31 de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Para acceder al Canal Ético de Mango puede dirigirse a: <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

Todas las políticas, mecanismos de reclamación y documentación referida en el presente Código de Conducta se pueden consultar a través de la web: <https://www.mangofashiongroup.com>

Para cuestiones relacionadas con sostenibilidad social: socialimpact@mango.com
Para cuestiones relacionadas con sostenibilidad ambiental: environment@mango.com
Para cuestiones relacionadas con proveedores: proyectos.sourcing@mango.com

Codice di condotta per fornitori e produttori

Italian

Codice di condotta per fornitori e produttori

Codice di condotta sociale, lavorativo e ambientale per i fornitori e i produttori di Mango

In linea con l'impegno per la sostenibilità del Gruppo Mango (di seguito, "Mango" o "il Gruppo") e con la sua adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, Mango promuove il rispetto delle disposizioni del presente documento lungo tutta la sua catena del valore. Il presente Codice di Condotta (di seguito, il Codice) si basa sui principi e sulla filosofia del Global Compact delle Nazioni Unite, nonché sui principi e sui valori sanciti dai principali standard internazionali per la tutela dei Diritti Umani delle Nazioni Unite: la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali e le Convenzioni delle Nazioni Unite, incorporando nelle proprie attività i contenuti dei principali standard in materia di Diritti Umani: Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, Convenzione internazionale sui diritti delle perso-

ne con disabilità e Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie. Sono incluse anche tutte le convenzioni e le raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) applicabili.

Il presente Codice si basa sui principi di trasparenza, etica e integrità, considerandoli aspetti fondamentali per mantenere relazioni commerciali corrette e sostenibili. A questo proposito, Mango promuove, attraverso tutti i rapporti con i terzi, una cultura che garantisca un comportamento etico e responsabile, richiedendo a tutti i fornitori e produttori di assicurare il rispetto della legislazione locale, nazionale e internazionale vigente, sia da parte loro che dei loro subappaltatori, gestendo ogni conflitto di interesse e rifiutando qualsiasi forma di corruzione, concussione o estorsione.

Comunicazione

Una copia del presente Codice sarà esposta agli ingressi e alle uscite principali per il personale delle strutture del fornitore e del produttore, sia in ingle-

se che nella lingua locale. Questa copia includerà l'e-mail di consultazione sulla sostenibilità sociale (socialimpact@mango.com), nonché tutte le informazioni sul Canale Etico di Mango e sugli altri meccanismi di reclamo disponibili nel caso in cui un lavoratore abbia bisogno o desideri utilizzare questi canali di comunicazione in riferimento a domande o a qualsiasi pratica irregolare relativa al mancato rispetto o alla violazione delle disposizioni del presente documento.

Ambito di applicazione del Codice

Tutto ciò che è contenuto in questo Codice è obbligatorio per tutti i produttori e i fornitori di prodotti con cui il Gruppo lavora. Per raggiungere questo obiettivo, Mango è autorizzata a svolgere ispezioni proprie o tramite terzi per garantire e monitorare l'applicazione del presente Codice. Inoltre, produttori e fornitori forniranno agli organi di vigilanza l'accesso alla documentazione e a tutti i mezzi necessari a tale scopo. Questi audit possono essere condotti su base programmata o senza preavviso.

Accettazione e impegno da parte dei fornitori e dei produttori

Tutti i fornitori e i produttori di Mango accettano e si impegnano a rispettare tutti i punti specificati nel presente Codice e in ogni successivo aggiornamento. Questo documento sarà disponibile sul sito web di Mango.

Controllo e monitoraggio della conformità

L'attuazione del Codice nei diversi stabilimenti e impianti dei fornitori sarà monitorata e verificata regolarmente. Tale verifica può essere effettuata in collaborazione con altre organizzazioni terze indipendenti, sia a livello internazionale che locale. Per garantire la conformità, è necessario facilitare l'ingresso alle strutture, il contatto con i lavoratori e l'accesso alla documentazione necessaria.

Mango si riserva il diritto di effettuare visite agli impianti di produzione dei prodotti senza preavviso e in qualsiasi momento.

Azioni correttive

Qualsiasi situazione che implichi il mancato rispetto delle disposizioni del presente Codice comporterà il rimedio da parte del produttori o del fornitore, per il quale sarà stabilito un termine non superiore a sei mesi. Si noti che Mango parteciperà alle suddette azioni correttive fornendo assistenza tecnica. Nel caso in cui le azioni correttive non vengano applicate entro il suddetto periodo, si procederà alle relative sanzioni, come stabilito nel corrispondente documento contrattuale. Nel caso in cui si verifichino gravi situazioni di emergenza sociale o altri aspetti significativi e i produttori o i fornitori non adottino le misure necessarie per porvi immediatamente rimedio, il Gruppo può annullare qualsiasi rapporto con tali produttori o fornitori una volta completata la consegna di tutti i prodotti in sospeso.

PRINCIPI

1. Divieto di lavoro minorile ¹

Mango non tollera il lavoro minorile. Saranno ado-

ttate le misure necessarie per garantire che non vi sia impiegato lavoro minorile.

Nessuna persona di età inferiore ai 16 anni può essere reclutata. Se il limite di età stabilito dalla legge locale è più alto, deve essere rispettato.

1.1 Giovani lavoratori

Le persone di età compresa tra i 16 e i 18 anni sono considerate giovani lavoratori. I giovani lavoratori non devono svolgere alcun lavoro considerato pericoloso o dannoso per il loro benessere fisico, mentale o morale. Il lavoro non deve interferire con la scuola, non deve comprendere straordinari né turni di notte.

2. Divieto di lavoro forzato ²

Mango non tollera il lavoro forzato o obbligatorio in nessuna forma e rifiuta qualsiasi pratica di schiavitù moderna o traffico di esseri umani.

Non si deve ricorrere a misure coercitive e/o punitive per interferire con il diritto dei lavoratori alla libertà

di lavoro e in nessun caso si possono trattenere i documenti personali.

I lavoratori sono liberi di lasciare il proprio posto di lavoro con preavviso e in conformità con la legge applicabile.

3. Divieto di violenza e molestie ³

Tutti gli ambienti di lavoro devono essere privi di violenza e molestie. Sono inaccettabili pratiche o comportamenti che causano o possono causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, compresi violenza, minacce, punizioni o molestie di qualsiasi tipo, anche sulla base del genere.

4. Non discriminazione ⁴

I dipendenti non potranno essere discriminati per motivi di razza, colore, sesso, genere, età, religione, origine, disabilità, lingua, maternità, orientamento sessuale, malattia, etnia, opinione politica o qualsiasi altra condizione.

Tutte le decisioni in materia di occupazione saranno

- 1. Regolato dalle Convenzioni OIL 29, 105, 138, 182 sul lavoro forzato, sull’abolizione del lavoro forzato, sull’età minima e sulle forme peggiori di lavoro minorile. Viene presa in considerazione anche la Raccomandazione 190 dell’OIL sulle forme peggiori di lavoro minorile.
- 2. Regolato dalle Convenzioni OIL 29 e 105 sul lavoro forzato e sull’abolizione del lavoro forzato.
- 3. Regolato dalla Convenzione OIL 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul lavoro.
- 4. Regolato dalle Convenzioni OIL 111, 97, 143, 159, 169 e 183 sulla discriminazione in materia di impiego e occupazione, sui lavoratori migranti, sulla riabilitazione professionale e l’occupazione, sui popoli indigeni e tribali e sulla protezione della maternità.
- 5. Regolato dalle Convenzioni OIL 148 e 155 sulla sicurezza e la salute sul lavoro e sull’ambiente di lavoro (inquinamento atmosferico, acustico e vibrazioni) e dalle Linee guida OIL sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro.
- 7. Regolato dalle Convenzioni OIL 87, 98, 111 e 135 sulla libertà di associazione e la tutela del diritto di organizzazione, sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, sulla discriminazione in materia di impiego e occupazione e sui rappresentanti dei lavoratori.

prese sulla base del principio dell’equità e delle pari opportunità e sarà prestata particolare attenzione ai gruppi vulnerabili come le donne, le persone con disabilità, i migranti e le loro famiglie, le popolazioni indigene e tribali.

5. Salute e sicurezza sul lavoro ⁵

Deve essere garantito un luogo di lavoro sicuro e sano che protegga e promuova la salute e il benessere dei lavoratori.

L’illuminazione, la ventilazione, il rumore, la temperatura e le condizioni igieniche devono essere adeguati e monitorati attivamente in tutte le strutture, e deve essere garantito l’accesso alle strutture di riposo, ai servizi igienici che garantiscono la privacy e all’acqua potabile. Se sono previsti spazi aggiuntivi, come stanze per dormire o mense, anche questi devono essere mantenuti puliti e sicuri.

Devono essere adottate le misure necessarie per prevenire infortuni e malattie nell’ambiente di lavoro e i dispositivi di protezione (maschere, guanti, ecc.) devono essere forniti gratuitamente a tutti i

lavoratori. Le uscite di emergenza, i piani di evacuazione, gli estintori e le cassette di pronto soccorso devono essere adeguatamente segnalati, essere in condizioni adeguate e disponibili durante l’orario di lavoro. Anche le sostanze e gli agenti chimici, le aree pericolose e tutti gli elementi che possono costituire una fonte di rischio devono essere segnalati in modo visibile. Le macchine devono essere dotate di protezioni adeguate e non devono essere utilizzate tecniche o processi dannosi per la salute. Devono essere effettuate esercitazioni di emergenza e deve essere garantita una formazione regolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti. La persona o le persone responsabili della salute e della sicurezza devono essere note e contattabili da tutti i lavoratori e in grado di agire con decisione e autorità in situazioni di emergenza.

Tutte le misure e gli standard di salute e sicurezza, compresi quelli relativi alla sicurezza degli edifici, devono essere garantiti da un sistema di ispezione regolare, adeguato e sufficiente, mantenendo la relativa documentazione aggiornata e in conformità con le normative locali applicabili.

6. Libertà di associazione e contrattazione collettiva ⁶

Mango riconosce la libertà di associazione, affiliazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

A tutti i lavoratori della catena di approvvigionamento di Mango deve essere garantito il diritto di organizzarsi, di iscriversi a un sindacato e di partecipare a contrattazioni collettive.

I rappresentanti e i rappresentati possono svolgere le loro funzioni liberamente e adeguatamente senza discriminazioni o ritorsioni di alcun tipo.

Laddove i diritti alla libertà di associazione, affiliazione e contrattazione collettiva non sono garantiti dalla legge, è necessario collaborare con i dipendenti per facilitare le opportunità di organizzazione. Dovrebbe inoltre essere incoraggiato un regolare collegamento con Mango e con le organizzazioni sindacali internazionali e locali, da integrare in tutti gli accordi o alleanze che il Gruppo ha con soggetti terzi indipendenti.

7. Orario di lavoro adeguato ⁷

La durata della giornata lavorativa è regolata dalla legislazione applicabile o dalle disposizioni di un accordo, nel caso in cui i termini dell'accordo siano più favorevoli ai lavoratori.

L'orario di lavoro non deve superare le 48 ore settimanali e a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla categoria, deve essere concesso un periodo di riposo settimanale di 24 ore consecutive ogni 7 giorni di calendario.

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite a norma di legge e devono sempre essere effettuate su base volontaria. Saranno accettate solo un massimo di 12 ore di straordinario a settimana. Queste ore devono essere retribuite con una tariffa superiore alla normale tariffa oraria, in conformità alla legislazione e alle normative vigenti.

A tutti i dipendenti deve essere garantito il diritto al riposo e a godere, su base retribuita, dei periodi di ferie, dei giorni festivi segnati nel calendario lavo-

rativo e dei permessi a cui hanno diritto per legge, come il congedo per malattia o il congedo di maternità/paternità.

8. Assunzione regolare e remunerazione adeguata ⁸

A tutte le persone impiegate deve essere garantito un contratto scritto nella lingua locale che specifichi i termini e le condizioni di impiego. I dipendenti devono inoltre essere informati, in modo chiaro e conciso, dei loro diritti e doveri in qualità di dipendenti. Tutti i dipendenti hanno il diritto di richiedere un documento che specifichi come è stato calcolato il loro salario.

Devono essere adottate tutte le misure necessarie per evitare il lavoro precario. A tutti i lavoratori deve essere corrisposto almeno il salario minimo in vigore, o il salario minimo stabilito da un accordo, se questo è più alto. Tale importo deve, come minimo, soddisfare le esigenze di base del lavoratore e del suo ambiente. I salari devono essere pagati regolarmente e puntualmente.

7. Regolato dalle Convenzioni OIL 1 e 14 sull'orario di lavoro e sul riposo settimanale.
8. Regolato dalle Convenzioni OIL 26, 100 e 131 sui metodi di fissazione del salario minimo e sulla parità di retribuzione.
9. Regolato dalla Convenzione OIL 170 sulle sostanze chimiche.

Si raccomanda di promuovere e dare priorità al pagamento degli stipendi tramite addebito diretto rispetto ai pagamenti in contanti. In quest'ultimo caso, l'importo ricevuto dal lavoratore deve essere comprovato da un documento scritto (ricevuta).

Non sono consentite trattenute e/o detrazioni dal salario per motivi disciplinari o di altro tipo non previsti dalla normativa.

Deve essere garantita la parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore.

9. Trasparenza e collaborazione ⁹

Mango si impegna a garantire trasparenza e responsabilità lungo tutta la sua catena di approvvigionamento.

Occorre mantenere un atteggiamento collaborativo e fornire informazioni dettagliate sull'intera catena, comprese quelle relative ai lavoratori della catena. Deve esserci collaborazione con Mango e con terze parti indipendenti (ONG, organizzazioni sindaca-

li internazionali e locali, società di revisione, ecc.) sostenendo e facilitando l'accesso sia ai luoghi di lavoro che ai lavoratori, senza ostacolare il normale sviluppo del processo produttivo.

10. Regolamentazione dei subappalti

La produzione può avvenire solo in stabilimenti di prodotti finiti autorizzati e verificati da Mango. Non è consentito trasferire la produzione a terzi senza previa autorizzazione.

11. Impegno ambientale

In linea con l'impegno di Mango per la sostenibilità ambientale e il diritto a un ambiente sano, la catena di fornitura è tenuta a conoscere e rispettare le politiche, le procedure e i requisiti ambientali di Mango.

Saranno adottate tutte le misure necessarie per operare nel rispetto dell'ambiente. La legislazione e i regolamenti locali e internazionali in materia di sostenibilità ambientale devono essere debitamente rispettati.

Tutti i permessi e le licenze ambientali pertinenti devono essere in vigore e devono essere compiuti sforzi attivi per ridurre l'impatto ambientale delle attività.

11.1 Gestione dell'energia e delle emissioni

Si cercherà di implementare fonti energetiche più sostenibili, dando priorità alle fonti di energia rinnovabili. Sarà data priorità all'eliminazione dell'uso di caldaie a carbone.

Le emissioni saranno monitorate e gestite in modo trasparente e in conformità alla normativa vigente.

11.2 Gestione dell'acqua

Devono essere adottate tutte le misure necessarie per gestire l'uso dell'acqua nel modo più responsabile ed efficiente possibile e per garantire l'accesso all'acqua potabile a tutti i lavoratori e alle loro comunità.

Le acque reflue o qualsiasi fuoriuscita dai processi a umido devono essere trattate prima dello scarico.

11.2.1 Microfibre

Saranno attuate misure per ridurre il rilascio di microfibre. Va notato che il rilascio di microfibre non inquina solo l'acqua, ma anche il suolo e l'aria e può quindi influire negativamente sulla biodiversità e sulla salute umana.

11.3 Gestione dei prodotti chimici

Mango fa parte dell'iniziativa ZDHC, dove sono stati standardizzati i sistemi di gestione delle sostanze chimiche e l'inventario delle sostanze chimiche, l'elenco delle sostanze chimiche soggette a restrizioni, la gestione delle acque reflue e dei fanghi e la gestione della produzione di fibre di cellulosa. Mango si impegna ad adottare e implementare queste linee guida lungo tutta la catena del valore nei processi ad alta intensità di sostanze umide o chimiche.

Le strutture devono avere un inventario delle sostanze chimiche, chiaramente etichettate, e le relative schede di sicurezza disponibili nella lingua locale.

Le sostanze chimiche e i contenitori vuoti che devono essere manipolati o scartati devono essere gestiti in conformità alla legislazione vigente e in modo da eliminare o ridurre i rischi per la salute, la sicurezza e l'ambiente.

11.4 Gestione dei rifiuti

Vengono adottate tutte le misure necessarie per ridurre il volume dei rifiuti e per trattarli in modo responsabile e conforme alla legislazione.

I rifiuti devono essere differenziati per categoria e adeguatamente stoccati con una segnaletica appropriata. La gerarchia dei rifiuti (1. riduzione, 2. riutilizzo, 3. riciclaggio, 4. recupero di energia) deve essere presa in considerazione e, al momento dello smaltimento, deve essere data priorità al riutilizzo e al riciclaggio.

11.5 Biodiversità

Saranno adottate tutte le misure possibili per prevenire e/o ridurre al minimo gli impatti sulla biodiversità

e sugli ecosistemi naturali lungo tutta la catena di fornitura, principalmente nell'estrazione delle materie prime, promuovendo la conservazione dell'ambiente.

11.5.1. Protezione e conservazione delle foreste secolari e di quelle in via di estinzione

Tutti i materiali provenienti da alberi (fibre di cellulosa, carta, cartone e legno) saranno acquistati in modo responsabile. La loro origine sarà monitorata e la loro tracciabilità sarà gestita in modo trasparente in conformità alla normativa vigente.

11.5.2. Benessere animale

Mango rifiuta qualsiasi pratica che comporti l'abuso e la sofferenza degli animali per ottenere i materiali. Sarà garantito che tutti i materiali di origine animale utilizzati nei capi e negli accessori provengano da animali destinati alla catena alimentare umana. In nessun caso verranno utilizzati materiali derivati da animali esotici o da specie minacciate e vulnerabili.

11.5.3. Conservazione degli ecosistemi

Mango cerca di contribuire alla conservazione degli ecosistemi e alla rigenerazione ambientale. L'impegno a combattere la deforestazione e la conversione degli ecosistemi, ad esempio nell'approvvigionamento di pelli bovine, sarà promosso lungo tutta la catena di approvvigionamento.

11.5.4 Materiali più sostenibili

Come indicato nel manuale ambientale per i fornitori, si dovrà dare priorità all'uso di materiali più sostenibili. A questo proposito, verrà sempre fornita la relativa certificazione.

Etica e conformità

Il presente Codice stabilisce solo gli standard minimi. Nel caso in cui esistano altre legislazioni applicabili, compresi i contratti collettivi di lavoro, che disciplinano la stessa materia, dovrà essere rispettata la legislazione più favorevole al lavoratore.

Meccanismi di comunicazione e segnalazione

Mango offre e monitora attentamente diversi meccanismi di reclamo a livello operativo, tra cui il proprio canale (Mango Ethical Channel) attraverso il quale qualsiasi persona che abbia un rapporto con il Gruppo può facilmente presentare una domanda o un reclamo su una possibile irregolarità relativa al presente Codice o alla legislazione in vigore in ciascun Paese.

Il Canale Etico di Mango, così come gli altri meccanismi di reclamo promossi dal Gruppo, garantiscono l’anonimato e un trattamento riservato senza ritorsioni per qualsiasi reclamo presentato in buona fede. Mango incoraggia i fornitori e i produttori di prodotti della catena di approvvigionamento a stabilire canali di comunicazione e reclamo riservati, culturalmente appropriati e accessibili per i lavoratori, in conformità con il Principio 31 dei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani.

Per accedere al Canale Etico di Mango, andare su:
<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

Tutte le politiche, i meccanismi di reclamo e la documentazione a cui si fa riferimento nel presente Codice di condotta sono disponibili sul sito web:
<https://www.mangofashiongroup.com>.

Código de Conduta para Fornecedores e Fabricantes de Produtos

Portuguese

Código de Conduta para Fornecedores e Fabricantes de Produtos

Código de Conduta Social, Laboral e Ambiental para Fornecedores e Fabricantes de Produtos da Mango

Em conformidade com o compromisso de sustentabilidade do Grupo Mango (doravante, “a Mango” ou “o Grupo”) e desde a sua adesão ao Pacto Global das Nações Unidas, a Mango promove o cumprimento das disposições do presente documento em toda a sua cadeia de valor. Este Código de Conduta (doravante, o Código) baseia-se nos princípios e na filosofia do Pacto Global das Nações Unidas, bem como nos princípios e valores estipulados nas principais normas internacionais de proteção dos Direitos Humanos das Nações Unidas: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e as convenções das Nações Unidas, incorporando nas suas operações o conteúdo das principais normas no domínio dos Direitos Humanos: Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Convenção Interna-

cional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Incluem-se igualmente todas as convenções e recomendações aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Este Código está baseado em princípios de transparência, ética e integridade, considerados como aspetos fundamentais para manter relações comerciais justas e sustentáveis. Neste sentido, a Mango promove, através de todas as suas relações com terceiros, uma cultura que garante um comportamento ético e responsável, além de exigir a todos os fornecedores e fabricantes que também garantam o cumprimento da legislação local, nacional e internacional em vigor, quer por parte deles, quer por parte dos seus subcontratados, que procedam à gestão de qualquer conflito de interesses e que rejeite qualquer forma de corrupção, suborno ou extorsão.

Comunicação

Uma exemplar deste Código será afixado nas prin-

cipais entradas e saídas do pessoal nas instalações do fornecedor e fabricante, tanto em inglês como na língua local. Este exemplar incluirá o e-mail de consulta sobre sustentabilidade social (eqp.social-compliance@mango.com), bem como todas as informações sobre o Canal Ético da Mango e sobre outros mecanismos de reclamações disponíveis, caso algum trabalhador precise ou deseje utilizar estes canais de comunicação para expor dúvidas ou qualquer prática irregular relacionada com o incumprimento ou violação das disposições do presente documento.

Âmbito de plicação do Código

Tudo o que está contido neste Código é obrigatório para todos os fabricantes e fornecedores de produtos com os quais o Grupo trabalha. Para atingir este objetivo, a Mango está autorizada a realizar inspeções próprias ou por terceiros para controlar e garantir a aplicação deste Código. Além disso, facultará aos órgãos de fiscalização o acesso à documentação e a todos os meios necessários para o efeito. Estas auditorias podem ser realizadas de forma programada ou sem aviso prévio.

Aceitação e compromisso por parte dos fornecedores e fabricantes de produtos

Todos os fornecedores e fabricantes de produtos da Mango aceitam e comprometem-se a cumprir todos os pontos especificados neste Código e em quaisquer atualizações subsequentes. Este documento estará disponível na página web da Mango.

Controlo e acompanhamento do cumprimento

A aplicação do Código nas diferentes fábricas e instalações dos fornecedores de produtos será monitorizada e verificada regularmente. Tal verificação poderá ser realizada em conjunto com outras organizações independentes, tanto a nível internacional como local. Para o seu correto cumprimento, tem-se de garantir o acesso às instalações, o contacto com os trabalhadores e o acesso à documentação necessária.

A Mango reserva-se o direito de efetuar, em qualquer momento e sem pré-aviso, visitas às instalações de fabrico de produtos.

Ações corretivas

Qualquer situação que implique o incumprimento das disposições do presente Código implicará a sua reparação por parte do fabricante ou fornecedor, para o que será estabelecido um prazo não superior a seis meses. Vale salientar que a Mango participará nas ações corretivas mencionadas, prestando apoio técnico. Caso as medidas corretivas não sejam aplicadas no prazo mencionado, aplicar-se-ão as sanções relevantes, conforme estipulado no documento contratual correspondente. Caso se registem situações graves de emergência social ou outros aspetos significativos e os fabricantes ou fornecedores de produtos não tomarem as medidas necessárias para a sua resolução imediata, o Grupo poderá cancelar qualquer relação com o referido fabricante ou fornecedor após a entrega integral de todos os produtos pendentes.

PRINCÍPIOS

1. Proibição de trabalho infantil ¹

A Mango não tolera nenhuma forma de trabalho

infantil. Serão tomadas as medidas necessárias para garantir a inexistência de trabalho infantil nas instalações.

Nenhuma pessoa com menos de 16 anos de idade poderá ser contratada. Caso o limite de idade estabelecido pela lei local seja superior, ter-se-á de respeitar esse limite de idade.

1.1 Trabalhadores jovens

São considerados trabalhadores jovens as pessoas entre 16 e 18 anos de idade. Os trabalhadores jovens não deverão realizar qualquer trabalho considerado perigoso ou prejudicial para o seu bem-estar físico, psicológico ou moral. Tal trabalho não deverá interferir com a sua escolaridade nem deverá incluir horas extraordinárias ou turnos noturnos.

2. Proibição do trabalho forçado ²

A Mango não tolera nenhuma forma de trabalho forçado ou obrigatório e rejeita qualquer prática de escravidão moderna ou tráfico de seres humanos.

Não devem ser utilizadas medidas coercivas e/ou punitivas para interferir com o direito dos trabalhadores à liberdade de trabalho e em caso algum devem ser retidos documentos pessoais.

Os trabalhadores são livres de deixar o seu emprego mediante aviso prévio e de acordo com a legislação aplicável.

3. Proibição de violência e assédio ³

Todos os ambientes de trabalho devem estar livres de violência e assédio. As práticas ou os comportamentos que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, incluindo violência, ameaças, castigos ou assédio de qualquer tipo, incluindo os baseados no género, são inaceitáveis.

4. Não discriminação ⁴

Os trabalhadores não deverão ser discriminados com base na raça, cor, sexo, género, idade, religião, origem, deficiência, língua, maternidade, orientação

sexual, doença, etnia, opinião política ou qualquer outra condição.

Todas as decisões em matéria de emprego serão feitas tendo como referência o princípio da equidade e igualdade de oportunidades e dando uma atenção especial a grupos vulneráveis, como mulheres, pessoas com deficiência, migrantes e suas famílias, bem como os povos indígenas e tribais.

5. Saúde e segurança no trabalho⁵

Dever-se-á garantir que o local de trabalho seja um espaço seguro e saudável, que proteja e promova a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

As condições de iluminação, ventilação, ruído, temperatura e higiene deverão ser adequadas e controladas ativamente em todas as instalações, além de dever ser garantido o acesso a zonas de descanso e a instalações sanitários que garantam a privacidade e água potável. Se existirem espaços adicionais, como quartos ou cantinas, estes também deverão ser mantidos limpos e seguros.

Serão tomadas as medidas necessárias para prevenir acidentes e doenças no ambiente de trabalho, pelo que se deverá fornecer gratuitamente aos trabalhadores equipamentos de proteção (máscaras, luvas, etc.). As saídas de emergência, os planos de evacuação, os extintores e estojos de primeiros socorros deverão estar devidamente sinalizados, em boas condições e disponíveis durante o horário de trabalho. As substâncias e agentes químicos, as zonas perigosas e todos os elementos suscetíveis de constituir uma fonte de risco também deverão estar visivelmente sinalizados. As máquinas deverão ser equipadas com protetores adequados e não deverão ser utilizadas técnicas ou processos prejudiciais à saúde. Dever-se-ão realizar simulações de emergência e formação contínua em saúde e segurança no trabalho para todos os trabalhadores.

As pessoas (ou pessoa) responsáveis pela saúde e segurança deverão ser conhecidas e acessíveis a todos os trabalhadores, além de deverem ser capazes de agir com decisão e autoridade em situações de emergência.

Deve-se garantir todas as medidas e normas de

6. Regulamentado pelas Convenções 87, 98, 111 e 135 da OIT sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de organização; o direito de organização e de negociação coletiva; a discriminação em matéria de emprego e profissão e sobre os representantes dos trabalhadores.

7. Regulamentado pelas Convenções 1 e 14 da OIT sobre o horário de trabalho e o descanso semanal.

8. Regulamentado pelas Convenções 26, 100 e 131 da OIT sobre Métodos de Fixação de Salários Mínimos, Igualdade de Salários e Fixação de Salários Mínimos.

9. Regulamentado pela Convenção 170 da OIT sobre produtos químicos.

saúde e segurança, incluindo as relacionadas com a segurança dos edifícios, através de um sistema de inspeção regular, adequado e suficiente, que mantenha a documentação relacionada com essas medidas atualizada e em conformidade com os regulamentos locais aplicáveis.

6. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva⁶

A Mango reconhece a liberdade de associação, afiliação e o direito à negociação coletiva. Todos os trabalhadores na cadeia de fornecimento da Mango devem ter garantido o direito de se organizar, aderir a um sindicato e negociar coletivamente.

Os representantes e os representados poderão exercer as suas funções livremente e de forma adequada, sem discriminação ou represálias de qualquer tipo.

Onde os direitos à liberdade de associação, afiliação e negociação coletiva não forem garantidos por lei, deverá haver colaboração com os trabalhadores para facilitar oportunidades de organização.

A coordenação regular com a Mango, bem como com organizações sindicais internacionais e locais, também deve ser incentivada e integrada em quaisquer acordos ou alianças que o Grupo tenha com terceiros independentes.

7. Horário de trabalho adequado⁷

A duração do dia de trabalho deverá ser regulada pela legislação aplicável ou pelas disposições de um acordo, caso os termos deste acordo sejam mais favoráveis para os trabalhadores.

O horário de trabalho não deve exceder as 48 horas por semana e todos os trabalhadores, independentemente da categoria, terão direito a um período de descanso semanal de 24 horas consecutivas por cada 7 dias de calendário.

As horas extraordinárias deverão ser pagas de acordo com a lei e sempre de forma voluntária. Será aceite apenas um máximo de 12 horas extraordinárias por semana. Estas horas devem ser pagas a uma taxa superior à taxa horária normal, em conformidade

com a legislação e regulamentos aplicáveis. Todos os trabalhadores terão garantido o direito ao descanso e à possibilidade de gozar, de forma remunerada, os períodos de férias, os feriados assinalados no calendário laboral e as licenças a que legalmente têm direito, como licença por doença ou licença de maternidade/paternidade.

8. Recrutamento regular e remuneração adequada⁸

Todas as pessoas empregadas terão garantido um contrato por escrito na língua local, em que se especifique os termos e condições de emprego. Serão também informadas, de forma clara e concisa, dos seus direitos e obrigações enquanto trabalhadores. Todos os trabalhadores terão o direito de solicitar um documento que especifique o modo através do qual o seu salário foi calculado.

Serão tomadas todas as medidas necessárias para evitar o trabalho precário. Todos os trabalhadores deverão ser remunerados, pelo menos, com o salário mínimo em vigor, ou com o salário mínimo estabelecido por acordo, se este for superior. Este montante deverá, no mínimo, satisfazer as neces-

sidades básicas do trabalhador e as do seu meio. Os salários deverão ser pagos de forma regular e pontual.

Recomenda-se que o pagamento dos salários por débito direto seja priorizado em detrimento dos pagamentos em numerário. Neste último caso, o valor recebido pelo trabalhador deverá ser comprovado através de um documento escrito (recibo).

Não serão permitidas retenções e/ou deduções de salários por motivos disciplinares ou outros que não estejam refletidos na legislação.

Será garantido o princípio de igualdade salarial para homens e mulheres por trabalho de igual valor.

9. Transparência e colaboração⁹

A Mango compromete-se a manter a transparência e a responsabilidade em toda a sua cadeia de fornecimento.

Deve ser mantida uma atitude colaborativa e fornecer informação pormenorizada sobre toda a ca-

deia, incluindo informações relacionadas com os trabalhadores da cadeia.

Deve haver uma colaboração com a Mango e com terceiros independentes (ONG, organizações sindicais internacionais e locais, empresas de auditoria, etc.), apoiando e facilitando o acesso aos locais de trabalho e aos trabalhadores, sem prejudicar o normal desenvolvimento do processo de produção.

10. Regulamentação das subcontratações

A produção só poderá ter lugar em fábricas de produto final autorizadas e verificadas pela Mango. Não é permitida a transferência de produção para terceiros sem autorização prévia.

11. Compromisso ambiental

Em linha com o compromisso da Mango para com a sustentabilidade ambiental e o direito a um ambiente saudável, a cadeia de fornecimento deve conhecer e respeitar as políticas, os procedimentos e os requisitos ambientais da Mango.

Serão tomadas todas as medidas necessárias para operar de forma amiga do ambiente. A legislação

e os regulamentos locais e internacionais relativos à sustentabilidade ambiental aplicável têm de ser devidamente cumpridos.

Todas as autorizações e licenças ambientais relevantes deverão estar em vigor e far-se-ão os esforços necessários para reduzir o impacto ambiental das operações.

11.1 Gestão de energia e emissões

Far-se-ão os esforços necessários para implementar fontes de energia mais sustentáveis, dando prioridade às fontes de energia renováveis. Será dada prioridade à eliminação da utilização de caldeiras a carvão.

As emissões serão controladas e geridas de forma transparente e em conformidade com a legislação vigente.

11.2 Gestão da água

Serão tomadas todas as medidas necessárias para gerir a utilização da água de forma responsável e eficiente, bem como para garantir o acesso à água potável para todos os trabalhadores e as suas comunidades.

As águas residuais ou quaisquer derrames provenientes de processos hídrico deverão ser tratados antes de serem descarregados.

11.2.1 Microfibras

Tomar-se-ão as devidas medidas para reduzir a libertação de microfibras. Deve-se ter em consideração que a libertação de microfibras não só polui a água, mas também o solo e o ar, pelo que pode afetar negativamente a biodiversidade e a saúde humana.

11.3 Gestão de produtos químicos

A Mango faz parte da iniciativa ZDHC em que foram padronizados sistemas de gestão de produtos químicos, o inventário de produtos desta natureza, a lista de substâncias restritas, a gestão de águas residuais e detritos, bem como a gestão da produção de fibras de celulose. A Mango compromete-se a adotar e aplicar estas diretrizes em toda a cadeia de valor em processos hídricos ou com utilização intensiva de produtos químicos.

As instalações deverão dispor de um inventário de

produtos químicos, devidamente etiquetados, bem como das respetivas fichas de dados de segurança disponíveis na língua local.

Os produtos químicos e os recipientes vazios que têm de ser manuseados ou eliminados deverão ser geridos de acordo com a legislação aplicável e de forma a eliminar ou reduzir os riscos para a saúde, segurança e ambiente.

11.4 Gestão de resíduos

Serão tomadas as medidas necessárias para reduzir o volume de resíduos e para os processar de forma responsável e em conformidade com a legislação.

Os resíduos têm de ser diferenciados por categoria e devidamente armazenados com a sinalização apropriada. Deve-se ter em conta a hierarquia dos resíduos (1. Redução, 2. Reutilização, 3. Reciclagem, 4. Recuperação de energia) e, em caso de eliminação, deverá ser dada prioridade à reutilização e à reciclagem.

11.5 Biodiversidade

Serão tomadas todas as medidas possíveis para prevenir e/ou minimizar os impactos causados na biodiversidade e nos ecossistemas naturais ao longo da cadeia de fornecimento, principalmente na extração de matérias-primas, e assim promover a conservação do meio.

11.5.1 Proteção e conservação de florestas antigas e em perigo

Todos os materiais provenientes de árvores (fibras de celulose, papel, cartão e madeira) serão obtidos de forma responsável. A sua origem será controlada e a sua rastreabilidade será gerida de forma transparente e em conformidade com a legislação vigente.

11.5.2 Bem-estar animal

A Mango rejeita qualquer prática que implique o abuso e sofrimento animal para a obtenção de materiais. Garantir-se-á que todos os materiais de origem animal utilizados em peças de vestuário e acessórios provenham de animais destinados à cadeia alimentar humana. Em circunstância alguma serão utilizados materiais provenientes de animais

exóticos ou espécies em perigo de extinção e vulneráveis.

11.5.3 Preservação dos ecossistemas

A Mango procura contribuir para a preservação dos ecossistemas e para a regeneração ambiental. O compromisso relativo à luta contra a desflorestação e à conversão de ecossistemas, por exemplo, na aquisição de peles bovinas ,será promovido em toda a cadeia de fornecimento.

11.5.4 Materiais mais sustentáveis

Conforme indicado no manual ambiental para fornecedores, será dada prioridade à utilização de materiais mais sustentáveis. Neste sentido, facultar-se-á sempre a certificação correspondente.

Ética e conformidade

Este Código estabelece apenas normas mínimas. No caso de existir outra legislação aplicável, incluindo convenções coletivas, que regule o mesmo tema, deverá ser cumprida a legislação que for mais favorável ao trabalhador.

Mecanismos de comunicação e denúncia

A Mango oferece e acompanha de perto vários mecanismos de denúncia a nível operacional, incluindo o seu próprio canal (Canal Ético da Mango), através do qual qualquer pessoa que tenha uma relação com o Grupo pode facilmente fazer uma consulta ou reclamação sobre uma possível irregularidade relacionada com este Código ou com a legislação em vigor em cada país.

O Canal Ético da Mango, bem como outros mecanismos de denúncia promovidos pelo Grupo, garantem o anonimato, bem como o tratamento confidencial sem retaliações relativas a qualquer denúncia feita de boa-fé.

A Mango incentiva os fornecedores de produtos e fabricantes da cadeia de fornecimento a estabelecer canais de comunicação e denúncia confidenciais, culturalmente apropriados e acessíveis aos trabalhadores, em conformidade com o Princípio 31 dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

Para aceder ao Canal Ético da Mango, vá para: <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

Todas as políticas, mecanismos de denúncia e documentação referidos neste Código de Conduta estão disponíveis na seguinte página web: <https://www.mangofashiongroup.com>.

Code de conduite pour les fournisseurs et fabricants de produits

French

Code de conduite pour les fournisseurs et fabricants de produits

Code de conduite en matière sociale, de travail et d’environnement pour les fournisseurs et les fabricants de produits de Mango

Conformément à l’engagement de développement durable du groupe Mango (ci-après « Mango » ou « le Groupe ») et depuis son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, Mango promeut le respect des dispositions du présent document tout au long de sa chaîne de valeur. Le présent code de conduite (ci-après, le Code) se fonde sur les principes et la philosophie du Pacte mondial des Nations unies, ainsi que sur les principes et les valeurs énoncés dans les principales normes internationales de protection des droits de l’homme des Nations unies : la Déclaration universelle des droits de l’homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les conventions des Nations unies, en intégrant dans ses activités le contenu des principales normes dans le domaine des droits humains : Convention des Nations unies relative aux droits de l’enfant, Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes,

Convention internationale sur les droits des personnes handicapées et Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Toutes les conventions et recommandations applicables de l’Organisation internationale du travail (OIT) sont également incluses.

Ce Code repose sur les principes de transparence, d’éthique et d’intégrité, qu’il considère comme des aspects fondamentaux pour entretenir des relations commerciales équitables et durables. À cet égard, Mango promeut dans toutes ses relations avec les tiers une culture qui garantit un comportement éthique et responsable, exigeant de tous les fournisseurs et fabricants qu’ils veillent au respect de la législation locale, nationale et internationale en vigueur, tant de leur part que de celle de leurs sous-traitants, qu’ils gèrent tout conflit d’intérêts et qu’ils rejettent toute forme de corruption, de pots-de-vin ou d’extorsion de fonds.

Communication

Une copie de ce Code sera affichée aux entrées et sorties principales du personnel des installations du

fournisseur et du fabricant, en anglais et dans la langue locale. Cette copie comprendra l’e-mail de consultation sur la durabilité sociale (eqp.socialcompliance@mango.com), ainsi que toutes les informations sur le canal éthique de Mango et les autres mécanismes de plainte disponibles au cas où un travailleur aurait besoin ou souhaiterait utiliser ces canaux de communication en cas de requêtes ou de pratiques irrégulières liées au non-respect ou à la violation des dispositions du présent document.

Champ d’application du Code

Tout ce qui est contenu dans ce Code est obligatoire pour tous les fabricants et fournisseurs de produits avec lesquels le Groupe travaille. Afin d’atteindre cet objectif, Mango est autorisée à effectuer ses propres inspections ou celles réalisées par des tiers pour assurer et contrôler l’application du présent Code. En outre, les organes de contrôle auront accès à la documentation et à tous les moyens nécessaires à cette fin. Ces inspections peuvent être programmées ou inopinées.

Acceptation et engagement de la part des fournisseurs et des fabricants de produits

Tous les fournisseurs et fabricants de produits Mango acceptent et s’engagent à respecter tous les points spécifiés dans le présent Code, ainsi que toute mise à jour ultérieure. Ce document sera disponible sur le site web de Mango.

Contrôle et suivi de la conformité

La mise en œuvre du Code dans les différentes usines et installations des fournisseurs de produits sera contrôlée et vérifiée régulièrement. Cette vérification peut être effectuée en collaboration avec d’autres organisations tierces indépendantes, tant au niveau international que local. Pour garantir la conformité, l’entrée dans les installations, le contact avec les travailleurs et l’accès à la documentation nécessaire doivent être facilités. Mango se réserve le droit d’effectuer à tout moment des visites inopinées dans les installations de fabrication des produits.

Actions correctives

Toute situation de non-conformité aux dispositions du présent Code implique que le fabricant ou le fournisseur y remédie, dans un délai n’excédant pas six

mois. Il convient de noter que Mango participera aux mesures correctives susmentionnées en fournissant une assistance technique. Si les mesures correctives ne sont pas appliquées dans le délai susmentionné, les sanctions correspondantes seront appliquées, comme stipulé dans le document contractuel correspondant. Si des situations graves d’urgence sociale ou d’autres aspects importants surviennent et que les fabricants ou les fournisseurs de produits ne prennent pas les mesures nécessaires pour y remédier immédiatement, le Groupe peut annuler toute relation avec ledit fabricant ou fournisseur une fois que la livraison complète de tous les produits en attente a été effectuée.

PRINCIPES

1. Interdiction du travail des enfants ¹

Mango ne tolère pas le travail des enfants. Les mesures nécessaires seront prises pour s’assurer qu’aucun enfant ne travaille dans les locaux.

Aucune personne âgée de moins de 16 ans ne peut être recrutée. Si la limite d’âge fixée par la législation locale est plus élevée, c’est cette limite d’âge

qui doit être respectée.

1.1 Jeunes travailleurs

Les personnes âgées de 16 à 18 ans sont considérées comme des jeunes travailleurs. Les jeunes travailleurs ne doivent pas effectuer de travaux considérés comme dangereux ou préjudiciables à leur bien-être physique, mental ou moral. Ce travail ne doit pas interférer avec leur scolarité, ils ne doivent pas faire d’heures supplémentaires ni travailler de nuit.

2. Interdiction du travail forcé ²

Mango ne tolère aucune forme de travail forcé ou obligatoire et rejette toute pratique d’esclavage moderne ou de traite des êtres humains.

Les mesures coercitives et/ou punitives ne doivent pas être utilisées pour interférer avec le droit des travailleurs à la liberté de travail et les documents personnels ne doivent en aucun cas être retenus. Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi en respectant un délai de préavis et conformément à la législation applicable.

3. Interdiction de la violence et du harcèlement ³

Tous les environnements de travail doivent être exempts de violence et de harcèlement. Les pratiques ou comportements qui causent ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, y compris la violence, les menaces, les punitions ou le harcèlement de quelque nature que ce soit, notamment sur la base du sexe, sont inacceptables.

4. Non-discrimination ⁴

Les employés ne doivent pas faire l’objet d’une discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le genre, l’âge, la religion, l’origine, le handicap, la langue, la maternité, l’orientation sexuelle, la maladie, l’appartenance ethnique, l’opinion politique ou toute autre condition.

Toutes les décisions en matière d’emploi seront prises sur la base du principe d’équité et d’égalité des chances, et une attention particulière sera accordée aux groupes vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les migrants et leurs familles, ainsi que les peuples indigènes et tribaux.

- 1. Réglementée par les conventions 29, 105, 138 et 182 de l’OIT sur le travail forcé, sur l’abolition du travail forcé, sur l’âge minimum et sur les pires formes de travail des enfants. La recommandation 190 de l’OIT sur les pires formes de travail des enfants est également prise en compte.
- 2. Réglementée par les conventions 29 et 105 de l’OIT sur le travail forcé et sur l’abolition du travail forcé.
- 3. Réglementée par la convention 190 de l’OIT sur l’élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
- 4. Réglementée par les conventions 111, 97, 143, 159, 169 et 183 de l’OIT sur la discrimination en matière d’emploi et de profession, sur les travailleurs migrants, sur la réadaptation professionnelle et l’emploi, sur les peuples indigènes et tribaux et sur la protection de la maternité.
- 5. Réglementées par les conventions 148 et 155 de l’OIT sur la sécurité et la santé au travail et sur le milieu de travail (pollution de l’air, bruit et vibrations), ainsi que par les principes directeurs de l’OIT sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

5. Santé et sécurité au travail ⁵

Un lieu de travail sûr et sain qui protège et promeut la santé et le bien-être des travailleurs devra être garanti.

L’éclairage, la ventilation, le bruit, la température et les conditions d’hygiène doivent être adéquats et faire l’objet d’une surveillance active dans toutes les installations, et l’accès aux zones de repos, aux toilettes garantissant l’intimité et à l’eau potable doit être assuré. Lorsque des espaces supplémentaires, tels que des chambres ou des cantines, sont prévus, ils doivent également être maintenus propres et sûrs.

Les mesures nécessaires seront prises pour prévenir les accidents et les maladies dans l’environnement de travail et les équipements de protection (masques, gants, etc.) seront fournis gratuitement à tous les travailleurs. Les sorties de secours, les plans d’évacuation, les extincteurs et les troussees de premiers secours doivent être correctement signalés, dans les conditions nécessaires et disponibles pendant les heures de travail. Les substances et agents chimiques, les zones dangereuses et tous les éléments susceptibles d’être une source de risque seront éga-

lement signalés de manière visible. Les machines doivent être équipées de protections appropriées et aucune technique ou procédé nuisible à la santé ne doit être utilisé. Des exercices d’urgence doivent être organisés et une formation régulière en matière de santé et de sécurité au travail sera dispensée à tous les employés.

La ou les personnes responsables de la santé et de la sécurité doivent être connues et accessibles à tous les travailleurs et capables d’agir avec décision et autorité dans les situations d’urgence.

Toutes les mesures et normes de santé et de sécurité, y compris celles relatives à la sécurité des bâtiments, doivent être garanties par un système d’inspection régulier, approprié et suffisant, en tenant à jour la documentation correspondante et en conformité avec les réglementations locales applicables.

6. Liberté d’association et négociation collective ⁶

Mango reconnaît la liberté d’association, d’affiliation et le droit à la négociation collective.

Tous les travailleurs de la chaîne d’approvisionne-

ment de Mango doivent se voir garantir le droit de s’organiser, de s’affilier à un syndicat et de négocier collectivement.

Les représentants et les personnes représentées peuvent exercer leurs fonctions librement et correctement, sans discrimination ni représailles d’aucune sorte.

Lorsque les droits à la liberté d’association, d’affiliation et de négociation collective ne sont pas garantis par la loi, il convient de collaborer avec les travailleurs pour faciliter les possibilités d’organisation.

Une liaison régulière avec Mango ainsi qu’avec les organisations syndicales internationales et locales devrait également être encouragée et intégrée dans tout accord ou alliance du Groupe avec des tiers indépendants.

7. Horaires de travail adéquats ⁷

La durée de la journée de travail est règlementée par la législation applicable ou par les dispositions d’un accord, si les termes de l’accord sont plus favorables aux travailleurs.

La durée du travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine et tous les travailleurs, quelle que soit leur catégorie, bénéficieront d’un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives par période de 7 jours calendaires.

Les heures supplémentaires seront rémunérées conformément à la loi et seront toujours effectuées sur une base volontaire. Un maximum de 12 heures supplémentaires par semaine sera accepté. Ces heures doivent être rémunérées à un taux supérieur au taux horaire normal, conformément à la législation et à la réglementation applicables.

Le droit au repos sera garanti à tous les travailleurs, qui doivent pouvoir bénéficier, sur une base rémunérée, des périodes de vacances, des jours fériés inscrits au calendrier de travail et des congés auxquels ils ont légalement droit, tels que les congés de maladie ou les congés de maternité/paternité.

8. Recrutement régulier et rémunération adéquate ⁸

Toutes les personnes employées se verront garantir un contrat écrit dans la langue locale spécifiant les conditions d’emploi. Elles seront également infor-

mées, de manière claire et concise, de leurs droits et obligations en tant qu’employés. Tous les travailleurs auront le droit de demander un document précisant le mode de calcul de leur salaire.

Toutes les mesures nécessaires seront prises pour éviter le travail précaire. Tous les travailleurs doivent recevoir au moins le salaire minimum en vigueur ou le salaire minimum fixé par convention, s’il est plus élevé. Ce montant doit, au minimum, satisfaire les besoins essentiels du travailleur et ceux de son entourage. Les salaires seront payés régulièrement et à temps.

Il est recommandé de promouvoir le paiement des salaires par prélèvement automatique et de lui donner la priorité sur les paiements en espèces. Dans ce dernier cas, le montant perçu par le travailleur doit être attesté par un document écrit (reçu).

Les retenues et/ou déductions salariales pour des raisons disciplinaires ou autres non prévues par la législation ne sont pas autorisées.

L’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale sera garantie.

6. Règlementée par les conventions 87, 98, 111 et 135 de l’OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sur le droit d’organisation et de négociation collective, sur la discrimination en matière d’emploi et de profession et sur les représentants des travailleurs.
7. Règlementés par les conventions 1 et 14 de l’OIT sur la durée du travail et le repos hebdomadaire.
8. Règlementés par les conventions 26, 100 et 131 de l’OIT sur les méthodes de fixation des salaires minimums et l’égalité de rémunération.
9. Règlementée par la convention 170 de l’OIT sur les produits chimiques.

9. Transparence et collaboration ⁹

Mango s’engage à faire preuve de transparence et de responsabilité tout au long de sa chaîne d’approvisionnement.

Il convient de maintenir une attitude de collaboration et de fournir des informations détaillées sur l’ensemble de la chaîne, y compris les informations relatives aux travailleurs de la chaîne.

Il est demandé de collaborer avec Mango et avec des tiers indépendants (ONG, organisations syndicales internationales et locales, cabinets d’audit, etc.) en soutenant et en facilitant l’accès aux lieux de travail et aux travailleurs, sans entraver le développement normal du processus de production.

10. Réglementation de la sous-traitance

La production ne peut avoir lieu que dans des usines de produits finis autorisées et vérifiées par Mango. Il est interdit de confier la production à des tiers sans autorisation préalable.

11. Engagement environnemental

Conformément à l’engagement de Mango en faveur de la durabilité environnementale et du droit à un environnement sain, la chaîne d’approvisionnement est tenue de connaître et de respecter les politiques, procédures et exigences de Mango en matière d’environnement.

Toutes les mesures nécessaires seront prises pour opérer dans le respect de l’environnement. Les législations et réglementations locales et internationales applicables en matière de durabilité environnementale seront dûment respectées.

Tous les permis et licences environnementaux pertinents seront mis en place et des efforts actifs seront déployés pour réduire l’impact des opérations sur l’environnement.

11.1 Gestion de l’énergie et des émissions

Des efforts seront déployés pour mettre en œuvre des sources d’énergie plus durables en donnant la priorité aux sources d’énergie renouvelables. La priorité sera donnée à l’élimination de l’utilisation des chaudières à charbon.

Les émissions seront contrôlées et gérées de manière transparente et conformément à la législation en vigueur.

11.2 Gestion de l’eau

Toutes les mesures nécessaires sont prises pour gérer l’utilisation de l’eau de manière aussi responsable et efficace que possible et pour garantir l’accès à l’eau potable à tous les travailleurs et à leurs communautés.

Les eaux usées ou tout déversement provenant de procédés par voie humide doivent être traités avant d’être rejetés.

11.2.1 Microfibres

Des mesures seront mises en œuvre pour réduire la libération de microfibres. Il convient de noter que le rejet de microfibres pollue non seulement l’eau, mais aussi le sol et l’air, et peut donc avoir des effets négatifs sur la biodiversité et la santé humaine.

11.3 Gestion des produits chimiques

Mango fait partie de l’initiative ZDHC, dans le cadre de laquelle elle a mis en place des systèmes normalisés de gestion des produits chimiques, un inventaire des produits chimiques, une liste des produits chimiques à usage restreint, une gestion des eaux usées et des boues, et une gestion de la production de fibres de cellulose. Mango s’engage à adopter et à mettre en œuvre ces lignes directrices tout au long de la chaîne de valeur dans les procédés par voie humide ou à forte intensité chimique.

Les installations disposeront d’un inventaire des produits chimiques, clairement étiquetés, et des fiches de données de sécurité correspondantes, disponibles dans la langue locale.

Les produits chimiques et les conteneurs vides qui doivent être manipulés ou mis au rebut seront gérés conformément à la législation applicable et de manière à éliminer ou à réduire les risques pour la santé, la sécurité et l’environnement.

11.4 Gestion des déchets

Toutes les mesures nécessaires seront prises pour réduire le volume des déchets et les traiter de ma-

nière responsable et conformément à la législation. Les déchets doivent être différenciés par catégorie et stockés de manière appropriée, avec une signalisation adéquate. La hiérarchie des déchets (1. réduction, 2. réutilisation, 3. recyclage, 4. valorisation énergétique) doit être prise en compte et, au moment de l’élimination, la priorité doit être donnée à la réutilisation et au recyclage.

11.5 Biodiversité

Toutes les mesures possibles seront prises pour prévenir et/ou minimiser les impacts sur la biodiversité et les écosystèmes naturels tout au long de la chaîne d’approvisionnement, principalement lors de l’extraction des matières premières, en promouvant la conservation de l’environnement.

11.5.1. Protection et conservation des forêts anciennes et des forêts menacées

Tous les matériaux issus d’arbres (fibres de cellulose, papier, carton et bois) proviendront d’un approvisionnement responsable. Leur origine sera contrôlée et leur traçabilité sera gérée de manière transparente, conformément à la législation en vigueur.

11.5.2. Bien-être animal

Mango rejette toute pratique impliquant la maltraitance et la souffrance des animaux pour obtenir des matériaux. Il sera garanti que tous les matériaux d’origine animale utilisés dans les vêtements et les accessoires proviennent d’animaux destinés à la chaîne alimentaire humaine. En aucun cas, des matériaux dérivés d’animaux exotiques ou d’espèces menacées ou vulnérables ne seront utilisés.

11.5.3. Préservation des écosystèmes

Mango cherche à contribuer à la préservation des écosystèmes et à la régénération de l’environnement.

L’engagement de lutter contre la déforestation et la conversion des écosystèmes, par exemple lors de l’approvisionnement en peaux de bovins, sera encouragé tout au long de la chaîne d’approvisionnement.

11.5.4 Des matériaux plus durables

Comme indiqué dans le manuel environnemental destiné aux fournisseurs, la priorité sera donnée à l’utilisation de matériaux plus durables. À cet égard,

la certification correspondante sera toujours fournie.

Éthique et conformité

Le présent Code ne fixe que des normes minimales. S’il existe une autre législation applicable, y compris des conventions collectives, régissant le même sujet, c’est la législation la plus favorable au travailleur qui s’appliquera.

Mécanismes de communication et de rapport

Mango propose et suit de près plusieurs mécanismes de plainte au niveau opérationnel, y compris son propre canal (canal éthique de Mango) par lequel toute personne ayant une relation avec le Groupe peut facilement effectuer une requête ou déposer une plainte concernant une éventuelle irrégularité liée à ce Code ou à la législation en vigueur dans chaque pays.

Le canal éthique de Mango, ainsi que les autres mécanismes de plainte promus par le Groupe, garantissent l’anonymat, ainsi qu’un traitement confidentiel et sans représailles pour toute plainte déposée de bonne foi.

Mango encourage les fournisseurs de produits et les fabricants de la chaîne d’approvisionnement à mettre en place des canaux de communication et de plainte confidentiels, culturellement appropriés et accessibles aux travailleurs, conformément au principe 31 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains.

Pour accéder au canal éthique de Mango, rendez-vous sur : <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

Toutes les politiques, tous les mécanismes de plainte et toute la documentation mentionnés dans le présent Code de conduite sont disponibles sur le site web : <https://www.mangofashiongroup.com>.

Ürün Tedarikçileri ve Üreticileri için Davranış Kuralları

Turkish

Ürün Tedarikçileri ve Üreticileri için Davranış Kuralları

Mango Ürün Tedarikçileri ve Üreticileri için Sosyal, İşgücü ve Çevre Davranış Kuralları

Mango Grubu’nun (bundan böyle “Mango” veya “Grup” olarak anılacaktır) sürdürülebilirlik taahhüdü doğrultusunda ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne bağlılığından dolayı Mango, değer zincirinin tamamında bu belgenin hükümlerine uyulmasını teşvik etmektedir. Bu Davranış Kuralları (bundan böyle Kurallar olarak anılacaktır), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin ilke ve felsefesinin yanı sıra, Birleşmiş Milletler’in İnsan Haklarının korunmasına yönelik temel uluslararası standartlarında öngörülen ilke ve değerlere dayanmaktadır: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler sözleşmeleri, İnsan Hakları alanındaki temel standartların içeriğini faaliyetlerine dahil etmektedir: BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Engellilerin Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme. Uygulanabilir tüm Uluslararası

Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve tavsiye kararları da dahil edilmiştir.

Bu Kurallar, adil ve sürdürülebilir iş ilişkilerinin sürdürülmesi için temel unsurlar olarak kabul edilen şeffaflık, etik ve dürüstlük ilkelerine dayanmaktadır. Bu bağlamda Mango, üçüncü taraflarla olan tüm ilişkilerinde etik ve sorumlu davranışı garanti eden bir kültürü teşvik eder , tüm tedarikçi ve üreticilerin hem kendileri hem de alt yüklenicileri açısından yürürlükteki yerel, ulusal ve uluslararası mevzuata uymalarını, her türlü çıkar çatışmasını yönetmelerini ve her türlü yolsuzluk, rüşvet veya haracı reddetmelerini gerektirir.

İletişim

Bu Kuralların bir kopyası, hem İngilizce hem de yerel dilde, tedarikçi ve üretici tesislerindeki personel ana giriş ve çıkışlarında(ilan panlarında) asılacaktır. Bu kopya, sosyal sürdürülebilirlik danışma e-postasının (eqp.socialcompliance@mango.com) yanı sıra, herhangi bir çalışanın bu belgenin hükümlerine uyulmaması veya ihlal edilmesi ile ilgili sorular veya herhangi bir düzensiz uygulama ile ilgili olarak bu iletişim kanallarını kullanmaya ihtiyaç duyması veya kullanmak istemesi durumunda, Mango’nun Etik Ka-

nalı ve mevcut diğer şikayet mekanizmaları hakkındaki tüm bilgileri içerecektir.

Kuralların’un uygulama kapsamı

Bu Kurallarda yer alan her şey, Grubun birlikte çalıştığı tüm üreticiler ve ürün tedarikçileri için zorunludur. Bu amaca ulaşmak için Mango, bu Kuralların uygulanmasını sağlamak ve izlemek amacıyla kendi denetimlerini veya üçüncü taraflarca yapılan denetimleri gerçekleştirme yetkisine sahiptir. Ayrıcadenetim organlarına bu amaç için gerekli olan belgeleri ve tüm araçlara erişimi sağlayacaktır. Bu denetimler planlı veya habersiz olarak gerçekleştirilebilir.

Ürün tedarikçileri ve üreticileri tarafından kabul ve taahhüt

Tüm Mango ürün tedarikçileri ve üreticileri, bu Kurallarda belirtilen tüm hususlara ve sonraki güncellemelere uymayı kabul ve taahhüt eder. Bu belge Mango’nun web sitesinde mevcut olacaktır.

Uygunluğun kontrolü ve izlenmesi

Ürün tedarikçilerinin farklı fabrika ve tesislerinde

Kuralların uygulanması düzenli olarak izlenecek ve doğrulanacaktır. Bu doğrulama, hem uluslararası hem de yerel düzeyde diğer bağımsız üçüncü taraf kuruluşlarla birlikte gerçekleştirilebilir . Uygunluğun sağlanması için tesislere giriş, işçilerle temas ve gerekli belgelere erişim kolaylaştırılmalıdır.

Mango, ürün üretim tesislerine istediği zaman habersiz ziyaretler yapma hakkını saklı tutar.

Düzeltilici faaliyetler

Bu Kuralların hükümlerine uyulmaması anlamına gelen herhangi bir durum, üretici veya tedarikçi tarafından aynı durumun düzeltilmesi anlamına gelecektir ve bunun için altı ayı aşmayan bir süre belirlenecektir.

Mango’nun yukarıda belirtilen düzeltici faaliyetlere teknik destek sağlayarak katılacağı unutulmamalıdır.

Yukarıda belirtilen süre içerisinde çözümlerin uygulanmaması durumunda, ilgili sözleşme belgesinde belirtildiği gibi ilgili yaptırımlar uygulanacaktır. Ciddi sosyal acil durumların veya diğer önemli hususların ortaya çıkması ve ürün üreticilerinin veya tedarikçilerinin derhal düzeltme için gerekli önlemleri almaması

cektir. Bu saatler, yürürlükteki mevzuat ve düzenlemelere uygun olarak normal saat ücretinden daha yüksek bir oranda ödenmelidir.

Tüm çalışanların dinlenme ve ücretli olarak tatil dönemlerinden, çalışma takviminde belirtilen resmi tatillerden ve hastalık izni ya da annelik/babalık izni gibi yasal olarak hakları olan izinlerden yararlanma hakları güvence altına alınacaktır.

8. Düzenli işe alım ve uygun ücretlendirme ⁸

İstihdam edilen herkese, istihdam şart ve koşullarını belirleyen yerel dilde yazılı bir sözleşme garanti edilecektir. Ayrıca, bir çalışan olarak sahip oldukları hak ve yükümlülükler konusunda açık ve öz bir şekilde bilgilendirilirler. Tüm çalışanlar, ücretlerinin nasıl hesaplandığını belirten bir belge talep etme hakkına sahip olacaktır.

Güvencesiz çalışmayı önlemek için gerekli tüm tedbirler alınacaktır. Tüm işçilere en azından yürürlükteki asgari ücret veya daha yüksek olması halinde anlaşmayla belirlenen asgari ücret ödenecektir. Bu miktar, asgari olarak, işçinin ve çevresinin temel ih-

tiyaçlarını karşılayacaktır. Ücretler düzenli olarak ve zamanında ödenir.

Maaşların otomatik ödeme ile ödenmesinin teşvik edilmesi ve nakit ödemelere göre öncelik verilmesi tavsiye edilmektedir. İkinci durumda, çalışan tarafından alınan miktar yazılı bir belge (makbuz) ile kanıtlanmalıdır.

Mevzuatta yer almayan disiplin veya diğer nedenlerle ücretlerden kesinti ve/veya tevkifat yapılmasına izin verilmez.

Erkekler ve kadınlar için eşit değerdeki iş için eşit ücret garanti altına alınacaktır.

9. Şeffaflık ve iş birliği ⁹

Mango, tedarik zinciri boyunca şeffaflık ve hesap verebilirlik konusunda kararlıdır.

İşbirlikçi bir tutum sürdürülmeli ve zincirdeki çalışanlarla ilgili bilgiler de dahil olmak üzere tüm zincir hakkında ayrıntılı bilgi sağlanmalıdır.

Üretim sürecinin normal gelişimini engellemeden, hem işyerlerine hem de işçilere erişimi destekleyerek ve kolaylaştırarak Mango ile ve bağımsız üçüncü taraflarla (STK'lar, uluslararası ve yerel sendikal örgütler, denetim firmaları vb.) iş birliği yapılmalıdır.

10. Alt sözleşme düzenlemesi

Üretim, yalnızca Mango tarafından yetkilendirilmiş ve doğrulanmış bitmiş ürün fabrikalarında gerçekleştirilebilir. Önceden izin alınmadan üretimin üçüncü taraflara taşınmasına izin verilmez.

11. Çevresel taahhüt

Mango'nun çevresel sürdürülebilirlik ve sağlıklı bir çevre hakkına olan bağlılığı doğrultusunda, tedarik zincirinin Mango'nun çevre politikaları, prosedürleri ve gereklilikleri hakkında bilgi sahibi olması ve bunlara uyması gerekmektedir.

Çevre dostu bir şekilde faaliyet göstermek için gerekli tüm önlemler alınacaktır. Yürürlükteki yerel ve uluslararası çevresel sürdürülebilirlik mevzuat ve düzenlemelerine usulüne uygun olarak yapılacaktır.

7. Çalışma saatleri ve haftalık dinlenmeye ilişkin ILO Sözleşmeleri 1 ve 14 ile düzenlenmiştir.
8. Asgari Ücret Tespit Yöntemleri, Eşit Ücretlendirme ve Asgari Ücret Tespitine ilişkin 26, 100 ve 131 sayılı ILO Sözleşmeleri ile düzenlenmiştir.
9. Kimyasallara ilişkin 170 sayılı ILO Sözleşmesi ile düzenlenmiştir.

İlgili tüm çevresel izinler ve lisanslar yürürlükte olacak ve faaliyetlerin çevresel etkilerini azaltmak için aktif çaba gösterilecektir.

11.1 Enerji ve emisyon yönetimi

Yenilenebilir enerji kaynaklarına öncelik verilerek daha sürdürülebilir enerji kaynaklarının uygulanması için çaba gösterilecektir. Kömür yakıtlı kazanların kullanımının ortadan kaldırılmasına öncelik verilecektir.

Emisyonlar şeffaf bir şekilde ve yürürlükteki mevzuata uygun olarak izlenecek ve yönetilecektir.

11.2 Su yönetimi

Su kullanımının mümkün olduğunca sorumlu ve verimli bir şekilde yönetilmesi ve tüm çalışanlar ile topluluklarının güvenli içme suyuna erişiminin sağlanması için gerekli tüm tedbirler alınacaktır.

Atık su veya ıslak proseslerden kaynaklanan herhangi bir döküntü deşarj edilmenden önce arıtılmalıdır.

11.2.1 Mikrofiberler

Mikrofiber salınımını azaltmak için önlemler alınacaktır. Mikrofiber salınımının sadece suyu değil, toprağı ve havayı da kirlettiğı ve dolayısıyla biyoçeşitliliğı ve insan sağlığını olumsuz etkileyebileceğı unutulmamalıdır.

11.3 Kimyasal yönetimi

Mango, standartlaştırılmış kimyasal yönetim sistemleri ve kimyasal envanteri, kısıtlı kimyasallar listesi, atık su ve çamur yönetimi ve selüloz elyaf üretim yönetimi ile ZDHC girişiminin bir parçasıdır. Mango, ıslak veya kimyasal yoğun süreçlerde değer zinciri boyunca bu yönergeleri benimsemeyi ve uygulamayı taahhüt etmektedir.

Tesisler, açıkça etiketlenmiş bir kimyasal envanterine ve yerel dilde hazırlanmış ilgili güvenlik bilgi formlarına sahip olmalıdır.

Elleğlenmesi veya atılması gereken kimyasallar ve boş konteynerler yürürlükteki mevzuata uygun olarak ve sağlık, güvenlik ve çevreye yönelik riskleri ortadan

kaldıracak veya azaltacak şekilde yönetilmelidir.

11.4 Atık yönetimi

Atık hacminin azaltılması ve sorumlu bir şekilde ve mevzuata uygun olarak işlenmesi için gerekli tüm önlemler alınacaktır.

Atıklar kategorilerine göre ayrılacak ve uygun işa-
retlerle uygun şekilde depolanacaktır. Atık hiyerarşisi
(1. azaltma, 2. yeniden kullanım, 3. geri dönüşüm,
4. enerji geri kazanımı) dikkate alınacak ve bertaraf
sırasında öncelik yeniden kullanım ve geri dönüşüme
verilecektir.

11.5 Biyoçeşitlilik

Başta hammadelerin çıkarılması olmak üzere tedarik zinciri boyunca biyoçeşitlilik ve doğal ekosistemler üzerindeki etkileri önlemek ve/veya en aza indirmek için mümkün olan tüm önlemler alınacak ve çevrenin korunması teşvik edilecektir.

11.5.1. Yaşlı ve nesli tükenmekte olan ormanların korunması ve muhafazası

Ağaçlardan elde edilen tüm malzemeler (selüloz lifle-
ri, kağıt, karton ve ahşap) sorumlu bir şekilde tedarik edilecektir. Bunların menşei izlenecek ve izlenebi-
lirlikleri mevcut mevzuata uygun olarak şeffaf bir şekilde yönetilecektir.

11.5.2. Hayvan Refahı

Mango, malzeme elde etmek için hayvanların istismar edilmesini ve acı çekmesini içeren her türlü uygulamayı reddeder. Giysilerde ve aksesuarlarda kullanılan tüm hayvansal kökenli malzemelerin, insan gıda zincirine yönelik hayvanlardan elde edildiği garanti edilecektir. Hiçbir koşul altında egzotik hayvanlardan veya nesli tükenmekte olan ve savunmasız türlerden elde edilen malzemeler kullanılmayacaktır.

11.5.3. Ekosistemlerin korunması

Mango, ekosistemlerin korunmasına ve çevresel yenilenmeye katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Ormansızlaşma ve ekosistemlerin dönüştürülmesi ile

mücadele taahhüdü, örneğin büyükbaş hayvan derisi tedarikinde, tedarik zinciri boyunca teşvik edilecektir.

11.5.4 Daha sürdürülebilir malzemeler

Tedarikçiler için çevre kılavuzunda belirtildiği üzere, daha sürdürülebilir malzemelerin kullanımına öncelik verilecektir. Bu bağlamda, ilgili sertifikasyon her zaman sağlanacaktır.

Etik ve uyumluluk

Bu Kurallar yalnızca asgari standartları belirler. Aynı konuyu düzenleyen, toplu iş sözleşmeleri de dahil olmak üzere, yürürlükte olan başka bir mevzuat olması halinde, işçi için daha elverişli olan mevzuata uyulacaktır.

İletişim ve raporlama mekanizmaları

Mango, Grup ile ilişkisi olan herhangi bir kişinin bu Kurallar veya her ülkede yürürlükte olan mevzuat ile ilgili olası bir usulsüzlük hakkında kolayca sorgulama veya şikayette bulunabileceği kendi kanalı (Mango Etik Kanalı) da dahil olmak üzere, operasyonel dü-

zeyde çeşitli şikayet mekanizmaları sunar ve bunları yakından izler.

Mango'nun Etik Kanalı ve Grup tarafından desteklenen diğer şikayet mekanizmaları, iyi niyetle yapılan herhangi bir şikayet için anonimliğin yanı sıra misilleme olmaksızın gizli muameleyi garanti eder.

Mango, tedarik zincirindeki ürün tedarikçilerini ve üreticileri, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkele-
ri'nin 31. İlkesine uygun olarak, çalışanlar için gizli, kültürel açıdan uygun ve erişilebilir iletişim ve şikayet kanalları oluşturmaya teşvik eder.

Mango Etik Kanalına erişmek için şu adrese gidin:
<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

Bu Davranış Kurallarında atıfta bulunulan tüm politikalar, şikayet mekanizmaları ve belgeler
<https://www.mangofashiongroup.com> web sitesinde mevcuttur.

产品供应商和制造商 的行为准则

Chinese

产品供应商和制造商的行为准则

Mango产品供应商和制造商的社会、劳动和环境行为准则

根据Mango集团（以下简称“Mango”或“集团”）对可持续发展的承诺，并自加入联合国全球契约组织以来，Mango始终致力于在其整个价值链中促进遵守本文件的规定。本行为准则（以下简称“准则”）以联合国全球契约组织的原则和理念以及联合国保护人权的主要国际标准所规定的原则和价值观为基础:《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会和文化权利国际公约》以及联合国各项公约，在其运作中纳入了人权领域 主要标准的内容：《联合国儿童权利公约》、《消除一切形式种族歧视国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视国际公约》、《残疾人权利国际公约》和《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》。所有适用的国际劳工组织公约和建议书也包括在内。

本准则以透明、道德和诚信原则为基础，并将该等原则视作维持公平和可持续商业关系的基本理念。在这方面，Mango力求通过其与第三方的所有关系营造出一种文化，保证道德和负责任的行为，要求所有供应商和制造商确保遵守当地、国家和国际有效的法律，无论是他们自己还是其分包商，管理任何利益冲突，拒绝任何形式的腐败、贿赂或敲诈勒索。

沟通

英语版和当地语言版本的行为准则将公示于供应商和制

造商工厂的主要出入口，供员工查阅。该副本将包括社会可持续性咨询电子邮箱地址（eqp.socialcompliance@mango.com），以及有关Mango道德渠道和其他投诉机制的所有信息，以防任何工人需要或希望使用这些沟通渠道来查询或投诉任何与不遵守或违反本文件规定有关的违规行为。

行为准则的适用范围

本准则所包含的所有内容对与本集团合作的所有制造商和产品供应商都是强制性的。为了实现这一目标，Mango被授权自行或促使第三方开展检查，以确保和监督本准则的实施。此外，制造商和产品供应商将配合监督机构查阅文件并开展为此目的所需的一切手段。该等检查可在预先安排或未通知的情况下进行。

产品供应商和制造商的接受和承诺

所有Mango产品供应商和制造商接受并承诺遵守本准则中规定的所有要点，以及任何后续更新。可登录Mango网站获取本文件。

管控和监督合规性

定期监测和检查产品供应商的不同工厂和设施对准则的执行情况。这种检查可以与其他独立的第三方组织在国际和地方层面合作进行。为确保合规性，必须为进入设施、与工人接触和获取必要文件提供便利。

- 1.受《国际劳工组织公约》第29号《强迫劳动公约》、第105号《废止强迫劳动公约》、第138号《最低就业年龄公约》和第182号《最恶劣形式的童工劳动公约》管制。同时考虑国际劳工组织第190号《最恶劣形式的童工劳动建议书》。
- 2.受《国际劳工组织公约》第29号《强迫劳动公约》和第105号《废止强迫劳动公约》管制。
- 3.受《国际劳工组织公约》第190号《消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》管制。
4. 受《国际劳工组织公约》第111号《消除就业和职业歧视公约》、第97号《移民就业公约》、第143号《移徙工人公约》第159号《职业康复和就业公约》、第169号《土著和部落人民公约》和第183号《生育保护公约》管制。
5. 受《国际劳工组织公约》第148号《工作环境（空气污染、噪音和振动）公约》和第155号《职业安全、健康和工作环境公约》和国际劳工组织关于职业安全与健康管理体系的准则管制。

Mango保留在任何时候未事先通知就实地造访产品生产设施的权利。

纠正措施

任何构成未遵守本准则规定的情况意味着制造商或供应商必须就此进行相应补救，补救的最后期限将不超过六个月。应注意的是，Mango将通过提供技术支持参与上述补救行动。如果未在上述期限内采取补救措施，则将按照相应合同文件的规定实施相关制裁。如果发生严重的社会紧急情况或其他重大问题，而产品制造商或供应商未采取必要措施立即补救，本集团可在所有已订购产品全部交付后，终止与该制造商或供应商的任何关系。

原则

1.禁止使用童工¹

Mango不容忍雇佣童工。必须采取必要措施，确保工厂不存在童工。不得招募16岁以下的人。如果当地法律规定的年龄限制更高，则必须遵守该年龄限制。

1.1 青年工人

16岁至18岁者视为青年工人。青年工人不得从事任何被认定为对其身体、精神或道德健康有害的工作。不

得妨碍学业，不得加班，不得上夜班。

2.禁止强迫劳动²

Mango不容忍任何形式的强迫或强制劳动，并拒绝任何现代奴役或人口贩卖的行为。不得使用强制和/或惩罚性措施干涉工人的工作自由权，在任何情况下不得扣留个人身份证件。工人有权在事先通知的情况下根据适用法律自由离职。

3.禁止暴力和骚扰³

所有的工作环境都应该没有暴力和骚扰。造成或可能造成身体、心理、性或经济伤害的做法或行为都是不可接受的，包括暴力、威胁、惩罚或任何形式的骚扰，包括基于性别的骚扰。

4.禁止歧视⁴

员工不得因种族、肤色、性、性别、年龄、宗教、出身、残疾、语言、生育、性取向、疾病、种族、政治观点或任何其他条件而受到歧视。

所有就业决定都将基于公平和机会均等的原则，并将特别考虑妇女、残疾人、移民及其家庭、土著和部落人民等弱势群体。

5.工作健康和安全⁵

6. 结社自由和集体谈判自由⁶

Mango承认结社自由、组织和集体谈判权。Mango供应链上的所有工人必须保证拥有组织、加入工会和集体谈判的权利。代表和被代表的人可以自由和适当地履行其职责，不受任何歧视或报复。

8. 定期招聘和足够报酬⁸

所有被雇用的人都应得到当地语言的书面合同，其中规定了雇用条款和条件。他们还应以清楚和简明的方式被告知他们作为员工的权利和义务。所有员工都有权要求提供一份说明其工资计算方法的文件。应采取一切必要措施，避免存在不稳定的工作。应向所有工人至少支付现行最低工资，如果协议规定的最低工资较高，则应支付协议规定的最低工资。该金额

在结社、组织和集体谈判自由的权利没有受到法律保障的地方，必须与员工合作，让他们有机会建立组织。还应鼓励与Mango以及国际和当地工会组织的定期联系，并将其纳入集团与独立第三方签订的任何协议或联盟中。

7. 充足的工作时间⁷

工作日的长度应由适用的立法或协议的规定（如果协议的条款对工人更有利的话）来管辖。每周工作时间不得超过 48小时，所有员工，无论类别，每7个日历天应有连续24小时的每周休息时间。加班应依法支付工资，并应始终在自愿的基础上进行。每周最多只能加班12小时。根据适用的法律和法规，这些小时的工资必须高于正常时薪。应保障所有员工的休息权利，并能够在带薪的基础上，享受假期、工作日历中标明的公共假日和法定休假，如病假或产假/陪产假。

11.环境承诺

根据Mango对环境可持续性和健康环境权的承诺，供应链必须了解并遵守Mango的环境政策、程序和要求。应采取一切必要的行动，以环保的方式运作。应妥善遵守适用的本地和国际环境可持续性立法和法规。

9. 透明度和协作⁹

Mango致力于实现整个供应链的透明度和问责制。应保持协作的态度，并提供有关整个链条的详细信息，包括与供应链中工人有关的信息。必须与Mango和独立第三方（非政府组织，国际和当地工会组织，审计师事务所等）合作，支持和促进实地探访工作场所和工人，而不妨碍生产过程的正常进行。

10.分包的管理

生产只能在经Mango授权和验证的成品工厂进行。不允许在未经授权的情况下将生产转移给第三方。

应至少满足工人及其环境的基本需求。工资应当按时定期支付。建议提倡以直接借记方式支付工资，优先于现金支付。在后一种情况下，工人收到的金额必须由书面文件（收据）证明。不得因纪律处分或法例未列明的其他原因而扣缴和/或扣减工资。保障男女同工同酬。

- 6. 受《国际劳工组织公约》第87号《结社自由和保护组织权公约》、第98号《组织权与集体谈判权公约》、第111号《就业和职业歧视公约》和第135号《工人代表公约》管制。
- 7. 受《国际劳工组织公约》第1号《工时公约》和第14号《每周休息公约》管制。
- 8. 受《国际劳工组织公约》第26号《制定最低工资确定办法公约》、第100号《同酬公约》和第131号《确定最低工资公约》管制。
- 9. 受《国际劳工组织公约》第170号《化学制品在工作中的使用安全公约》管制。

11.1能源和排放管理

通过优先发展可再生能源，努力实现更多的可持续能源。优先淘汰燃煤锅炉。应按照现行法律，以透明的方式监督管理废气排放。

11.2 水资源管理

应采取一切必要措施，尽可能负责任地和有效地管理用水，并确保所有工人及其社区获得安全饮用水。从湿法工艺产生的废水或任何溢出物应在排放前进行处理。

11.2.1超细纤维 必须采取措施减少超细纤维的排放。应当指出，微纤维的排放不仅污染水，而且污染土壤和空气，从而对生物多样性和人类健康产生负面影响。

11.3化学品管理⁹

Mango是化学品零排放倡议的参与者之一，该等倡议标准化了化学品管理系统及其化学品库存、限制化学品清单、废水和污泥管理以及纤维素纤维生产管理。Mango致力于在整个价值链的湿法或化学密集型工艺中采用和实施这些指导方针。设施应有一份化学品清单，附有明确标注，并以当地语

言提供相应的安 全数据表。必须处理或丢弃的化学品和空容器应按照适用的立法进行管理，并以消除或减少对健康、安全和环境的风险的方式进行管理。

11.4废物管理

应采取一切必要措施，减少废物的数量，并按照法律责任地处理废物。废物应按类别分类，并以适当的标志妥善存放。应考虑废物处理金字塔（1.减少；2.重复使用；3.回收；4.能源回收），在处置时，应优先考虑再利用和再循环。

11.5 生物多样性

应采取一切可能的措施，防止和/或尽量减少对整个供应链的生物多样性和自然生态系统的影 响，主要是在原材料的提取过程中，促进环境保护。

11.5.1. 保护和保存原始森林和濒危森林

所有来自树木的材料（纤维素纤维、纸张、纸板和木材）都将以负责任的方式采购。它们的来源将受到监控，其可追溯性将按照现行立法以透明的方式进行管理。

11.5.2. 动物福利

Mango拒绝任何涉及虐待和折磨动物以获取材料的做法。Mango保证所有用于服装和配饰的动物来源材料均来自用于人类食物链的动物。在任何情况下，均不得使用来自珍禽异兽、濒危和易危物种的材料。

11.5.3. 保护生态系统

Mango力求为生态系统的保护和环境的再生做出贡献。Mango将在整个供应链中践行打击森林砍伐和生态系统转变的承诺，例如在牛皮采购方面。

11.5.4更可持续的材料

如供应商环境手册所述，应优先使用更具可持续性的材料。在这方面，将始终提供相应的认证。

道德和合规

本准则仅规定最低标准。如果有任何其他适用的立法，包括管辖同一主题事项的集体谈判协议，则应遵守对工人更有利的立法。

沟通和报告机制

Mango在运营层面提供并密切监控多种投诉机制，包括其自己的渠道（Mango道德渠道），任何与本集团有关

系的人都可以通过该渠道轻松查询或投诉与本准则或各国现行法律相关的可能违规行为。
Mango的道德频道以及集团推广的其他投诉机制保证匿名和保密处理，不会因善意投诉而遭到报复。Mango鼓励供应链中的产品供应商和制造商按照《商业与人权指导原则》第31条原则，为工人建立保密、适合其文化且无障碍的沟通和投诉渠道。

如需访问Mango道德频道，请访问：
<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

本行为准则所述的所有政策、投诉机制和文件均可在以下网站查阅: <http://mangofashiongroup.com>

与社会可持续性有关的问题：
socialimpact@mango.com

与环境有关的问题：
sustainability:environment@mango.com

与供应商有关的问题：
proyectos.sourcing@mango.com

QUY TẮC ỨNG XỬ DÀNH
CHO NHÀ CUNG CẤP VÀ
NHÀ SẢN XUẤT SẢN PHẨM

Vietnamese

QUY TẮC ỨNG XỬ
DÀNH CHO NHÀ CUNG
CẤP VÀ NHÀ SẢN XUẤT
SẢN PHẨM

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VỀ XÃ HỘI, LAO ĐỘNG VÀ
MÔI TRƯỜNG DÀNH CHO NHÀ CUNG CẤP VÀ SẢN
XUẤT SẢN PHẨM CỦA MANGO

Phù hợp với cam kết về tính bền vững của Tập đoàn Mango (sau đây gọi là “Mango” hoặc “Tập đoàn”) và vì tuân thủ Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc, Mango thúc đẩy việc tuân thủ các điều khoản của tài liệu này trong toàn bộ chuỗi giá trị của mình. Bộ quy tắc ứng xử này (sau đây gọi là Bộ quy tắc) dựa trên các nguyên tắc và triết lý của Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc, cũng như các nguyên tắc và giá trị được quy định trong các tiêu chuẩn quốc tế chính về bảo vệ Quyền con người của Liên hợp quốc: Tuyên ngôn quốc tế về Quyền con người, Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị, Công ước quốc tế về các Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa và các công ước của Liên hợp quốc, kết hợp vào hoạt động của mình nội dung của các tiêu chuẩn chính trong lĩnh vực Quyền con người: Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em, Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc, Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, Công ước quốc tế về Quyền của người khuyết tật và Công ước quốc tế về bảo vệ Quyền của tất cả người lao động di cư và

các thành viên trong gia đình họ. Tất cả các công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) hiện hành cũng được đưa vào.

Bộ quy tắc này dựa trên các nguyên tắc về tính minh bạch, đạo đức và liêm chính, coi chúng là những khía cạnh cơ bản để duy trì các mối quan hệ kinh doanh công bằng và bền vững. Về vấn đề này, Mango thúc đẩy thông qua tất cả các mối quan hệ với bên thứ ba một nền văn hóa đảm bảo hành vi đạo đức và có trách nhiệm , yêu cầu tất cả các nhà cung cấp và nhà sản xuất phải đảm bảo tuân thủ luật pháp địa phương, quốc gia và quốc tế hiện hành, cả về phía họ và phía các nhà thầu phụ của họ, quản lý mọi xung đột lợi ích và từ chối mọi hình thức tham nhũng, hối lộ hoặc tổng tiền.

TRUYỀN THÔNG

Một bản sao của Bộ quy tắc này sẽ được trưng bày tại các lối vào và lối ra chính dành cho nhân viên tại các cơ sở của nhà cung cấp và nhà sản xuất, bằng cả tiếng Anh và ngôn ngữ địa phương. Bản sao này sẽ bao gồm email tham vấn về tính bền vững xã hội (eqp.socialcompliance@mango.com), cũng như tất cả thông tin về Kênh đạo đức của Mango và các cơ

chế khiếu nại khác có sẵn trong trường hợp bất kỳ người lao động nào cần hoặc muốn sử dụng các kênh liên lạc này để tham khảo các thắc mắc hoặc bất kỳ hành vi bất thường nào liên quan đến việc không tuân thủ hoặc vi phạm các điều khoản của tài liệu này.

PHẠM VI ÁP DỤNG CỦA BỘ QUY TẮC

Mọi nội dung trong Bộ quy tắc này đều bắt buộc đối với tất cả các nhà sản xuất và nhà cung cấp sản phẩm mà Tập đoàn hợp tác. Để đạt được mục tiêu này, Mango được phép tiến hành các cuộc thanh tra của riêng mình hoặc các cuộc thanh tra do bên thứ ba thực hiện để đảm bảo và giám sát việc áp dụng Bộ quy tắc này. Hơn nữa, họ sẽ cung cấp cho các cơ quan giám sát quyền truy cập vào tài liệu và mọi phương tiện cần thiết cho mục đích này. Các cuộc thanh tra này có thể được tiến hành theo lịch trình hoặc không báo trước.

SỰ CHẤP NHẬN VÀ CAM KẾT TỪ PHÍA NHÀ CUNG
CẤP VÀ NHÀ SẢN XUẤT SẢN PHẨM

Tất cả các nhà cung cấp và nhà sản xuất sản phẩm Mango đều chấp nhận và cam kết tuân thủ tất cả

các điểm được nêu trong Bộ quy tắc này và bất kỳ bản cập nhật nào sau đó. Tài liệu này sẽ có trên trang web của Mango.

KIỂM SOÁT VÀ GIÁM SÁT VIỆC TUÂN THỦ

Việc thực hiện Bộ quy tắc tại các nhà máy và cơ sở khác nhau của các nhà cung cấp sản phẩm sẽ được giám sát và xác minh thường xuyên. Việc xác minh như vậy có thể được thực hiện kết hợp với các tổ chức bên thứ ba độc lập khác ở cả cấp độ quốc tế và địa phương . Để đảm bảo tuân thủ, phải tạo điều kiện thuận lợi cho việc vào các cơ sở, tiếp xúc với người lao động và tiếp cận các tài liệu cần thiết. Mango có quyền đến thăm cơ sở sản xuất sản phẩm mà không báo trước bất cứ lúc nào.

HÀNH ĐỘNG KHẮC PHỤC

Bất kỳ tình huống nào ngụ ý không tuân thủ các điều khoản của Bộ quy tắc này sẽ ngụ ý việc khắc phục tình huống đó của nhà sản xuất hoặc nhà cung cấp, trong đó thời hạn không quá sáu tháng sẽ được thiết lập. Cần lưu ý rằng Mango sẽ tham gia vào các hành động khắc phục nêu trên bằng cách cung cấp hỗ trợ kỹ thuật. Trong trường hợp

các biện pháp khắc phục không được áp dụng trong thời hạn nêu trên, các biện pháp trừng phạt có liên quan sẽ được áp dụng, theo quy định trong tài liệu hợp đồng tương ứng. Trong trường hợp phát sinh các tình huống khẩn cấp xã hội nghiêm trọng hoặc các khía cạnh quan trọng khác và nhà sản xuất hoặc nhà cung cấp sản phẩm không thực hiện các biện pháp cần thiết để khắc phục ngay lập tức, Tập đoàn có thể hủy bỏ bất kỳ mối quan hệ nào với nhà sản xuất hoặc nhà cung cấp nói trên sau khi hoàn tất việc giao hàng đầy đủ tất cả các sản phẩm đang chờ xử lý.

NGUYÊN TẮC

1. CẤM LAO ĐỘNG TRẺ EM¹

Mango không chấp nhận lao động trẻ em. Các biện pháp cần thiết sẽ được thực hiện để đảm bảo không có lao động trẻ em tại cơ sở.

Không được tuyển dụng người dưới 16 tuổi. Nếu giới hạn độ tuổi do luật pháp địa phương quy định cao hơn, phải tuân thủ giới hạn độ tuổi này.

1.1 Lao động chưa thành niên

Người từ 16 đến 18 tuổi được coi là lao động chưa thành niên. Lao động chưa thành niên không được thực hiện bất kỳ công việc nào được coi là nguy hiểm hoặc gây tổn hại đến sức khỏe thể chất, tinh thần hoặc đạo đức của họ. Công việc đó không được ảnh hưởng đến việc học tập của họ, họ không được làm thêm giờ và họ không được làm ca đêm.

2. CẤM LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC²

Mango không chấp nhận lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới bất kỳ hình thức nào và phản đối mọi hành vi nô lệ hiện đại hoặc buôn người.

Không được sử dụng các biện pháp cưỡng chế và/hoặc trừng phạt để can thiệp vào quyền tự do lao động của người lao động và không được giữ lại các giấy tờ cá nhân trong bất kỳ trường hợp nào.

Người lao động có quyền tự do nghỉ việc sau khi báo trước và theo đúng luật hiện hành.

3. CẤM BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI³

Mọi môi trường làm việc phải không có bạo lực và quấy rối. Các hành vi hoặc hành vi gây ra hoặc có

khả năng gây ra tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế, bao gồm bạo lực, đe dọa, trừng phạt hoặc quấy rối dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm cả trên cơ sở giới tính, đều không được chấp nhận.

4. KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ⁴

Nhân viên không bị phân biệt đối xử vì lý do chủng tộc, màu da, giới tính, độ tuổi, tôn giáo, nguồn gốc, khuyết tật, ngôn ngữ, thai sản, khuynh hướng tình dục, bệnh tật, dân tộc, quan điểm chính trị hoặc bất kỳ tình trạng nào khác.

Mọi quyết định về việc làm sẽ được đưa ra dựa trên nguyên tắc công bằng và cơ hội bình đẳng, đồng thời sẽ đặc biệt quan tâm đến các nhóm dễ bị tổn thương như phụ nữ, người khuyết tật, người di cư và gia đình họ, người bản địa và bộ lạc.

5. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN TẠI NƠI LÀM VIỆC⁵

Phải đảm bảo nơi làm việc an toàn và lành mạnh, bảo vệ và thúc đẩy sức khỏe cũng như phúc lợi của người lao động.

Ánh sáng, thông gió, tiếng ồn, nhiệt độ và điều kiện

- Được điều chỉnh bởi các Công ước ILO 29, 105, 138, 182 về lao động cưỡng bức, về xóa bỏ lao động cưỡng bức, về độ tuổi tối thiểu và về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Khuyến nghị ILO 190 về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất cũng được xem xét.
- Được điều chỉnh thông qua Công ước 29 và 105 của ILO về lao động cưỡng bức và xóa bỏ lao động cưỡng bức.
- Được điều chỉnh theo Công ước 190 của ILO về xóa bỏ bạo lực và quấy rối trong thế giới lao động.
- Được điều chỉnh thông qua các Công ước 111, 97, 143, 159, 169 và 183 của ILO về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, đối với người lao động di cư, về phục hồi chức năng nghề nghiệp và việc làm, đối với người dân bản địa và bộ lạc và về bảo vệ thai sản.
- Được điều chỉnh thông qua Công ước 148 và 155 của ILO về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và về môi trường làm việc (ô nhiễm không khí, tiếng ồn và rung động) và Hướng dẫn của ILO về hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.
- Được điều chỉnh thông qua các Công ước ILO 87, 98, 111 và 135 về Tự do hiệp hội và Bảo vệ quyền tổ chức, về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể, về Phân biệt đối xử trong Việc làm và Nghề nghiệp và về Đại diện người lao động.

vệ sinh phải đầy đủ và được giám sát tích cực trong tất cả các cơ sở, và việc tiếp cận các cơ sở nghỉ ngơi, nhà vệ sinh đảm bảo sự riêng tư và nước uống phải được đảm bảo. Khi có thêm không gian, chẳng hạn như phòng ngủ hoặc căng tin, chúng cũng phải được giữ sạch sẽ và an toàn.

Các biện pháp cần thiết phải được thực hiện để phòng ngừa tai nạn và bệnh tật trong môi trường làm việc và thiết bị bảo vệ (khẩu trang, găng tay, v.v.) phải được cung cấp miễn phí cho tất cả người lao động. Lối thoát hiểm, kế hoạch sơ tán, bình chữa cháy và bộ sơ cứu phải được chỉ dẫn đúng cách, trong điều kiện cần thiết và có sẵn trong giờ làm việc. Các chất và tác nhân hóa học, khu vực nguy hiểm và tất cả các yếu tố có thể là nguồn rủi ro cũng phải được chỉ dẫn rõ ràng. Máy móc phải được trang bị các tấm chắn phù hợp và không được sử dụng bất kỳ kỹ thuật hoặc quy trình nào gây hại cho sức khỏe. Các cuộc diễn tập khẩn cấp phải được thực hiện và đào tạo thường xuyên về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp phải được cung cấp cho tất cả nhân viên.

Người(những người) chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn phải được tất cả người lao động biết

đến và dễ tiếp cận, đồng thời có khả năng hành động quyết đoán và có thẩm quyền trong các tình huống khẩn cấp.

Mọi biện pháp và tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn, bao gồm cả những biện pháp và tiêu chuẩn liên quan đến an toàn xây dựng, phải được đảm bảo thông qua hệ thống kiểm tra thường xuyên, phù hợp và đầy đủ, đồng thời cập nhật các tài liệu liên quan và tuân thủ các quy định hiện hành của địa phương.

6. TỰ DO LẬP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ⁶

Mango công nhận quyền tự do lập hội, liên kết và quyền thương lượng tập thể.

Tất cả người lao động trong chuỗi cung ứng của Mango phải được đảm bảo quyền tổ chức, gia nhập công đoàn và thương lượng tập thể.

Người đại diện và người được đại diện có thể thực hiện nhiệm vụ của mình một cách tự do và đúng đắn mà không bị phân biệt đối xử hoặc trả thù dưới bất kỳ hình thức nào.

Trong trường hợp quyền tự do lập hội, liên kết và thương lượng tập thể không được pháp luật bảo đảm, phải có sự hợp tác với nhân viên để tạo điều kiện cho các cơ hội tổ chức. Việc liên lạc thường xuyên với Mango cũng như các tổ chức công đoàn quốc tế và địa phương cũng nên được khuyến khích và tích hợp vào bất kỳ thỏa thuận hoặc liên minh nào mà Tập đoàn có với các bên thứ ba độc lập.

7. GIỜ LÀM VIỆC PHÙ HỢP⁷

Độ dài của ngày làm việc sẽ được điều chỉnh bởi luật hiện hành hoặc bởi các điều khoản của thỏa thuận, trong trường hợp các điều khoản của thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động.

Giờ làm việc không được quá 48 giờ một tuần và tất cả nhân viên, bất kể loại hình nào, đều được nghỉ ngơi hàng tuần 24 giờ liên tục trong mỗi 7 ngày dương lịch.

Làm thêm giờ sẽ được trả lương theo luật định và luôn được thực hiện trên cơ sở tự nguyện. Chỉ chấp nhận tối đa 12 giờ làm thêm mỗi tuần. Những giờ này phải được trả lương cao hơn mức lương theo giờ thông thường, theo luật và quy định hiện hành.

Mọi nhân viên đều được đảm bảo quyền nghỉ ngơi và được hưởng lương các kỳ nghỉ lễ, ngày lễ được ghi trong lịch làm việc và chế độ nghỉ phép mà họ được hưởng theo luật định như nghỉ ốm hoặc nghỉ thai sản/sinh con.

8. TUYỂN DỤNG THƯỜNG XUYỀN VÀ TRẢ LƯƠNG THỎA ĐÁNG⁸

Tất cả những người được tuyển dụng sẽ được đảm bảo một hợp đồng bằng văn bản bằng ngôn ngữ địa phương nêu rõ các điều khoản và điều kiện tuyển dụng. Họ cũng sẽ được thông báo, một cách rõ ràng và súc tích, về các quyền và nghĩa vụ của họ với tư cách là một nhân viên. Tất cả nhân viên sẽ có quyền yêu cầu một tài liệu nêu rõ cách tính lương của họ.

Mọi biện pháp cần thiết phải được thực hiện để tránh công việc bấp bênh. Tất cả người lao động phải được trả ít nhất mức lương tối thiểu hiện hành hoặc mức lương tối thiểu được thỏa thuận, nếu mức lương này cao hơn. Số tiền này, ít nhất, phải đáp ứng được nhu cầu cơ bản của người lao động và môi trường của người lao động. Tiền lương phải được trả thường xuyên và đúng hạn.

Nên khuyến khích và ưu tiên thanh toán lương bằng cách ghi nợ trực tiếp hơn là thanh toán bằng tiền mặt. Trong trường hợp sau, số tiền mà người lao động nhận được phải được chứng minh bằng văn bản (biên lai).

Việc khấu trừ và/hoặc giữ lại tiền lương vì lý do kỷ luật hoặc lý do khác không được quy định trong luật sẽ không được phép.

Phải đảm bảo trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau giữa nam và nữ.

9. MINH BẠCH VÀ HỢP TÁC⁹

Mango cam kết minh bạch và có trách nhiệm trong toàn bộ chuỗi cung ứng của mình.

Cần duy trì thái độ hợp tác và cung cấp thông tin chi tiết về toàn bộ chuỗi, bao gồm thông tin liên quan đến người lao động trong chuỗi.

Phải có sự hợp tác với Mango và các bên thứ ba độc lập (các tổ chức phi chính phủ, tổ chức công đoàn quốc tế và địa phương, công ty kiểm toán, v.v.) bằng cách hỗ trợ và tạo điều kiện tiếp cận cả

- 7. Được điều chỉnh thông qua Công ước 1 và 14 của ILO về giờ làm việc và giờ nghỉ ngơi hàng tuần.
- 8. Được điều chỉnh thông qua các Công ước 26, 100 và 131 của ILO về Phương pháp ấn định mức lương tối thiểu, Trả lương bình đẳng và Ấn định mức lương tối thiểu.
- 9. Được điều chỉnh theo Công ước ILO số 170 về Hóa chất.

nơi làm việc và người lao động, mà không cản trở sự phát triển bình thường của quy trình sản xuất.

10. QUY ĐỊNH VỀ THẦU PHỤ

Việc sản xuất chỉ có thể diễn ra tại các nhà máy sản xuất thành phẩm được Mango ủy quyền và xác minh. Không được phép chuyển giao sản xuất cho bên thứ ba mà không có sự ủy quyền trước.

11. CAM KẾT VỀ MÔI TRƯỜNG

Để phù hợp với cam kết của Mango về tính bền vững của môi trường và quyền được sống trong môi trường lành mạnh, chuỗi cung ứng phải nhận thức và tuân thủ các chính sách, quy trình và yêu cầu về môi trường của Mango.

Mọi hành động cần thiết sẽ được thực hiện để hoạt động theo cách thân thiện với môi trường. Các luật và quy định về tính bền vững của môi trường trong nước và quốc tế hiện hành sẽ được tuân thủ đầy đủ. Phải có đầy đủ giấy phép và chứng nhận môi trường có liên quan và phải nỗ lực tích cực để giảm thiểu tác động của hoạt động đến môi trường.

11.1 Quản lý năng lượng và phát thải

Sẽ nỗ lực triển khai các nguồn năng lượng bền vững hơn bằng cách ưu tiên các nguồn năng lượng tái tạo. Ưu tiên sẽ được dành cho việc loại bỏ việc sử dụng lò hơi đốt than.

Lượng phát thải sẽ được theo dõi và quản lý một cách minh bạch và phù hợp với luật hiện hành.

11.2 Quản lý nước

Mọi biện pháp cần thiết phải được thực hiện để quản lý việc sử dụng nước một cách có trách nhiệm và hiệu quả nhất có thể và đảm bảo quyền tiếp cận nước uống an toàn cho tất cả người lao động và cộng đồng của họ.

Nước thải hoặc bất kỳ chất thải nào tràn ra từ các quy trình ứt phải được xử lý trước khi xả thải.

11.2.1 Vi sợi

Các biện pháp sẽ được thực hiện để giảm thiểu việc phát thải vi sợi. Cần lưu ý rằng việc phát thải vi sợi không chỉ gây ô nhiễm nước mà còn gây ô nhiễm

đất và không khí, do đó có thể ảnh hưởng tiêu cực đến đa dạng sinh học và sức khỏe con người.

11.3 Quản lý hóa chất

Mango là một phần của sáng kiến ZDHC, nơi họ có hệ thống quản lý hóa chất chuẩn hóa và danh mục hóa chất, danh mục hóa chất hạn chế, quản lý nước thải và bùn thải, và quản lý sản xuất sợi xenlulô. Mango cam kết áp dụng và triển khai các hướng dẫn này trong toàn bộ chuỗi giá trị trong các quy trình ứt hoặc sử dụng nhiều hóa chất.

Các cơ sở phải có danh mục hóa chất được dán nhãn rõ ràng và có bảng dữ liệu an toàn tương ứng bằng ngôn ngữ địa phương.

Hóa chất và thùng chứa rỗng phải được xử lý hoặc thải bỏ phải được quản lý theo luật hiện hành và theo cách loại bỏ hoặc giảm thiểu rủi ro đối với sức khỏe, an toàn và môi trường.

11.4 Quản lý chất thải

Mọi biện pháp cần thiết phải được thực hiện để giảm khối lượng chất thải và xử lý chất thải một

cách có trách nhiệm và theo đúng quy định của pháp luật.

Chất thải phải được phân loại theo từng loại và được lưu trữ đúng cách với biển báo phù hợp. Thứ tự phân loại chất thải (1. giảm thiểu, 2. tái sử dụng, 3. tái chế, 4. thu hồi năng lượng) phải được xem xét và tại thời điểm xử lý thải bỏ, ưu tiên tái sử dụng và tái chế sẽ được dành.

11.5 Đa dạng sinh học

Mọi biện pháp có thể sẽ được thực hiện để ngăn ngừa và/hoặc giảm thiểu tác động đến đa dạng sinh học và hệ sinh thái tự nhiên trong toàn bộ chuỗi cung ứng, chủ yếu trong việc khai thác nguyên liệu thô, thúc đẩy bảo tồn môi trường.

11.5.1. Bảo vệ và bảo tồn rừng nguyên sinh và rừng có nguy cơ tuyệt chủng

Tất cả các vật liệu từ cây (sợi xenlulo, giấy, bìa cứng và gỗ) sẽ được lấy có trách nhiệm. Nguồn gốc của chúng sẽ được theo dõi và khả năng truy xuất nguồn gốc của chúng sẽ được quản lý một cách minh bạch theo luật hiện hành.

11.5.2. Phúc lợi động vật

Mango từ chối bất kỳ hoạt động nào liên quan đến việc ngược đãi và gây đau khổ cho động vật để có được vật liệu. Chúng tôi sẽ đảm bảo rằng tất cả các vật liệu có nguồn gốc động vật được sử dụng trong quần áo và phụ kiện đều đến từ động vật được đưa vào chuỗi thức ăn của con người. Trong mọi trường hợp, chúng tôi sẽ không sử dụng vật liệu có nguồn gốc từ động vật ngoại lai hoặc các loài có nguy cơ tuyệt chủng và dễ bị tổn thương.

11.5.3. Bảo tồn hệ sinh thái

Mango muốn đóng góp vào việc bảo tồn hệ sinh thái và tái tạo môi trường. Cam kết chống phá rừng và chuyển đổi hệ sinh thái, ví dụ như trong việc cung cấp da bò, sẽ được thúc đẩy trong toàn bộ chuỗi cung ứng.

11.5.4 Vật liệu bền vững hơn

Như đã nêu trong sổ tay môi trường dành cho nhà cung cấp, ưu tiên sử dụng vật liệu bền vững hơn sẽ được dành cho. Về vấn đề này, chúng nhận tương ứng sẽ luôn được cung cấp.

ĐẠO ĐỨC VÀ TUÂN THỦ

Bộ quy tắc này chỉ thiết lập các tiêu chuẩn tối thiểu. Trong trường hợp có bất kỳ luật nào khác có thể áp dụng, bao gồm các thỏa thuận thương lượng tập thể, điều chỉnh cùng một vấn đề, thì luật nào có lợi hơn cho người lao động sẽ được tuân thủ.

CƠ CHẾ TRUYỀN THÔNG VÀ BÁO CÁO

Mango cung cấp và giám sát chặt chẽ một số cơ chế khiếu nại ở cấp độ hoạt động, bao gồm kênh riêng (Kênh đạo đức Mango) mà qua đó bất kỳ cá nhân nào có mối quan hệ với Tập đoàn đều có thể dễ dàng đưa ra thắc mắc hoặc khiếu nại về hành vi bất thường có thể xảy ra liên quan đến Bộ quy tắc này hoặc luật pháp hiện hành tại mỗi quốc gia. Kênh đạo đức của Mango cũng như các cơ chế khiếu nại khác do Tập đoàn thúc đẩy đều đảm bảo tính ẩn danh cũng như xử lý bảo mật mà không có hành vi trả thù đối với bất kỳ khiếu nại nào được đưa ra một cách thiện chí.

Mango khuyến khích các nhà cung cấp và nhà sản xuất sản phẩm trong chuỗi cung ứng thiết lập các kênh liên lạc và khiếu nại bảo mật, phù hợp với văn

hóa và dễ tiếp cận cho người lao động theo Nguyên tắc 31 của Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người.

Để truy cập Kênh đạo đức Mango, hãy truy cập: <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

Tất cả các chính sách, cơ chế khiếu nại và tài liệu được đề cập trong Quy tắc ứng xử này đều có sẵn trên trang web: <https://www.mangofashiongroup.com>.

مدونة السلوك لمورّدي المنتجات ومصنّعيها

Arabic

يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 29 و105 و138 و182 بشأن العمل القسري والقضاء على العمل 1. القسري والأجر الأدنى وأسوأ أشكال عمالة الأطفال. توصية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال

مدونة السلوك لمورّدي المنتجات ومصنعيها

مدونة السلوك الاجتماعي والعمالي والبيئي لمورّدي منتجات مانجو ومصنّعيها:

تتعهد الشركات المصنعة بعدم تشغيل الأطفال طبقا لم تقتضيه معايير اتفاقيات منظمة العمل الدولية. كما تستند سياستنا في مجال تشغيل الأطفال القاصرين إلى مقتضيات اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل.

تماشيًا مع التزام مجموعة مانجو (المشار إليها فيما يلي باسم "مانجو" أو "المجموعة") بالاستدامة ومنذ اعتمادها الميثاق العالمي للأمم المتحدة، تدعو مانجو إلى الامتثال لأحكام هذه الوثيقة في جميع أنحاء سلسلة القيم الخاصة بها. تستند هذه المدونة (المشار إليها فيما يلي باسم "المدونة") إلى المبادئ والفلسفة الواردة في الميثاق العالمي للأمم المتحدة، وكذلك المبادئ والقيم المنصوص عليها في المعايير الدولية الرئيسية للأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية والاتفاقية الدولية للاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقيات الأمم المتحدة، وهي تدمج في عملياتها محتويات المعايير الرئيسية في مجال حقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العرقي والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين

وأسرهم. ويشمل أيضًا جميع الاتفاقيات والتوصيات السارية لمنظمة العمل الدولية.

تستند هذه المدونة إلى مبادئ الشفافية والأخلاقيات والنزاهة وتعتبرها الأسس التي تركز عليها العلاقات التجارية العادلة والمستدامة. وفي هذا الصدد، تدعو مانجو في جميع علاقاتها مع الأطراف الثالثة إلى ثقافة تضمن السلوك الأخلاقي والراشد، وتطالب جميع الموردين والمصنّعين بالامتثال للتشريعات المحلية والوطنية والدولية المعمول بها، من جانبها وجانب مقاوليها الفرعيين، وتسوية أي تضارب في المصالح ورفض أي شكل من أشكال الفساد أو الرشوة أو الابتزاز.

التواصل

ستعرض نسخة من هذه المدونة عند المداخل والمخارج الرئيسية للموظفين في مرافق الموردين والمصنّعين باللغة الإنجليزية واللغة المحلية. ستضمن هذه النسخة البريد الإلكتروني المخصص لاستشارة الاستدامة الاجتماعية وكذلك جميع (eqp.socialcompliance@mango.com) المعلومات حول قناة مانجو الأخلاقية وغيرها من الآليات المتاحة لتقديم الشكاوى في حالة أن أي عامل لديه الحاجة أو الرغبة في استخدام قنوات التواصل هذه فيما يخص الاستفسارات أو أي ممارسة شاذة تتعلق بعدم الامتثال لأحكام هذه الوثيقة أو انتهاكها.

نطاق تطبيق المدونة

جميع مورّدي المنتجات ومصنّعيها الذين تعمل معهم المجموعة ملزمين بالتّباع كل ما تنص عليه هذه المدونة. وتحقيقًا لهذه الغاية، مانجو مخولة بإجراء فحوصها الخاصة أو الاستعانة بأطراف ثالثة لإجرائها لضمان تطبيق هذه المدونة ومراقبته. وستزود الهيئات الرقابية بالوثائق وجميع الوسائل اللازمة لتحقيق هذا الغرض. يجوز إجراء هذه الفحوص مع سابق إنذار أم لا.

القبول والالتزام من جانب مورّدي المنتجات ومصنّعيها

يقبل جميع مورّدي منتجات مانجو ومصنّعيها جميع النقاط المحددة في هذه المدونة ويتعهدون بالامتثال لها ولأي تعديلات لاحقة. ستكون هذه الوثيقة متاحة على الموقع الإلكتروني لمانجو.

مراقبة الامتثال ورصده

سيخضع تنفيذ هذه المدونة في مختلف المصانع والمرافق التي يعمل فيها مورّدو المنتجات للمراقبة والاعتماد دوريًا. يجوز إجراء هذا الاعتماد بالتعاون مع منظمات خارجية مستقلة أخرى على الصعيدين الدولي والمحلي. لضمان الامتثال، يجب تصريح دخول المرافق والتواصل مع الموظفين والإطلاع على الوثائق اللازمة.

تحتفظ مانجو بالحق في زيارة المرافق الصناعية في أي وقت دون سابق إنذار.

الإجراءات التصحيحية

يجب على المصنّع أو المورد تصحيح الحالات التي تتضمن عدم الامتثال لأحكام هذه المدونة، وسيحدّد لهذه الغاية موعد نهائي لا يزيد عن ستة أشهر. وتجدر الإشارة إلى أن مانجو ستساهم في الإجراءات التصحيحية المذكورة من خلال تقديم الدعم التقني. في حالة عدم اتخاذ الإجراءات التصحيحية خلال الفترة المذكورة، ستطبق العقوبات التي تنص عليها الوثيقة التعاقدية ذات الصلة. في حالة نشوء حالات طوارئ اجتماعية خطيرة أو غيرها من الحالات الخطيرة ولم يتخذ مورّدو المنتجات أو مصنّعوها التدابير اللازمة لتصحيحها فورًا، فيجوز للمجموعة قطع علاقتها بذلك المصنّع أو المورد بمجرد تسليم جميع المنتجات المنتظرة بأكملها.

حظر عمالة الأطفال 1.1

لا تتسامح مانجو مع توظيف الأطفال. ستُتخذ الإجراءات اللازمة لضمان خلو المباني من عمالة الأطفال.

لا يجوز توظيف أي شخص دون سن السادسة عشرة. إذا كان الحد العمري الذي ينص عليه القانون المحلي أعلى، فيجب الالتزام بهذا الحد.

يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 29 و105 بشأن العمل القسري والقضاء على العمل القسري والأجر الأدنى.

يخضع لتنظيم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 للقضاء على العنف والتحرش في مجال العمل. 3.

يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111 و 97 و 143 و 159 و 169 و 183 بشأن التمييز في التوظيف والتشغيل والعمال المهاجرين وإعادة التأهيل المهني والتوظيف والشعوب الأصلية والقبلية وحماية الأمومة

يخضع لتنظيم اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 148 و155 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل (التلوث 5. الهوائي والضوضاء والاهتزاز) واللوائح الإرشادية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية.

يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و 98 و 111 و 135 بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والتميز في مجال التوظيف والتشغيل وممثلي العمال.

يخضع لتنظيم اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 1 و14 بشأن ساعات العمل والاستراحة الأسبوعية.7

تخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 26 و 100 و 131 بشأن أساليب تحديد الأجر الأدنى والمساواة في الأجر وتحديد الأجر الأدنى.

لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل 48 ساعة في الأسبوع، ويجب منح جميع الموظفين، بغض النظر عن فئتهم، فترة استراحة أسبوعية قدرها 24 ساعة متتالية عن كل 7 أيام تقويمية.

يجب دفع الساعات الإضافية حسب المقتضيات القانونية وأن تكون طوعية دائماً. لن تقبل إلا 12 ساعة إضافية كحد أقصى في الأسبوع. يجب أن يكون أجر هذه الساعات أعلى من أجر الساعات العادية بما يتماشى مع التشريعات واللوائح المعمول بها.

يجب ضمان حق الاستراحة والتمتع بفترات الإجازة مدفوعة الأجر والعطل الرسمية المشار إليها في تقويم العمل والإجازات التي يجيزها القانون، مثل إجازات المرضى أو الأمومة/الأبوة، لجميع الموظفين.

8. ⁸ التوظيف المنظم والمكافأة الكافية

يجب ضمان عقد مكتوب باللغة المحلية يحدد أحكام التوظيف وشروطه لجميع الأشخاص الموظفين. يجب إبلاغهم بحقوقهم والتزاماتهم كموظفين بأسلوب واضح وموجز. يجب منح جميع الموظفين الحق في طلب وثيقة تحدد طريقة حساب أجورهم.

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لتفادي العمل الخطير.

6. حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية⁶

تتعترف مانجو بحرية تكوين الجمعيات والانتماء والحق في
المفاوضة الجماعية.

يجب ضمان الحق في التنظيم والانضمام إلى النقابات التجارية والمفاوضة الجماعية لجميع العمال في سلسلة التوريد الخاصة بمانجو.

يجوز للممثلين والممثلين أداء واجباتهم بحرية وعلى النحو السليم دون أي تمييز أو انتقام من أي نوع.

القانون الحق في تكوين الجمعيات والانتماء والمفاوضة الجماعية، يجب التعاون مع الموظفين لتوفير فرص التنظيم. يجب التشجيع على التنسيق المنتظم مع مانحو ومنظمات النقابة التجارية الدولية والمحلية ودمجه في الاتفاقيات أو التحالفات التي تبرمها المجموعة مع الأطراف الخارجية المستقلة.

7. ⁷ ساعات العمل المناسبة

ستخضع مدة يوم العمل لتنظيم التشريع المعمول به أو أحكام اتفاقية في حالة أن شروط الاتفاقية أكثر مراعاة لمصالح العمال.

المساحات الإضافية، مثل حجر النوم أو المقاصف، مزودة، يجب الحفاظ على نظافتها وأمنها

يجب اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الحوادث والأمراض في بيئة العمل، ويجب تزويد جميع العمال بمعدات الحماية (الأقنعة والقفازات وما إلى ذلك) مجانًا. يجب تعليق اللافتات المناسبة لمخارج الطوارئ ومخططات الإخلاء وأجهزة إطفاء الحريق ومعدات الإسعافات الأولية في الأحوال اللازمة ويجب أن تكون متاحة خلال ساعات العمل. يجب تعليق اللافتات الواضحة للمواد والعوامل الكيميائية والمناطق الخطيرة وجميع العناصر التي قد تكون مصدرًا للخطر. يجب تزويد الآلات بأجهزة الوقاية المناسبة ولا يجوز استخدام التقنيات أو العمليات المضرّة بالصحة. يجب إجراء تدريبات الطوارئ، ويجب تزويد جميع الموظفين بتدريبات الصحة والسلامة المهنية بانتظام.

يجب أن يكون الشخص المسؤول عن الصحة والسلامة معروفاً لجميع العمال ومتاحاً لهم، وأن يكون قادراً على التصرف بحزم وسلطة في الحالات الطارئة.

يجب أن يكون هناك نظام تفتيش منتظم ومناسب وكافي لضمان جميع التدابير والمعايير المتعلقة بالصحة والسلامة، بما في ذلك المتعلقة بسلامة المبنى، ويجب المواظبة على تحديث الوثائق ذات الصلة والتحقق من امتثالها للوائح المحلية المعمول بها.

تسبب الأذى الجسدي أو النفسي أو الجنسي أو الاقتصادي، بما في ذلك العنف أو التهديدات أو المعاقبة أو التحرش من أي نوع، بما في ذلك القائم على الجندر، غير مقبولة.

4. ⁴ محو التمييز

لا يجوز التمييز ضد الموظفين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الجندر أو العمر أو الدين أو الأصل أو التنوع الوظيفي أو اللغة أو الأمومة أو التوجه الجنسي أو المرض أو الإثنية أو المعتقدات السياسية أو أي حالة أخرى.

سُتَّخذ جميع قرارات التوظيف بناءً على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وسيولى اهتمام خاص إلى الفئات المستضعفة، مثل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرين وأسرهـم والشعوب الأصلية والقبلية.

5. ⁵ الصحة والسلامة في العمل

يجب ضمان مكان عمل آمن وصحي يحمي صحة العمال وعافيتهم ويعززهما.

ستكون أحوال الضوء والتهوية والضوضاء ودرجة الحرارة والنظافة مناسبة وستخضع للمراقبة الحثيثة في جميع المرافق، ويجب ضمان مرافق الاستراحة والمراحيض التي تضمن الخصوصية والماء الصالح للشرب. حيثما كانت

1.1 العمال الشباب

سيعتبر الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 عامًا عمالًا شبيابًا. لن يؤدي العمال الشباب أي أعمال تعتبر خطيرة أو مضرّة لصحتهم الجسدية أو العقلية أو النفسية. لا يجوز أن يتعارض هذا العمل مع دراستهم ولا يجوز لهم العمل لساعات إضافية ولا يجوز لهم العمل بدوام مسائي.

2. ² حظر العمل القسري

لا تتسامح مانجو مع التوظيف القسري أو الإجباري بأي شكل من أشكاله، وترفض أي ممارسة للعبودية الحديثة والاتجار بالبشر.

لا يجوز اتباع التدابير القسرية و/أو العقابية لإعاقبة حرية العمال في العمل، ولا يجوز تحت أي ظرف الاحتفاظ بوثائقهم الشخصية.

يتمتع العمال بحرية الاستقالة من وظائفهم بإشعار مسبق ووفقا للقانون المعمول به.

3. ³ حظر العنف والتحرش

يجب أن تخلو جميع بيئات العمل من العنف والتحرش. الممارسات أو السلوكيات التي قد تسبب أو من المحتمل أن

.يخضع لتنظيم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 170 بشأن المواد الكيميائية 9.

التقليل. 2. إعادة الاستخدام. 3. إعادة التدوير. 4. استعادة الطاقة.) وتفضيل إعادة الاستخدام وإعادة التدوير عندما يحين وقت التخلص منها

التنوع البيولوجي 11.5

يجب اتخاذ جميع التدابير الممكنة للوقاية من الآثار على التنوع البيولوجي والنظم البيئية الطبيعية في جميع أنحاء سلسلة التوريد و/أو الحد من وطأتها، لا سيما في استخراج المواد الخام في سبيل الحفاظ على البيئة

حماية الغابات القديمة والمهددة بالانقراض 11.5.1. والحفاظ عليها

يجب توخّي المسؤولية في توريد جميع المواد من الشجر (ألياف السليلوز والورق والكرتون والخشب). سيكون مصدرها محلّ مراقبة، وستخضع قابليتها للتعقب للإدارة بطريقة شفافة ومتوافقة مع التشريعات الحالية

رعاية الحيوانات 11.5.2.

ترفض مانجو أي ممارسة تنطوي على الاعتداء على الحيوان وتعذيبه للحصول على المواد. يجب ضمان أن جميع المواد المشتقة من الحيوانات المستخدمة في الملابس والإكسسوارات تأتي من الحيوانات المخصصة للسلسلة

إدارة المواد الكيميائية 11.3

تشكّل مانجو جزءًا من مبادرة الانبعاث الصفري للمواد وقد وضعت أنظمة موحدة ،(ZDHC) الكيميائية الخطيرة لإدارة المواد الكيميائية ومخزون المواد الكيميائية وقائمة المواد الكيميائية الخاضعة للقيود وإدارة المياه العادمة والحماة وإدارة إنتاج ألياف السليلوز. تلتزم مانجو باعتماد هذه اللوائح الإرشادية وتنفيذها في جميع أنحاء سلسلة القيم الخاصة بها في العمليات المائية أو التي يطغى عليها استخدام المواد الكيميائية

يجب أن يتوفر في المرافق مخزون للمواد الكيميائية مع ملصقات واضحة وأوراق بيانات السلامة المناسبة باللغة المحلية.

يجب إدارة المواد الكيميائية والحاويات الفارغة الواجب التخلص منها وفقا للتشريعات المعمول بها وبطريقة تقضي على المخاطر على الصحة والسلامة والبيئة أو تحدّ منها

إدارة النفايات 11.4

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة للحد من حجم النفايات ومعالجتها بمسؤولية ووفقاً للتشريعات يجب فرز النفايات حسب الفئة وتخزينها على النحو السليم مع الملصقات المناسبة. يجب مراعاة مراتب النفايات (1.

إدارة الطاقة والانبعاثات 11.1

ستُبذل الجهود للاستعانة بموارد أكثر استدامة للطاقة من خلال تفضيل موارد الطاقة المتجددة. سيكون القضاء على استخدام المراجل التي تعمل بالفحم أولوية

ستخضع الانبعاثات للمراقبة والإدارة بطريقة شفافة ومتوافقة مع التشريعات الحالية

إدارة الماء 11.2

ستُتخذ جميع التدابير اللازمة لإدارة استخدام الماء بأكبر قدر ممكن من المسؤولية والكفاءة ولضمان توفر الماء الصالح للشرب لجميع العمال ومجتمعاتهم

يجب معالجة المياه العادمة أو المتسربة من العمليات المائية قبل صرفها

الألياف الدقيقة 11.2.1

ستوضع التدابير للحد من انبعاث الألياف الدقيقة. من الجدير بالذكر أن انبعاث الألياف الدقيقة لا يلوث المياه فحسب، بل يلوث كذلك التراب والهواء، وبالتالي يمكنه أن يؤثر سلبيًا على التنوع البيولوجي وصحة البشر

لهم بدخول أماكن العمل والتواصل مع العمال دون إعاقة السير الطبيعي لعملية الإنتاج

تنظيم المقاوله الفرعية 10.

لا يجوز الإنتاج إلا في مصانع المنتجات المكتملة المخولة والمعتمدة من مانجو. إحالة الإنتاج إلى الأطراف الخارجية دون إذن مسبق غير مسموح بها

الالتزام البيئي 11.

بما يتماشى مع التزام مانجو بالاستدامة البيئية والحق في العمل في بيئة صحية، فإن سلسلة التوريد مطالبة بالإلمام بالسياسات والإجراءات والمتطلبات البيئية لمانجو والامتثال لها.

ستُتخذ جميع الإجراءات اللازمة للعمل بأسلوب مراع للبيئة. يجب الالتزام بالتشريعات واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالاستدامة البيئية على النحو الواجب

يجب الحصول على جميع التصاريح والتراخيص البيئية المناسبة، ويجب بذل الجهود الحثيثة للحد من الآثار البيئية للعمليات

يجب دفع الأجر الأدنى المعمول به، أو الأجر الأدنى الذي تنص عليه الاتفاقية إذا كان أعلى، لجميع العمال. يجب أن تلبى هذه الكمية، كحد أدنى، الاحتياجات الأساسية للعامل والأشخاص في بيئته. يجب دفع الأجور بانتظام وفي الموعد من المستحسن دفع الأجور بالخصم المباشر وتفضيله على المدفوعات النقدية. في الحالة الأخيرة، يجب أن يثبت (العامل الكمية المستلمة بوثيقة مكتوبة (إيصال

لا يجوز الامتناع عن دفع الأجور و/أو خصمها لأسباب تأديبية أو غيرها من الأسباب غير الواردة في التشريع

يجب ضمان المساواة في الأجور للرجال والنساء الذين يؤدون نفس العمل

الشفافية والتعاون 9.9

تلتزم مانجو بالشفافية والمساءلة في جميع أنحاء سلسلة التوريد الخاصة بها

يجب التمسك بروح التعاون، وتزويد معلومات مفصلة حول السلسلة بأكملها، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالعمال في السلسلة. يجب التعاون مع مانجو والأطراف الخارجية المستقلة (المنظمات غير الحكومية ومنظمات الرقابة التجارية الدولية والمحلية وشركات التدقيق وما إلى ذلك) من خلال السماح

الغذائية البشرية. لا يجوز تحت أي ظرف استخدام المواد المشتقة من الحيوانات النادرة أو الكائنات المهددة بالانقراض والمستضعفة.

الحفاظ على النظم البيئية. 11.5.3.

تسعى مانجو إلى المساهمة في الحفاظ على النظم البيئية والتجديد البيئي. سيُدعى إلى الالتزام بمكافحة تدمير الغابات وتحويل النظم البيئية، مثلا، في استيراد جلود البقر، في جميع أنحاء سلسلة التوريد.

مواد أكثر استدامة 11.5.4

كما هو موضح في الدليل البيئي للموردين، سيُفَضَّل استخدام المواد الأكثر استدامة. وفي هذا الصدد، ستوفر دائمًا الشهادة المناسبة.

الأخلاقيات والامتثال

تحدد هذه المدونة المعايير الدنيا فقط. في حالة وجود أي تشريعات معمول بها أخرى، بما في ذلك اتفاقيات المفاوضة الجماعية التي تتناول الموضوع نفسه، فيجب الالتزام بالتشريع الأكثر مراعاة لمصلحة العامل.

آليات التواصل والإبلاغ

تقدم مانجو العديد من آليات تقديم الشكاوى وتراقبها عن كثب على المستوى التشغيلي، بما في ذلك قنواتها الخاصة (قناة مانجو الأخلاقية) التي تتيح لأي شخص له علاقة بالمجموعة تقديم شكوى أو استفسار حول أي شذوذ محتمل. يتعلق بهذه المدونة أو التشريع المعمول به في كل دولة. تضمن قناة مانجو الأخلاقية، بالإضافة إلى آليات تقديم الشكاوى الأخرى التي تتيحها المجموعة، إخفاء الهوية والمعاملة السرية والمناهضة للانتقام لأي شكوى واردة بحسن نية.

تشجع مانجو مورّدي المنتجات ومصنّعيها في سلسلة التوريد على إنشاء قنوات سرية وسهلة المنال وملائمة ثقافيًا للتواصل وتقديم الشكاوى للعمال الممثلين للمبدأ رقم 31 من المبادئ التوجيهية للحقوق التجارية والإنسانية.

يمكن الاطلاع على قناة مانجو الأخلاقية على العنوان <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

جميع السياسات وآليات الشكاوى والوثائق المشار إليها في مدونة السلوك هذه متاحة على الموقع الإلكتروني <https://www.mangofashiongroup.com>.

उत्पाद सप्लायरओं और
नर्माताओं के लिए आचार
कोड

Indian

उत्पाद सप्लायरओं और नरिमाताओं के लिए आचार कोड

आम उत्पाद सप्लायरओं और नरिमाताओं के लिए सामाजकि, श्रम और पर्यावरण आचार कोड

मैंगो ग्रुप (इसके बाद, “मैंगो” या “ग्रुप “) की स्थरिता के प्रर्ति प्रतबिद्धता के अनुरूप और संयुक्त राष्ट्र वैश्वकि समझौते के प्रर्तिअपने पालन के बाद से, मैंगो अपने संपूर्ण मूल्य श्रृंखला में इस दस्तावेज के प्रावधानों के अनुपालन को बढ़ावा देता है। यह आचार कोड (इसके बाद, कोड) संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट के सदिधांतों और दर्शन पर आधारति है, साथ ही संयुक्त राष्ट्र के मानवाधकारों की सुरक्षा के लिए मुख्य अंतरराष्ट्रीय मानकों में नरिधारति सदिधांतों और मूल्यों पर आधारति है: मानवाधकारों की सार्वभौमकि घोषणा, नागरकि और राजनीतकि अधकारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा, आर्थकि, सामाजकि और सांस्कृतकि अधकारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा और संयुक्त राष्ट्र सम्मेलनों, इसके संचालन में मानवाधकारों के क्षेत्र में मुख्य मानकों के वषियों को शामिल कयिा गया है: बाल अधकारों पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन, सभी प्रकार के नस्लीय भेदभाव के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन, महिलाओं के खलिाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन, वकिलांग व्यक्तियों के अधकारों पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन और सभी प्रवासी श्रमकिों और उनके परवारि के सदस्यों के अधकारों के संरक्षण पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन

यह कोड पारदर्शतिा, नैतकिता और ईमानदारी के सदिधांतों पर आधारति है, जो उन्हें नषिपक्ष और टकिाऊ व्यावसायकि संबंधों को बनाए रखने के लिए मौलकि पहलुओं के रूप में मानते हैं। इस संबंध

में, मैंगो तीसरी पार्टी के साथ अपने सभी संबंधों के माध्यम से एक ऐसी संस्कृतकिो बढ़ावा देता है जो नैतकि और जमिमेदार व्यवहार की गारंटी देता है , सभी सप्लायरओं और नरिमाताओं को स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय कानून के अनुपालन को सुनश्चिति करने की आवश्यकता होती है, दोनों अपने और अपने सबकॉन्ट्रेक्टदारों की ओर से, हर्तियों के किसी भी टकराव का प्रबंधन करना और किसी भी प्रकार के भ्रष्टाचार, रश्चितखोरी या जबरन वसूली को अस्वीकार करना।

संचार

इस कोड की एक प्रतिसप्लायर और नरिमाता की सुवधिओं पर कर्मचारियों के लिए मुख्य प्रवेश और नकास द्वार पर अंग्रेजी और स्थानीय भाषा दोनों में प्रदर्शति की जाएगी। इस प्रर्तिमें सामाजकि स्थरिता कंसल्टेशन ईमेल (eqp.socialcompliance@mango.com) के साथ-साथ मैंगो के नैतकि चैनल और अन्य शकियात तरीकों के बारे में सभी जानकारी शामिल होगी, जो इस दस्तावेज़ के प्रावधानों के गैर-अनुपालन या उल्लंघन से संबंधति प्रश्नों या कसिी भी अनयिमति अभ्यास के संदर्भ में कसिी भी कार्यकर्ता को इन संचार चैनलों का उपयोग करने की आवश्यकता या इच्छा होने पर उपलब्ध होगी।

कोड के अनुप्रयोग का दायरा

इस कोड में नहिति सभी बातें उन सभी नरिमाताओं और उत्पाद

1. जबरन श्रम, जबरन श्रम के उन्मूलन, न्यूनतम आयु और बाल श्रम के सबसे बुरे रूपों पर ILO कन्वेंशन 29, 105, 138, 182 द्वारा वनियिमति। बाल श्रम के सबसे बुरे रूपों पर ILO अनुशंसा 190 पर भी वचिर कयिा जाता है।

उत्पाद सप्लायरओं और नरिमाताओं के लिए अनविार्य है जनिके साथ ग्रुप काम करता है।

इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए, मैंगो को इस कोड के अनुप्रयोग को सुनश्चिति करने और नगिरानी करने के लिए अपने स्वयं के नरीक्षण या तीसरी पार्टी द्वारा कएि गए नरीक्षण करने का अधकार है। इसके अलावा, वे पर्यवेक्षी नकियाों को इस उद्देश्य के लिए आवश्यक दस्तावेज़ों और सभी साधनों तक पहुँच प्रदान करेंगे। ये ऑडिट अनुसूचति या अधोषति आधार पर कएि जा सकते हैं।

उत्पाद सप्लायरओं और नरिमाताओं की ओर से स्वीकृति और प्रतबिद्धता

मैंगो के सभी उत्पाद सप्लायर और नरिमाता इस कोड में नरिदषिट सभी बटुिओं और उसके बाद के कसिी भी अपडेट का अनुपालन करने के लिए सहमत हैं और वचनबद्ध हैं। यह दस्तावेज़ मैंगो की वेबसाइट पर उपलब्ध होगा।

अनुपालन का नयित्रण और नगिरानी

वभिन्निन फैक्ट्रियों और सुवधिओं पर कोड के कार्यान्वयन की नयिमति रूप से नगिरानी और वेरीफाई कयिा जाएगा। इस तरह का वेरीफाई अंतरराष्ट्रीय और स्थानीय दोनों स्तरों पर अन्य स्वमैकेनजि्म तृतीय-पक्ष संगठनों के साथ मलिकर कयिा जा सकता है। अनुपालन सुनश्चिति करने के लिए, सुवधिओं में प्रवेश, श्रमकिों से संपर्क और आवश्यक दस्तावेज़ों तक पहुँच को आसान बनाया जाना चाहएि।

मैंगो कसिी भी समय उत्पाद मैन्युफैक्चरगि संयंत्रों का अधोषति दौरा करने का अधकार सुरक्षति रखता है।

सुधारात्मक कार्रवाई

ऐसी कोई भी स्थतििजो इस कोड के प्रावधानों का अनुपालन न करने का संकेत देती है, उसमें नरिमाता या सप्लायर द्वारा इसका समाधान कयिा जाएगा, जसिके लिए छह महीने से अधिक की समय-सीमा नरिधारति नहीं की जाएगी। यह ध्यान दयिा जाना चाहएि कि मैंगो तकनीकी सहायता प्रदान करके उपर्युक्त उपचारात्मक कार्रवाइयों में भाग लेगा। यदउिपर्युक्त अवधि के भीतर उपचार लागू नहीं कएि जाते हैं, तो संबंधति प्रतबिंध लागू कएि जाएंगे, जैसा कि संबंधति अनुबंध दस्तावेज़ में नरिधारति कयिा गया है। यदसिामाजकि आपातकाल या अन्य महत्वपूर्ण पहलुओं की गंभीर स्थतििउत्पन्न होती है और उत्पाद नरिमाता या सप्लायर तत्काल उपचार के लिए आवश्यक उपाय नहीं करते हैं, तो ग्रुप सभी लंबति उत्पादों की पूर्ण डिलीवरी पूरी हो जाने के बाद उक्त नरिमाता या सप्लायर के साथ कसिी भी संबंध को रद्द कर सकता है।

सदिधांत

1. बाल श्रम का नषिध ¹

मैंगो बाल श्रम को बर्दाश्त नहीं करता है। यह सुनश्चिति करने के लिए आवश्यक उपाय कएि जाएंगे कि पिरसिर में कोई बाल श्रम न हो।

16 वर्ष से कम आयु के किसी भी व्यक्तिको भर्ती नहीं किया जाएगा। यदिस्थानीय कानून द्वारा नरिधारित आयु सीमा अधिक है, तो इस आयु सीमा का पालन किया जाना चाहिए।

1.1 युवा कर्मचारी

16 से 18 वर्ष की आयु के व्यक्तियों को युवा कर्मचारी माना जाएगा।

या नैतिक स्वास्थ्य के लिए खतरनाक या हानिकारक माना जाता हो।
ऐसा काम उनकी स्कूली शिक्षा में बाधा नहीं डालेगा, वे ओवरटाइम
काम नहीं करेंगे और वे रात की शिफ्ट में काम नहीं करेंगे।

2. जबरन श्रम का नषिध ²

मैंगो किसी भी रूप में जबरन या अनविचार्य शर्म को बर्दाश्त नहीं करता है तथा आधुनिक गुलामी या मानव तस्करी की किसी भी प्रथा को अस्वीकार करता है।

श्रमकों के काम करने की स्वमैकेनजिम् ता के अधिकारि में हस्तक्षेप करने के लिए बलपूर्वक और/या दंडात्मक उपायों का उपयोग नहीं किया जाएगा और किसी भी परस्थिति में व्यक्तगित दस्तावेजों को रोका नहीं जाएगा।

वरकर पूरव सूचना देकर तथा लागू कानून के अनुसार अपनी नौकरी छोड़ने के लिए स्वमैकेनजिम् हैं।

सभी कार्य वातावरण हिसा और उत्पीड़न से मुक्त होने चाहिए। ऐसी प्रथाएँ या व्यवहार जो शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, यौन या आर्थिक अनुकसान पहुँचाते हैं या पहुँचाने की संभावना रखते हैं, जसिमें हिसा, धमकी, दंड या किसी भी तरह का उत्पीड़न, जसिमें लगे के आधार पर भी शामिल है, अस्वीकार्य है।

4. गैर-भेदभाव ⁴

कर्मचारियों के साथ नस्ल, रंग, लिंग, आयु, धर्म, मूल, वकिलांगता, भाषा, मातृत्व, लैंगिकि रुझान, बीमारी, जातीयता, राजनीतिक राय या किसी अन्य स्थितिके आधार पर भेदभाव नहीं कयिा जाएगा।

रोजगार से संबंधित सभी नरिणय समानता और समान अवसर के सिद्धांत के आधार पर लिए जाएंगे तथा महिलाओं, वकिलांग व्यक्तियों, प्रवासियों और उनके परिवारों तथा स्वदेशी और जनजातीय लोगों जैसे कमजोर समूहों पर विशेष ध्यान दिया जाएगा।

5. कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा ⁵

एक सुरक्षात और स्वस्थ कार्यस्थल सुनिश्चित किया जाएगा जो श्रमिकों के स्वास्थ्य और कल्याण की रक्षा और संवर्धन करे। सभी सुविधाओं में प्रकाश, वेंटिलेशन, शोर, तापमान और स्वच्छता की स्थिति पर्याप्त होनी चाहिए और उन पर सक्रिय रूप से निगरानी

रखी जानी चाहिए, और आराम की सुविधाओं, गोपनीयता सुनिश्चित करने वाले शौचालयों और पीने के पानी तक पहुँच सुनिश्चित की जानी चाहिए। जहाँ अतिरिक्त स्थान, जैसे किसने के कमरे या कैंटीन, उपलब्ध कराए गए हैं, उन्हें भी साफ और सुरक्षित रखा जाना चाहिए। काम के माहौल में दुर्घटनाओं और बीमारियों को रोकने के लिए आवश्यक उपाय किए जाने चाहिए और सभी कर्मचारियों को सुरक्षात्मक उपकरण (मास्क, दस्ताने, आदि) नि:शुल्क प्रदान किए

यंत्र और प्राथमिक चिकित्सा कटि उचित रूप से चहिनति कएि जाने चाहएि, आवश्यक परस्थितियों में और काम के दौरान उपलब्ध होने चाहएि। रासायनिक पदार्थ और एजेंट, खतरनाक क्षेत्र और सभी तत्व जो जोखिम का स्रोत हो सकते हैं, उन्हें भी स्पष्ट रूप से चहिनति कयिा जाना चाहएि। मशीनों को उपयुक्त गार्ड से सुसज्जति कयिा जाना चाहएि और स्वास्थ्य के लएि हानिकारक कोई तकनीक या प्रक्रयिा का उपयोग नहीं कयिा जाना चाहएि। आपातकालीन अभ्यास कएि जाने चाहएि और सभी कर्मचारियों के लएि नियमति व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण प्रदान कयिा जाना चाहएि।

स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए ज़िम्मेदार व्यक्तियों सभी श्रमिकों के लिए ज्ञात और सुलभ होना चाहिए तथा आपातकालीन स्थितियों में नरिणय और अधिकार के साथ कार्य करने में सक्षम होना चाहिए। बिल्डिंग सुरक्षा से संबंधित सहित सभी स्वास्थ्य और सुरक्षा उपायों और मानकों को एक नयिमति, उचित और पर्याप्त नरीक्षण

2. बलात् श्रम और बलात् श्रम के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम
3. कार्यस्थल पर हर्सा और उत्पीड़न के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम
4. रोजगार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव, प्रवासी श्रमिकों, मातृत्व संरक्षण पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन कन्वेंशन 111, 9
5. व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य तथा कार्य वातावरण (वायु प्रदूषण, सुरक्षा एवं स्वास्थ्य प्रबंधन प्रणालियों पर ILO दशानिर्देशों के
6. संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार के संरक्षण, के संबंध में भेदभाव और श्रमिक प्रतिनिधियों पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम
7. कार्य के घंटों और साप्ताहिक वशिराम पर ILO कन्वेंशन 1 और

परणाली द्वारा सुनिश्चित किया जाएगा, तथा संबंधित दस्तावेजों को अप टू डेट रखा जाएगा और लागू स्थानीय वनियमों के अनुरूप रखा जाएगा।

6. संघ बनाने और सामूहिक सौदेबाजी की स्वमैकेनिज्म ता ⁶

मैगो संघ बनाने, संबद्धता और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की स्वमैकेनिज्म ता को मान्यता देता है।

मैगो आपूर्ति श्रृंखला के सभी श्रमकों को संगठित होने, ट्रेड यूनियन में शामिल होने और सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने के अधिकार की गारंटी दी जानी चाहिए।

प्रतनिधि और प्रतनिधित्व प्राप्त व्यक्त बिना किसी भेदभाव या प्रतशिोध के अपने कर्तव्यों का स्वमैकेनजिम् और उचित ढंग से पालन कर सकते हैं।

जहाँ संघ बनाने, संबद्धता और सामूहिक सौदेबाजी की स्वमैकेनिज्म ता के अधिकारों की गारंटी कानून द्वारा नहीं दी जाती है, वहाँ संगठित करने के अवसरों को सुवर्धितजनक बनाने के लिए कर्मचारियों के साथ सहयोग किया जाना चाहिए। मैगो के साथ-साथ अंतरराष्ट्रीय और स्थानीय ट्रेड यूनियन संगठनों के साथ नियमित संपर्क को भी प्रोत्साहित किया जाना चाहिए और ग्रुप द्वारा स्वमैकेनिज्म तृतीय पक्षों के साथ किए गए किसी भी समझौते या गठबंधन में एकीकृत

ठन के कन्वेंशन 29 और 105 के माध्यम से वनियिमति ।
संगठन कन्वेंशन 190 के माध्यम से वनियिमति।
सायकि पुनरवास और रोजगार, स्वदेशी और आदवासी लोगों और
43, 159, 169 और 183 के माध्यम से वनियिमति।
शोर और कंपन) पर ILO कन्वेंशन 148 और 155 तथा व्यावसायिक
यम से वनियिमति ।
ति होने और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार, रोजगार और व्यवसाय
ठन के कन्वेंशन 87, 98, 111 और 135 के माध्यम से वनियिमति ।
के माध्यम से वनियिमति।

किया जाना चाहिए।

7. पर्याप्त कार्य घंटे ⁷

कार्य दविस की लबाई लागू कानून या किसी समझौते के प्राधानों द्वारा वनियमति की जाएगी, यदिसमझौते की शर्तें श्रमिकों के लिए अधिक अनुकूल हों।

काय् घंटे पर्त सप्ताह 48 घंटों से अधिक नहीं होंगे और सभी करमचारियों को, चाहे वे किसी भी श्रेणी के हों, प्रत्येक 7 कैलेंडर दिनों के लिए लगातार 24 घंटों का साप्ताहिक विश्राम काल प्रदान किया जाएगा।

ओवरटाइम का भुगतान कानून के अनुसार किया जाएगा और इसे हमेशा सवैच्छिक आधार पर किया जाएगा। प्रतिसिप्ताह अधिकतम 12 घंटे का ओवरटाइम ही स्वीकार किया जाएगा। इन घंटों का भुगतान लागू कानून और वनियमों के अनुसार सामान्य प्रतघिंटे की दर से अधिक दर पर किया जाना चाहिए।

सभी कर्मचारियों को आराम करने का अधिकार दिया जाएगा तथा उन्हें भुगतान के आधार पर अवकाश अवधि, कार्य कैलेंडर में अंकित सार्वजनिक अवकाश तथा वे अवकाश जिनके वे कानूनी रूप से हकदार हैं, जैसे बीमारी अवकाश या मातृत्व/पतृत्व अवकाश का आनंद लेने का अधिकार दिया जाएगा।

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

8. नयिमति रकिरूटमेंट और पर्याप्त पारविर्कर ⁸

नयिोजति सभी व्यक्तियों को स्थानीय भाषा में लिखित अनुबंध की गारंटी दी जाएगी जिसमें रोजगार की शर्तें और नयिम नर्दिष्टि किए जाएंगे। उन्हें एक कर्मचारी के रूप में उनके अधिकारों और दायित्वों के बारे में भी स्पष्ट और संक्षिप्त तरीके से बताया जाएगा। सभी कर्मचारियों को यह अधिकार होगा कि वे अपने वेतन की गणना कैसे की गई है, यह नर्दिष्टि करने वाला दस्तावेज़ मांग सकें।

अनश्चिति कार्य से बचने के लिए सभी आवश्यक उपाय किए जाएंगे। सभी श्रमकों को कम से कम लागू न्यूनतम वेतन या समझौते द्वारा स्थापति न्यूनतम वेतन का भुगतान किया जाएगा, यदयिह अधिकि है। यह राशि, न्यूनतम रूप से, वर्कर और उसके पर्यावरण की बुनियादी जरूरतों को पूरा करेगी। मजदूरी का भुगतान नियमति रूप से और समय पर किया जाएगा।

यह अनुशंसा की जाती है कि प्रत्यक्ष डेबटि द्वारा वेतन भुगतान को बढ़ावा दिया जाए और नकद भुगतान पर प्राथमकिता दी जाए। बाद के मामले में, कर्मचारी द्वारा प्राप्त राशिको लिखित दस्तावेज़ (रसीद) द्वारा प्रमाणति किया जाना चाहिए।

अनुशासनात्मक या अन्य कारणों से वेतन में कटौती और/या रोक की अनुमतनिहीं दी जाएगी, जो कानून में प्रतबिबिति नहीं है।

पुरुषों और महिलाओं के लिए समान मूल्य के काम के लिए समान वेतन की गारंटी दी जाएगी।

9. पारदर्शति और सहयोग ⁹

मैगो अपनी आपूर्तिश्रृंखला में पारदर्शति और जवाबदेही के लिए प्रतबिद्ध है।

सहयोगात्मक रवैया बनाए रखा जाना चाहिए और श्रृंखला में शामिल श्रमकों से संबंधति जानकारी सहति संपूर्ण श्रृंखला के बारे में वसितृत जानकारी प्रदान की जानी चाहिए।

मैगो और स्वमैकेनज्म तृतीय पक्षों (एनजीओ, अंतर्राष्ट्रीय और स्थानीय ट्रेड यूनयिन संगठन, लेखा परीक्षा फर्म, आदि) के साथ सहयोग किया जाना चाहिए ।

10. सबकॉन्ट्रेक्ट का वनियिमन

उत्पादन केवल मैगो द्वारा अधिकृत और सत्यापति तैयार उत्पाद कारखानों में ही किया जा सकता है। बिना पूर्व अनुमर्ति के उत्पादन को तीसरी पार्टी को सौंपने की अनुमर्ति नहीं है।

11. पर्यावरण प्रतबिद्धता

पर्यावरणीय स्थरिता और स्वस्थ पर्यावरण के अधिकार के प्रति

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

8. नयिमति रकिरूटमेंट और पर्याप्त पारविर्कर ⁸

नयिोजति सभी व्यक्तियों को स्थानीय भाषा में लिखित अनुबंध की गारंटी दी जाएगी जिसमें रोजगार की शर्तें और नयिम नर्दिष्टि किए जाएंगे। उन्हें एक कर्मचारी के रूप में उनके अधिकारों और दायित्वों के बारे में भी स्पष्ट और संक्षिप्त तरीके से बताया जाएगा। सभी कर्मचारियों को यह अधिकार होगा कि वे अपने वेतन की गणना कैसे की गई है, यह नर्दिष्टि करने वाला दस्तावेज़ मांग सकें।

अनश्चिति कार्य से बचने के लिए सभी आवश्यक उपाय किए जाएंगे। सभी श्रमकों को कम से कम लागू न्यूनतम वेतन या समझौते द्वारा स्थापति न्यूनतम वेतन का भुगतान किया जाएगा, यदयिह अधिकि है। यह राशि, न्यूनतम रूप से, वर्कर और उसके पर्यावरण की बुनियादी जरूरतों को पूरा करेगी। मजदूरी का भुगतान नियमति रूप से और समय पर किया जाएगा।

9. पारदर्शति और सहयोग ⁹

मैगो अपनी आपूर्तिश्रृंखला में पारदर्शति और जवाबदेही के लिए प्रतबिद्ध है।

सहयोगात्मक रवैया बनाए रखा जाना चाहिए और श्रृंखला में शामिल श्रमकों से संबंधति जानकारी सहति संपूर्ण श्रृंखला के बारे में वसितृत जानकारी प्रदान की जानी चाहिए।

मैगो और स्वमैकेनज्म तृतीय पक्षों (एनजीओ, अंतर्राष्ट्रीय और स्थानीय ट्रेड यूनयिन संगठन, लेखा परीक्षा फर्म, आदि) के साथ सहयोग किया जाना चाहिए ।

10. सबकॉन्ट्रेक्ट का वनियिमन

उत्पादन केवल मैगो द्वारा अधिकृत और सत्यापति तैयार उत्पाद कारखानों में ही किया जा सकता है। बिना पूर्व अनुमर्ति के उत्पादन को तीसरी पार्टी को सौंपने की अनुमर्ति नहीं है।

11. पर्यावरण प्रतबिद्धता

पर्यावरणीय स्थरिता और स्वस्थ पर्यावरण के अधिकार के प्रति

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

8. नयिमति रकिरूटमेंट और पर्याप्त पारविर्कर ⁸

नयिोजति सभी व्यक्तियों को स्थानीय भाषा में लिखित अनुबंध की गारंटी दी जाएगी जिसमें रोजगार की शर्तें और नयिम नर्दिष्टि किए जाएंगे। उन्हें एक कर्मचारी के रूप में उनके अधिकारों और दायित्वों के बारे में भी स्पष्ट और संक्षिप्त तरीके से बताया जाएगा। सभी कर्मचारियों को यह अधिकार होगा कि वे अपने वेतन की गणना कैसे की गई है, यह नर्दिष्टि करने वाला दस्तावेज़ मांग सकें।

अनश्चिति कार्य से बचने के लिए सभी आवश्यक उपाय किए जाएंगे। सभी श्रमकों को कम से कम लागू न्यूनतम वेतन या समझौते द्वारा स्थापति न्यूनतम वेतन का भुगतान किया जाएगा, यदयिह अधिकि है। यह राशि, न्यूनतम रूप से, वर्कर और उसके पर्यावरण की बुनियादी जरूरतों को पूरा करेगी। मजदूरी का भुगतान नियमति रूप से और समय पर किया जाएगा।

9. पारदर्शति और सहयोग ⁹

मैगो अपनी आपूर्तिश्रृंखला में पारदर्शति और जवाबदेही के लिए प्रतबिद्ध है।

सहयोगात्मक रवैया बनाए रखा जाना चाहिए और श्रृंखला में शामिल श्रमकों से संबंधति जानकारी सहति संपूर्ण श्रृंखला के बारे में वसितृत जानकारी प्रदान की जानी चाहिए।

मैगो और स्वमैकेनज्म तृतीय पक्षों (एनजीओ, अंतर्राष्ट्रीय और स्थानीय ट्रेड यूनयिन संगठन, लेखा परीक्षा फर्म, आदि) के साथ सहयोग किया जाना चाहिए ।

10. सबकॉन्ट्रेक्ट का वनियिमन

उत्पादन केवल मैगो द्वारा अधिकृत और सत्यापति तैयार उत्पाद कारखानों में ही किया जा सकता है। बिना पूर्व अनुमर्ति के उत्पादन को तीसरी पार्टी को सौंपने की अनुमर्ति नहीं है।

11. पर्यावरण प्रतबिद्धता

पर्यावरणीय स्थरिता और स्वस्थ पर्यावरण के अधिकार के प्रति

12. पर्यावरण प्रतबिद्धता

पर्यावरणीय स्थरिता और स्वस्थ पर्यावरण के अधिकार के प्रति

13. पर्यावरण प्रतबिद्धता

14. पर्यावरण प्रतबिद्धता

15. पर्यावरण प्रतबिद्धता

16. पर्यावरण प्रतबिद्धता

17. पर्यावरण प्रतबिद्धता

18. पर्यावरण प्रतबिद्धता

19. पर्यावरण प्रतबिद्धता

20. पर्यावरण प्रतबिद्धता

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

8. नयूनतम मजदूरी नर्धारण पद्धति, समान पारशि्रमकि और न्यूनतम मजदूरी नर्धारण पर ILO कन्वेंशन 26, 100 और 131 के माध्यम से वनियिमति।

9. रसायनों पर आईएलओ कन्वेंशन 170 के माध्यम से वनियिमति।

10. पर्यावरण प्रतबिद्धता

11. पर्यावरण प्रतबिद्धता

12. पर्यावरण प्रतबिद्धता

13. पर्यावरण प्रतबिद्धता

14. पर्यावरण प्रतबिद्धता

15. पर्यावरण प्रतबिद्धता

16. पर्यावरण प्रतबिद्धता

गीले प्रक्रियाओं से निकले अपशष्टि जल या किसी भी रसाव को नर्िवहन से पहले उपचारति किया जाएगा।

11.2.1 माइक्रोफाइबर

माइक्रोफाइबर के उत्सर्जन को कम करने के लिए उपाय लागू किए जाएंगे। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि माइक्रोफाइबर के उत्सर्जन से न केवल पानी प्रदूषति होता है, बल्कि भिट्टी और हवा भी प्रदूषति होती है और इस प्रकार जैव विविधिता और मानव स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है।

11.3 रासायनकि प्रबंधन

मैगो ZDHC पहल का हस्सिा है, जहाँ उन्होंने रासायनकि प्रबंधन प्रणालियों और उनकी रासायनकि सूची, प्रतबिंधति रसायनों की सूची, अपशष्टि जल और कीचड़ प्रबंधन, और सेल्यूलोज फाइबर उत्पादन प्रबंधन को मानकीकृत किया है। मैगो गीले या रासायनकि-गहन प्रक्रियाओं में मूल्य श्रृंखला में इन दशानर्देशों को अपनाने और लागू करने के लिए प्रतबिद्ध है।

11.4 पर्यावरण प्रतबिद्धता

11.5 पर्यावरण प्रतबिद्धता

12. पर्यावरण प्रतबिद्धता

13. पर्यावरण प्रतबिद्धता

14. पर्यावरण प्रतबिद्धता

15. पर्यावरण प्रतबिद्धता

16. पर्यावरण प्रतबिद्धता

17. पर्यावरण प्रतबिद्धता

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

नियमों के अंतर्गत न्यूनतम वेतन

8. नयूनतम मजदूरी नर्धारण पद्धति, समान पारशि्रमकि और न्यूनतम मजदूरी नर्धारण पर ILO कन्वेंशन 26, 100 और 131 के माध्यम से वनियिमति।

9. रसायनों पर आईएलओ कन्वेंशन 170 के माध्यम से वनियिमति।

10. पर्यावरण प्रतबिद्धता

11. पर्यावरण प्रतबिद्धता

12. पर्यावरण प्रतबिद्धता

13. पर्यावरण प्रतबिद्धता

14. पर्यावरण प्रतबिद्धता

15. पर्यावरण प्रतबिद्धता

16. पर्यावरण प्रतबिद्धता

चाहिए, लागू कानून के अनुसार प्रबंधति किया जाएगा और इस तरह से किया जाएगा जिससे स्वास्थ्य, सुरक्षा और पर्यावरण के लिए जोखमि समाप्त हो जाए या कम हो जाए।

11.4 अपशष्टि मैनेजमेंट

अपशष्टि की मात्रा को कम करने तथा उसे जमिमेदारीपूर्वक एवं कानून के अनुसार संसाधति करने के लिए सभी आवश्यक उपाय किए जाएंगे।

11.5 पर्यावरण प्रतबिद्धता

12. पर्यावरण प्रतबिद्धता

13. पर्यावरण प्रतबिद्धता

14. पर्यावरण प्रतबिद्धता

15. पर्यावरण प्रतबिद्धता

16. पर्यावरण प्रतबिद्धता

17. पर्यावरण प्रतबिद्धता

18. पर्यावरण प्रतबिद्धता

19. पर्यावरण प्रतबिद्धता

नगिरानी की जाएगी, और वर्तमान कानून के अनुसार पारदर्शी तरीके से उनकी ट्रेसबिलिटी का प्रबंधन किया जाएगा।

11.5.2. पशु कल्याण

मैंगो ऐसी किसी भी प्रथा को अस्वीकार करता है जिसमें सामग्री प्राप्त करने के लिए जानवरों के साथ दुर्व्यवहार और पीड़ा शामिल हो। यह गारंटी दी जाएगी किकपड़ों और सहायक उपकरणों में इस्तेमाल की जाने वाली सभी पशु मूल की सामग्री मानव खाद्य श्रृंखला के लिए नयित जानवरों से आती है। किसी भी परस्थितिमें वदेशी जानवरों या लुप्तप्राय और कमजोर प्रजातियों से प्राप्त सामग्री का उपयोग नहीं किया जाएगा।

11.5.3. पारस्थितिकी मैकेनजिम् का संरक्षण

मैंगो पारस्थितिकी मैकेनजिम् के संरक्षण और पर्यावरण उत्थान में योगदान देना चाहता है। वनों की कटाई से नपिटने और पारस्थितिकी मैकेनजिम् के परिवर्तन, उदाहरण के लिए गोजातीय खाल के स्रोत में, पूरी आपूर्ति श्रृंखला में प्रतबिद्धता को बढ़ावा दिया जाएगा।

11.5.4 अधिक टिकाऊ सामग्री

जैसा कसप्लायरओं के लिए पर्यावरण मैनुअल में बताया गया है, अधिक टिकाऊ वस्तुओं के उपयोग को प्राथमिकता दी जाएगी। इस संबंध में, संबंधित प्रमाणन हमेशा प्रदान किया जाएगा।

नैतिकता और अनुपालन

यह कोड केवल न्यूनतम मानक स्थापति करती है। यदिसामूहिक सौदेबाजी समझौतों सहित कोई अन्य लागू कानून है, जो समान वषिय-वस्तु को नयित्त्रति करता है, तो उस कानून का पालन किया जाएगा जो कर्मचारी के लिए अधिक अनुकूल है।

संचार और रपिोट्गि मैकेनजिम्

मैंगो परचालन सूत्र पर कई शिकायत मैकेनजिम् की पेशकश करता है और उनकी बारीकी से नगिरानी करता है, जिसमें इसका अपना चैनल (मैंगो एथकिल चैनल) भी शामिल है, जिसके माध्यम से गुरुप के साथ संबंध रखने वाला कोई भी व्यक्ति इस कोड या प्रत्येक देश में लागू कानून से संबंधित संभावित अनयिमतिता के बारे में आसानी से पूछताछ या शिकायत कर सकता है। मैंगो का नैतिक चैनल, तथा गुरुप द्वारा प्रोत्साहित अन्य शिकायत मैकेनजिम् , गुमनामी की गारंटी देते हैं, साथ ही सद्भावनापूर्वक की गई किसी भी शिकायत के लिए प्रतशिोध के बनिा गोपनीय व्यवहार की गारंटी देते हैं।

मैंगो आपूर्ति श्रृंखला में उत्पाद सप्लायरओं और नरिमाताओं को व्यवसाय और मानव अधिकारों पर मार्गदर्शक सिद्धांतों के सिद्धांत 31 के अनुपालन में श्रमिकों के लिए गोपनीय, सांस्कृतिक रूप से उचित और सुलभ संचार और शिकायत चैनल स्थापति करने के लिए प्रोत्साहित करता है।

मैंगो एथकिल चैनल तक पहुंचने के लिए यहां जाएं: <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

इस आचार कोड में उल्लिखित सभी नीतियां, शिकायत मैकेनजिम् और दस्तावेज वेबसाइट: <https://www.mangofashiongroup.com> पर उपलब्ध है।

مصنوعات کے سپلائرز اور
مینوفیکچررز کے لیے ضابطہ
اخلاق

Urdu

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

مینوفیکچررز کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے سپلائرز

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

کی مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کے Mango لیے سماجی، لیبر اور ماحولیاتی ضابطہ اخلاق

یہ ضابطہ شفافیت، اخلاقی اور دیانتداری کے اصولوں پر مبنی ہے، انہیں منصفانہ اور پائیدار کاروباری تعلقات کو برقرار رکھنے کے لیے بنیادی پہلوؤں کے طور پر خیال کیا جاتا فریقین ٹالٹ کے ساتھ اپنے Mango ،ہے۔ اس سلسلے میں تمام تعلقات کے ذریعے ایک ایسی ثقافت کو فروغ دیتا ہے جو اخلاقی اور ذمہ دارانہ رویے کی ضمانت دیتی ہے، جس میں تمام سپلائرز اور مینوفیکچرزز سے تقاضا کیا جاتا ہے کہ وہ مقامی، قومی اور بین الاقوامی قانون سازی کے نفاذ کو یقینی بنائیں، ان کی طرف سے اور ان کے ذیلی ٹھیکیداروں کی طرف سے، کسی بھی قسم کے مفادات کے ٹکراؤ کو منظم کریں اور کسی بھی قسم کی بدعنوانی، رشوت یا ہتہ خوری کو مسترد کریں۔

مواصلت

اس ضابطے کی ایک کاپی انگریزی اور مقامی دونوں زبانوں میں، سپلائر اور مینوفیکچرر کی سہولت گاہوں پر موجود عملے کے لیے مرکزی داخلی راستوں اور خارجی راستوں پر آویزاں کی جائے گی۔ اس کاپی میں سماجی استحکام سے eqp.socialcompliance@ متعلق مشاورتی ای میل کے ایٹھیکل چینل Mango کے ساتھ ساتھ (mango.com کے بارے میں تمام معلومات شامل ہوں گی اور شکایت کے دیگر طریقہ کار اس صورت میں بھی دستیاب ہیں کہ کسی بھی کارکن کو اس دستاویز کی دفعات کی عدم تعمیل یا خلاف ورزی سے متعلق استفسارات یا کسی بھی غیر

قانونی عمل کے حوالے سے ان مواصلاتی ذرائع کو استعمال کرنے کی ضرورت یا خواہش ہو۔

ضابطہ کے اطلاق کا دائرہ کار

اس ضابطہ میں موجود ہر پہلو ان تمام مینوفیکچرزز اور مصنوعات کے سپلائرز کے لیے لازمی ہے جن کے ساتھ گروپ کو اس Mango ،کام کرتا ہے۔ اس مقصد کے حصول کے لیے ضابطے کے اطلاق کو یقینی بنانے اور اس کی نگرانی کرنے کے لیے اپنا معائنہ کرنے یا فریقین ٹالٹ کے ذریعے کروانے کا مجاز ہے۔ مزید برآں، وہ نگران اداروں کو دستاویزات تک رسائی اور اس مقصد کے لیے ضروری تمام ذرائع فراہم کریں گے۔ یہ آڈٹ طے شدہ یا غیر اعلانیہ بنیادوں پر انجام دیے جا سکتے ہیں۔

مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچرزز کی جانب سے قبولیت اور عزم

مصنوعات کے تمام سپلائرز اور مینوفیکچرزز اس Mango ضابطہ میں بیان کردہ تمام نکات اور اس کے بعد کی کسی بھی اپ ڈیٹ کو قبول اور ان کی تعمیل کرتے ہیں۔ یہ کی ویب سائٹ پر دستیاب ہوگی۔ Mango دستاویز

کنٹرول اور تعمیل کی نگرانی

مصنوعات کے سپلائرز کی مختلف فیکٹریوں اور سہولت

گاہوں میں ضابطہ کے نفاذ کی مستقل بنیادوں پر نگرانی اور تصدیق کی جائے گی۔ اس طرح کی تصدیق بین الاقوامی اور مقامی سطح کی دیگر آزاد فریق ٹالٹ تنظیموں کے ساتھ مل کر کی جا سکتی ہے۔ تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے، سہولت گاہوں میں داخلہ، کارکنوں سے رابطہ اور ضروری دستاویزات تک رسائی میں سہولت فراہم کی جانی چاہیے۔ کسی بھی وقت مصنوعات کی تیاری کی سہولت Mango گاہوں کا غیر اعلانیہ دورہ کرنے کا حق محفوظ رکھتا ہے۔

اصلاحی اقدامات

کوئی بھی ایسی صورتحال جو اس ضابطہ کی دفعات کی عدم تعمیل کا اشارہ دیتی ہو، اس سے مراد مینوفیکچرر یا فراہم کنندہ کی طرف سے اس کا تدارک کیا جائے گا، جس کے لیے چھ ماہ تک کی ڈیڈ لائن قائم کی جائے گی۔ واضح رہے تکنیکی معاونت فراہم کرکے مذکورہ بالا تدارکی Mango کہ کاررائیوں میں حصہ لے گا۔ مذکورہ بالا مدت کے اندر تدارک کا اطلاق نہ ہونے کی صورت میں، متعلقہ پابندیاں لاگو ہوں گی، جیسا کہ متعلقہ معاہدہ دستاویز میں بیان کیا گیا ہے۔ اگر کسی صورت میں سماجی ہنگامی صورتحال یا دیگر اہم پہلوؤں کی سنگین صورتحال پیدا ہو جائے اور مصنوعات کے مینوفیکچرزز یا سپلائرز فوری تدارک کے لیے ضروری اقدامات نہ اٹھائیں، تو تمام زیر التواء مصنوعات کی مکمل فراہمی مکمل ہو جانے کے بعد گروپ مذکورہ مینوفیکچرر یا سپلائر کے ساتھ کوئی بھی تعلق منسوخ کر سکتا ہے۔

کنونشنز ILO جبری مشقت، جبری مشقت کے خاتمے، کم از کم عمر اور بچوں سے مشقت لینے کی بدترین صورتوں پر کی سفارش ILO 29، 105، 138، 182 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ بچوں سے مشقت کروانے کی بدترین صورتوں پر 190 کو بھی زیر غور لایا جاتا ہے۔

کنونشنز 29 اور 105 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ ILO جبری مشقت اور جبری مشقت کے خاتمے پر 3. کنونشن 190 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ ILO کام کی دنیا میں تشدد اور ہراسانی کے خاتمے کے لیے 4. مہاجر کارکنوں، پیشہ ورانہ بحالی اور روزگار، کسی مقامی اور قبائلی لوگوں اور زچگی سے متعلق تحفظ پر روزگار اور 5. کنونشنز 111، 97، 143، 159، 169 اور 183 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ ILO پیشے کے حوالے سے امتیازی سلوک پر 6. کنونشنز 148 اور 155 کے ILO پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت اور کام کے ماحول (فضائی آلودگی، شور اور ارتعاش) پر 7. کی رہنما ہدایات کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ ILO ذریعے اور پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت کے انتظامی نظام سے متعلق انجمن کی آزادی اور تنظیم کے حق کے تحفظ پر، تنظیم اور اجتماعی گفت و شنید کے حق پر، روزگار اور پیشے کے احترام 8. کنونشنز 87، 98، 111 اور 135 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ ILO میں امتیازی سلوک اور کارکنوں کے نمائندوں پر 9. کنونشنز 1 اور 14 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ ILO کام کے اوقات اور ہفتہ وار آرام پر

ذریعہ ہو سکتے ہیں، بھی نمایاں طور پر نسان زد ہوں گے۔ مشینری پر مناسب حفاظتی جنگلے نصب کیے جائیں گے اور صحت کے لیے نقصان دہ کوئی تکنیک یا عمل کا استعمال نہیں کیا جائے گا۔ ہنگامی مشقیں کی جائیں گی اور تمام ملازمین کے لیے باقاعدہ پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت کی تربیت فراہم کی جائے گی۔

صحت اور حفاظت کے ذمہ دار افراد سے متعلق سب کو
معلوم ہوگا اور تمام کارکنوں کے لیے قابل رسائی ہوں گے اور
ہنگامی حالات میں فیصلہ اور اختیار کے ساتھ کام کرنے کے
قابل ہوں گے۔

صحت اور حفاظت کے تمام اقدامات اور معیارات، بشمول عمارت کی حفاظت سے متعلق، ایک باقاعدہ، مناسب اور خاطر خواہ معائنہ کے نظام کے ذریعے یقینی بنائے جائیں گے، متعلقہ دستاویزات اپ ٹو ڈیٹ اور قابل اطلاق مقامی ضوابط کے مطابق رکھے جائیں گے۔

6. - انجمن اور اجتماعی گفت و شنید کی آزادی

انجمن کی آزادی، وابستگی اور اجتماعی گفت و شنید کے حق کو تسلیم کرتا ہے۔

سپلائی چین میں تمام ورکرز کو منظم ہونے، ٹریڈ Mango یونین میں شامل ہونے اور اجتماعی طور پر گفت و شنید

کرنے کے حق کی ضمانت دی جانی چاہیے۔

نمائندے اور نمائندگی شدہ افراد کسی بھی قسم کے امتیاز یا انتقام کے بغیر آزادانہ اور مناسب طریقے سے اپنے فرائض انجام دے سکتے ہوں۔

جہاں انجمن، وابستگی اور اجتماعی گفت و شنید کی آزادی کے حقوق کی قانون کی طرف سے ضمانت نہ دی گئی ہو، وہاں مواقع کو منظم کرنے کے لیے ملازمین کے ساتھ تعاون کے ساتھ ساتھ بین الاقوامی اور مقامی Mango ہونا چاہیے۔ ٹریڈ یونین تنظیموں کے ساتھ باقاعدہ رابطے کی بھی حوصلہ افزائی کی جانی چاہیے اور گروپ کے آزاد فریقین ثالث کے ساتھ کسی بھی معاہدے یا اتحاد میں ضم ہونا چاہیے۔

7. مناسب اوقات کار ⁷

کام کے دن کی طوالت کو قابل اطلاق قانون سازی یا معاہدے کی دفعات کے ذریعے منظم کیا جائے گا، اس صورت میں کہ معاہدے کی شرائط کارکنوں کے لیے زیادہ سازگار ہوں۔ کام کے اوقات 48 گھنٹے فی ہفتہ سے زیادہ نہیں ہوں گے اور تمام ملازمین کو، قطع نظر زمرہ، ہر 7 تقویمی دنوں کے لیے لگاتار 24 گھنٹے کا ہفتہ وار آرام کا وقفہ دیا جائے گا۔ اور اور ٹائم کے لیے قانون کے مطابق ادائیگی کی جائے گی اور ہمیشہ رضاکارانہ بنیادوں پر انجام دیا جائے گا۔ فی ہفتہ زیادہ سے زیادہ 12 گھنٹے کا اور ٹائم قبول کیا جائے گا۔ لاگو قانون

زبردستی اور/یا تعزیری اقدامات استعمال نہیں کیے جائیں گے اور کسی بھی حالت میں کسی کے ذاتی دستاویزات روک کر نہیں رکھے جائیں گے۔

کارکنان پیشگی اطلاع کے ساتھ اور قابل اطلاق قانون کے مطابق اپنی ملازمت چھوڑنے کے لیے آزاد ہیں۔

3. تشدد اور ہراسانی کی ممانعت

تمام کام کرنے کے ماحول تشدد اور ہراسانی سے پاک ہونے چاہئیں۔ ایسے طرز عمل یا رویے جو جسمانی، نفسیاتی، جنسی یا معاشی نقصان کا باعث بنتے ہوں یا بننے کا امکان ہوں، بشمول تشدد، دھمکیاں، سزا یا کسی بھی قسم کی ہراسانی، بشمول جنس کی بنیاد پر، ناقابل قبول ہیں۔

4.4. عدم امتیازی سلوک

ملازمین کے ساتھ نسل، رنگ، جنس، صنف، عمر، مذہب، نژاد، معذوری، زبان، زچگی، جنسی رجحان، بیماری، نسلیت، سیاسی رائے یا کسی دوسری کیفیت کی بنیاد پر امتیازی سلوک نہیں کیا جائے گا۔

ملازمت کے تمام فیصلے برابر اور مساوی مواقع کے اصول کی بنیاد پر کیے جائیں گے اور خواتین، معذور افراد، تارکین وطن اور ان کے خاندانوں اور کسی مخصوص مقامی اور

قبائلی لوگوں جیسے کمزور گروہوں پر خصوصی توجہ دی جائے گی۔

5. ⁵ کام پر صحت اور تحفظ

ایک محفوظ اور صحت مند کام کی جگہ کو یقینی بنایا جائے گا جو کارکنوں کی صحت اور فلاح و بہبود کی حفاظت کرتی ہو اور اسے فروغ دیتی ہو۔

تمام سہولت گاہوں میں روشنی، ہواداری، شور، درجہ حرارت اور حفظانِ صحت کی صورتحال مناسب ہوں گی اور فعال طور پر ان کی نگرانی کی جائے گی، اور آرام کی سہولیات، بیت الخلاء کی سہولت یقینی ہوں گی جہاں رازداری اور پینے کے پانی کو بھی یقینی بنایا جائے گا۔ جہاں اضافی جگہیں، جیسے سونے کے کمرے یا کینٹین، فراہم کی جاتی ہیں، انہیں بھی صاف اور محفوظ رکھا جائے گا۔

کام کے ماحول میں حادثات اور بیماریوں سے بچنے کے لیے ضروری اقدامات کیے جائیں گے اور تمام کارکنوں کو حفاظتی سازو سامان (ماسک، دستانے وغیرہ) مفت فراہم کیے جائیں گے۔ ہنگامی اخراج، انخلاء کے منصوبے، آگ بجھانے والے آلات اور ابتدائی طبی امداد کی کٹس کی مناسب طریقے سے نشاندہی کی جانی چاہیے، ضروری حالات میں اور کام کے اوقات میں یہ دستیاب ہونے چاہئیں۔ کیمیائی مادوں اور ایجنٹس، خطرناک جگہوں اور تمام عناصر جو خطرے کا

1. چائلڈ لیبر پر پابندی

چائلڈ لیبر کو برداشت نہیں کرتا۔ اس بات کو یقینی مانگو بنانے کے لیے ضروری اقدامات کیے جائیں گے کہ احاطوں میں بچوں سے مشقت نہ کروائی جاتی ہو۔

سال سے کم عمر کے کسی فرد کو بھرتی نہیں کیا جائے 16 گا۔ اگر مقامی قانون کی طرف سے مقرر کردہ عمر کی حد زیادہ ہے، تو اسی عمر کی حد پر عمل کرنا لازم ہے۔

1.1 کم عمر کارکن

سے 18 سال کی عمر کے افراد کو نوجوان کارکنان تصور کیا جائے گا۔ نوجوان کارکنان کوئی ایسا کام نہیں کریں گے جو ان کی جسمانی، ذہنی یا اخلاقی خیر و عافیت کے لیے خطرناک یا نقصان دہ سمجھا جاتا ہو۔ اس طرح کا کام ان کی اسکولنگ میں مداخلت نہیں کرے گا، وہ اوور ٹائم کام نہیں کریں گے، اور وہ رات کی شفٹوں میں کام نہیں کریں گے۔

2. جبری مشقت کی ممانعت

کسی بھی صورت میں جبری یا مجبوراً مشقت
کو برداشت نہیں کرتا اور جدید غلامی یا انسانی اسمگلنگ
کے کسی بھی فعل کو مسترد کرتا ہے۔

کارکنوں کے کام کی آزادی کے حق میں مداخلت کے لیے



قانون سازى كے مطابق عمل سے گزارنے كے ليے تمام ضرورى اقدامات كيے جائیں گے۔

ويسٹ كو زمره كے لحاظ سے الگ الگ كيا جائے گا اور مناسب علامت كے ساتھ مناسب طريقے سے ذخيره كيا جائے گا۔ ويسٹ كى درجه بندى (1۔ كمى، 2۔ دوباره استعمال، 3۔ رى سائيكلنگ، 4۔ توانائى كا حصول) پر غور كيا جائے گا اور، ضائع كرتے وقت، دوباره استعمال اور رى سائيكلنگ كو ترجيح دى جائے گى۔

حياتيائى تنوع 11.5

پورى سپلائى چين ميں حياتياتى تنوع اور قدرتى ماحولياتى نظام پر پڑنے والے اثرات كى روك تھام كرنے اور/يا تخفيف كرنے كے ليے تمام ممكنه اقدامات كيے جائیں گے، بنيادى طور پر خام مال كے نكالنے كے سلسلے ميں اور ماحولياتى تحفظ كو فروغ ديا جائے گا۔

قديم اور كاٹے جانے كے خطرے سے دوچار جنگلات 11.5.1 كا تحفظ كرنا اور محفوظ بنانا

درختوں سے تمام ميٲيريل (سيلولوز فائبرز، كاغذ، گتے اور لكڑى) كو ذمه دارى سے حاصل كيا جائے گا۔ ان كے ماخذ كى نگرانى كى جائے گى، اور موجوده قانون سازى كے مطابق ان كى سراغ پذيرى كا شفاف طريقے سے انتظام كيا جائے گا۔

جانوروں كى بهبود 11.5.2

كسى بهى ايسے مشق عمل كو مسترد كرتا ۛ جس Mango ميں جانوروں كے ساتھ زيادتى اور ميٲيريل كے حصول كے ليے تكليف شامل ۛ۔ اس بات كى ضمانت دى جائے گى كه لباس اور لوازمات ميں استعمال ۛونے والے جانوروں كے ماخذ كا تمام ميٲيريل انسانى فوڈ چين كے ليے مقررہ جانوروں سے حاصل كيا جائے گا۔ كسى بهى حالت ميں ناياب جانوروں يا جنگلى اور معدوم ۛونے كا خطرہ والى انواع سے حاصل كردہ ميٲيريل استعمال نهيں كيا جائے گا۔

ماحولياتى نظام كا تحفظ 11.5.3

ماحولياتى نظام كے تحفظ اور ماحولياتى تخليق Mango نو ميں اپنا كردار ادا كرنے كى كوشش كرتا ۛ۔ جنگلات كى كٹائى كا مقابلہ كرنے اور ماحولياتى نظام كى تبديلى كے عزم كو، مثال كے طور پر مويشيوں كى كھالوں كے حصول ميں، پورى سپلائى چين ميں فروغ ديا جائے گا۔

زياده پائيدار ميٲيريل 11.5.4

جيسا كه سپلائرز كے ليے ماحولياتى كتاۛچہ ميں نشاندۛى كى گئى ۛ، زياده پائيدار ميٲيريل كے استعمال كو ترجيح دى جائے گى۔ اس سلسلے ميں، متعلقہ تصديق دۛى ۛميشہ فراہم كى جائے گى۔

۔ اخلاقيات اور تعميل

يہ ضابطہ صرف كم از كم معيارات تشكيل ديتا ۛ۔ ايسى صورت ميں جب كوئى اور قابل اطلاق قانون سازى موجود ۛو، بشمول اجتماعى گفت و شنيد كے معاہدے، جو اسى موضوع پر غالب ۛوں، تو كاركن كے ليے زيادہ سازگار قانون سازى كى پابندى كى جائے گى۔

۔ مواصلت اور رپورٹ كرنے كے طريقہ كار

آپريشنل سطح پر شكايت كے ليے كئى طريقہ كار Mango پيش كرتا ۛے اور اس كى مكمل نگرانى كى جاتى ۛ، بشمول بهى جس كے (Mango Ethical Channel) اس كا اپنا چينل ذريعے گروپ سے وابستہ كوئى بهى فرد اس ضابطہ يا كسى ملك ميں نافذ قانون سازى سے متعلق ممكنہ ۛے ضابطگى كے بارے ميں آسانى سے استفسار يا شكايت كر سكتا ۛے۔

كے ايتھيكل چينل كے ساتھ ساتھ گروپ كى طرف Mango سے فروغ كردہ شكابت كے ديگر طريقہ كار، نام ظاہر نہ كرنے، نيز نيك نيتى سے كى گئى كسى بهى شكابت پر انتظامى كارروائى كے بغير رازدارى سے شكابت كو نمٹانے كى ضمانت ديتے ۛيں۔

سپلائى چين ميں مصنوعات كے سپلائرز اور Mango مينوفيكچرز كى حوصلہ افزائى كرتا ۛے كه وہ كاروبارى اور انسانى حقوق كے رہنما اصولوں كے اصول 31 كى تعميل

পণ্য সরবরাহকারী এবং
নর্মিতাদরে জন্য আচরণবধি

Bengali

পণ্য সরবরাহকারী

এবং নরি়্মাতাদরে জন্য

আচরণবধি়

ম্যাঙগো পণ্য সরবরাহকারী এবং নরি়্মাতাদরে জন্য সামাজকি, শ্রম এবং পরবিশেগত আচরণবধি়

ম্যাঙগো গ্রুপরে (এখানে থেকে ‘ম্যাঙগো’ বা ‘গ্রুপ’) স্থায়়তিবরে প্রতশ্চিবুতরি সাথে সঙ্গত়রিখেে এবং জাতসিংঘরে গ্লেোবাল কম্প্যাক্টে তার অংশগ্রহণরে পর থেকে, ম্যাঙগো তার মূল্য শৃঙ্খলরে সব পর্যায়ে এই নথরি বধিানসমূহরে প্রতপালনকে উৎসাহতি করে। এই আচরণবধি় (এরপর থেকে ‘কোড’) জাতসিংঘরে গ্লেোবাল কম্প্যাক্টরে নীতমিালা ও দর্শনরে উপর ভিত্তি়ি করে তরৈকিরা হয়ছেে, পাশাপাশি জাতসিংঘরে মানবাধকিার সুরক্ষার জন্য প্রধান আন্তর্জাতকি মানসমূহে নরি়্ধারতি নীতমিালা ও মূল্যবোেধরে ভিত্তিতিে গঠতি: মানবাধকিাররে সর্বজনীন ঘোষণা, নাগরকি ও রাজনৈকি অধকিার বম্মিয়ক আন্তর্জাতকি চুক্তি, অর্খননৈকি, সামাজকি ও সাংস্কৃতকি অধকিার বম্মিয়ক আন্তর্জাতকি চুক্তি এবং জাতসিংঘরে কনভেনেশনসমূহ, যা মানবাধকিার ক্ষত্রেরে প্রধান মানগুলরি বম্মিয়বস্তুকে এর কার্যক্রমে সংযুক্ত করে। জাতসিংঘরে শশুি অধকিার সনদ, সকল প্রকার জাতগিত বম্মৈম্য দূরীকরণ সম্পর্কতি আন্তর্জাতকি সনদ, সকল প্রকার নারীদরে প্রত়ি বম্মৈম্য দূরীকরণ সম্পর্কতি আন্তর্জাতকি সনদ, প্রতবিন্ধী ব্যক্তদিরে অধকিার সম্পর্কতি আন্তর্জাতকি সনদ এবং সকল অভিবাসী শ্রমকি ও তাদের পরিবাররে সদস্যদরে অধকিার সুরক্ষার জন্য আন্তর্জাতকি সনদ। প্রযোজ্য সকল আন্তর্জাতকি শ্রম সংস্থা (আইএলও) সনদ ও সুপারশিসমূহও অন্তর্ভুক্ত করা হয়ছেে।

এই আচরণবধি় সিব্চ্ছতা, নৈতিকিা এবং অখণ্ডতার নীতরি উপর ভিত্তি়ি করে তরৈি, যণ্ণুলোকে ন্যায্য ও টকেসই ব্যবসায়কি সম্পর্ক বজায় রাখার মৌলকি দকি হিসেবে বিচেনা করা হয়। এই প্রসঙ্গে, ম্যাঙগো তৃতীয় পক্ষরে সাথে তার সকল সম্পর্করে মাধ্যমে এমন একটি সংস্কৃতি প্রচার করে যা

নৈতিকি এবং দায়়তিবশীল আচরণ নশ্চিতি করে, এটি সকল সরবরাহকারী এবং নরি়্মাতাদরেকে তাদের এবং তাদের সাবকন্ট্রাক্টরদরে পক্ষ থেকে প্রযোজ্য স্থানীয়, জাতীয় এবং আন্তর্জাতকি আইন মনেে চলার বম্মিয়টি নশ্চিতি করার দাবকিরে, সবার্থরে সংঘাত পরিচালনা করতে এবং দুর্নীতি, ঘুষ বা চাঁদাবাজরি যকোনো রূপকে প্রত্যাখ্যান করতে উৎসাহতি করে।

যোগাযোগ

এই আচরণবধিরি একটি অনুলপি সরবরাহকারী এবং নরি়্মাতার সুবধি়গুলোর প্রধান প্রবশে ও প্রস্থান পথগুলোতে ইংরজি এবং স্থানীয় ভাষায় প্রদর্শতি হবে। এই অনুলপিতিে সামাজকি টকেসইতা পরামর্শ ই-মইল (eqp.socialcompliance@mango.com) সহ ম্যাঙগোর নৈতিকি চ্যানলে এবং অন্যান্য অভিযোগ প্রকরিয়া সম্পর্কতি সমস্ত তথ্য অন্তর্ভুক্ত থাকবে, যা কর্মীদরে যকোনো প্রশ্ন বা অসঙ্গতপূর্ণ আচরণরে ক্ষত্রে এই যোগাযোগ চ্যানলেগুলোে ব্যবহাররে প্রয়োজন বা ইচ্ছার ক্ষত্রে ব্যবহার করা যতে পারে।

কোডরে প্রযোগ ক্ষত্রে

এই কোডে অন্তর্ভুক্ত সবকছ্চি গ্রুপরে সাথে কাজ করা সকল নরি়্মাতা এবং পণ্য সরবরাহকারীদরে জন্য বাধ্যতামূলক। এই লক্ষ্য অর্জনরে জন্য, ম্যাঙগো তার নজির্ব পরিদর্শন বা তৃতীয় পক্ষ দ্বারা পরিচালতি পরিদর্শন সম্পাদনরে জন্য অনুমোদতি, যাতে এই কোডরে প্রযোগ নশ্চিতি এবং প্রযব্ক্ষেণ করা যায়। অতিরিক্তভাবে, তারা তত্ত্বাবধায়ক সংস্থাগুলকিে এই উদ্দেশ্যে প্রযোজনীয় সমস্ত নথি এবং উপকরণে প্রবশোধকিার প্রদান করবে। এই অভটিগুলি সময়সূচী অনুযায়ী বা অঘোষতিভাবে পরিচালতি হতে পারে।

পণ্য সরবরাহকারী এবং নরি়্মাতাদরে পক্ষ থেকে গ্রহণযোগ্যতা এবং প্রতশ্চিবুতি়

ম্যাঙগোর সকল পণ্য সরবরাহকারী এবং নরি়্মাতাগণ এই কোডে উল্লেখতি সমস্ত বম্মিয় মনেে চলার জন্য গ্রহণ করে, এবং যকোনো প্রবর্তী হালনাগাদকেও মনেে চলার জন্য প্রতশ্চিবুতবিদ্ধ। এই নথটি়ি ম্যাঙগোর ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

সম্মতরি নয়ন্ত্রণ এবং প্রযব্ক্ষেণ

পণ্য সরবরাহকারীদরে বিভিন্ন কারখানা এবং সুবধি়গুলতিে কোডরে বাস্তবায়ন নয়িমতিভাবে প্রযব্ক্ষেণ এবং যাচাইকরণ করা হবে। এমন যাচাইকরণ আন্তর্জাতকি এবং স্থানীয় স্তরে অন্যান্য স্বাধীন তৃতীয় পক্ষরে সংগঠনগুলরি সাথে সম্মলতিভাবে পরিচালতি হতে পারে। সম্মত়ি নশ্চিতি করতে, সুবধি়গুলতিে প্রবশে, কর্মীদরে সাথে যোগাযোগ এবং প্রযোজনীয় নথতিে প্রবশোধকিার সহজতর করতে হবে।

ম্যাঙগো যকোনো সময় পণ্য উৎপাদন সুবধি়গুলতিে অঘোষতি পরিদর্শন করার অধকিার সংরক্ষণ করে।

সংশোধনমূলক পদক্ষেপে

এই কোডরে বধিানসমূহরে সাথে অমান্যতার য়ে কোনো পরিস্থিতি মানে নরি়্মাতা বা সরবরাহকারী কর্তৃক সেই সমস্যার সমাধান করা হবে, যার জন্য ছয় মাসরে বশোনিয় এমন সময়সীমা নির্ধারণ করা হবে। এটিলক্ষ্যণীয় য়ে, ম্যাঙগো উল্লেখতি সংশোধনমূলক পদক্ষেপেগুলতিে প্রযুক্তগিত সহায়তা প্রদান করে অংশগ্রহণ করবে। উল্লেখতি সময়সীমার মধ্যে সমস্যার সমাধান

না হলে, সংশ্লষ্টি চুক্তি়ি নথতিে উল্লেখতি অনুযায়ী প্রযোজ্য শাস্তি়ি আরোপ করা হবে। যদি সামাজকি জরুরি পরিস্থিতি়িা অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ বম্মিয়গুলি উদ্ভূত হয় এবং পণ্য নরি়্মাতা বা সরবরাহকারীরা তৎক্ষণাৎ সমাধানরে জন্য প্রযোজনীয় পদক্ষেপে না নয়ে, তবে গ্রুপ সম্পূর্ণরূপে সমস্ত মূলতুর্বাখাকা পণ্যরে সরবরাহ সম্পন্ন হওয়ার পর ঐ নরি়্মাতা বা সরবরাহকারীর সাথে সম্পর্ক বাতলি করতে পারে।

নীতি়

1. শশুিশ্রম নয়িদি্ধকরণ¹

ম্যাঙগো শশুিশ্রম সহ্য করেনা। প্রতষ্টি্ঠানে যাতে কোনো শশুিশ্রম না হয় তা নশ্চিতি করতে প্রযোজনীয় পদক্ষেপে নেওয়া হবে। 16 বছররে কম বয়সী কোনো ব্যক্তকি়ে নয়িোগ দেওয়া হবে না। যদি স্থানীয় আইন দ্বারা নরি়্ধারতি বয়সসীমা বশো়ি়, তবে সেই বয়সসীমা অবশ্যই মনেে চলতে হবে।

1.1 তরুণ কর্মী

16 থেকে 18 বছর বয়সী ব্যক্তদিরে তরুণ কর্মী হিসাবে বিচেনা করা হবে। তরুণ কর্মীদরে এমন কোনো কাজ করতে দেওয়া যাবেনা যা তাদের শারীরকি, মানসকি বা নৈতিকি মঙ্গল সাধনে ক্ষতিকরি বা বপিজজনক। এই ধরনরে কাজ তাদের বদি্যালয়ে যাওয়ার ক্ষত্রে হস্তক্ষেপে করবে না, তারা ওভারটাইম কাজ করবে না, এবং তারা রাতরে শফিটে কাজ করবে না।

গোপনীয়, সাংস্কৃতিকিভাবে উপযুক্ত এবং প্রবশেষোগ্য যোগাযোগ এবং অভিযোগের চ্যানেল স্থাপন করতে উত্াহতি করে, যা ব্যবসা এবং মানবাধিকার সম্প্রকৃতি নরিদশোনামূলক নীতরি 31 নম্বররে সাথে সঙ্গতপূর্ণ।

ম্যাঙগো এথক্িয়াল চ্যানেলে অ্যাক্সেস করতে, এখানে যান:
<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

এই কোড অফ কন্ডাকটে উল্লেখিত সমস্ত নীতি, অভিযোগের প্রক্রিয়া এবং ডকুমেন্টেশন ওয়েবসাইটে পাওয়া যায়:
<https://www.mangofashiongroup.com>.

ក្រុមសីលធម៌សម្បូរ
អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និង
ក្រុមហ៊ុនផលិត

Khmer

ក្រុមសីលធម៌សម្រាប់ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងក្រុមហ៊ុនផលិត

ក្រុមបុគ្គលិកបុគ្គលិកផ្គត់ផ្គង់កែសង្វែង ការងារ និងបរិស្ថាន
សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកផលិតផលិតផល
ផលស្បែក

សូមប្រាកដថាការប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្រឡាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាព
របស់ក្រុម Mango Group (ហៅកាត់ថា “Man-
go” ឬ “Group”) និងដោយសារតែក្រុមហ៊ុន
នេះប្រកាន់ខ្ជាប់នូវកិច្ចចរន្តរួមគ្នារៀងសាកល
របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ក្រុមហ៊ុន Man-
go លើកម្ពុជាការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិ
នៃក្រុងឯកសារនេះនៃទាំងខុសស្តង់ដារកម្ពុជា
របស់ខ្លួន។ ក្រុមបុគ្គលិកបុគ្គលិកនេះ (ហៅកាត់ថា ក្រុម)
ផ្អែកលើគោលការណ៍ និងទស្សនៈនៃក្រុងឯក
រួមគ្នារៀងសាកលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ
ក៏ដូចជាគោលការណ៍ និងតម្លៃដែលបានកំណត់
នៃក្រុងស្ថិតនៅអន្តរជាតិសំខាន់ៗសម្រាប់ការ
ការពារសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ៖
សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស
សន្និសីទអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិស៊ីវិលនិងសិទ្ធិ
នយោបាយ សន្និសីទអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិ
សង្គម វប្បធម៌ និងអនុសញ្ញា
អង្គការសហប្រជាជាតិ រួមបញ្ចូលខ្លឹមសារ

កម្មវិធីស្ថិតនៅជាសំខាន់ៗក្នុងវិស័យសិទ្ធិមនុស្ស
ទៅក្នុងបុគ្គលិកបុគ្គលិករបស់ខ្លួន៖ អនុសញ្ញា
អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ អនុសញ្ញា
អន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង
ជាតិសាសន៍ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់
រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងស្តីពីអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ
ស្តីពីសិទ្ធិជនមានពិការភាព និងអនុសញ្ញា
អន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិកម្មករចំណាកស្រុក
ទាំងអស់ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ អនុសញ្ញា
និងអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO)
ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងអស់ក៏ត្រូវបានរួមបញ្ចូលផង
ដែរ។
ក្រុមនេះផ្អែកលើគោលការណ៍តម្លាភាព ក្រុមសីលធម៌
និងសុចរិតភាព ដោយចាត់ទុកវាជាទិដ្ឋភាពមូលដ្ឋាន
ដើម្បីប្រកាសទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មដោយយុត្តិធម៌ និង
ប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ក្នុងន័យនេះ ក្រុមហ៊ុន
Mango លើកម្ពុជានូវប្រធម៌ដែលធានាបាន
នូវអាកប្បកិរិយាប្រកបដោយក្រុមសីលធម៌ និង
ការទទួលខុសត្រូវតាមរយៈទំនាក់ទំនងទាំងអស់របស់
ខ្លួនជាមួយភាគីទីបី ដោយតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់
និងក្រុមហ៊ុនផលិតទាំងអស់ធានាបាននូវការអនុលោម

តាមច្បាប់ក្នុងស្រុក ច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិដែល
ជាធរមាន ទាំងផ្នែករបស់ពួកគេ និងផ្នែកអ្នករើសអើង
បន្តរបស់ពួកគេ ដោយគ្រប់គ្រងឱ្យមាននូវរាល់
ជម្រើសនេះផលប្រយោជន៍ និងដោយការបដិសេធ
ទម្រង់អំពើករណ៍ណាមួយ ការស្លាប់ ឬការជំរិត
ទារុណៈ។

ការប្រកាសវិយាច់ទង

ច្បាប់ចម្លងនៃក្រុមនេះនឹងត្រូវបង្ហាញទៅច្រកចេញ
ចូលសំខាន់ៗសម្រាប់បុគ្គលិកនៃក្រុមដែលផ្គត់ផ្គង់
និងអគារក្រុមហ៊ុនផលិត ទាំងជាភាសាអង់គ្លេស និង
ភាសាក្នុងតំបន់។ ច្បាប់ចម្លងនេះនឹងរួមបញ្ចូល
អ៊ីមេលពិគ្រោះយោបល់អំពីនិរន្តរភាពសង្គម (so-
cialimpact@mango.com) ក៏ដូចជាព័ត៌មានទាំងអស់
អំពីបណ្តាញក្រុមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន Mango និង
យន្តការបណ្តឹងផ្តល់ដោះស្រាយដែលមានក្នុងករណី
ដែលកម្មករណាម្នាក់ត្រូវការ ឬចង់ប្តឹងបណ្តាញ
ទំនាក់ទំនងទាំងនេះ យោងទៅលើសំណួរ ឬការអនុវត្ត
ខុសធម្មតាណាមួយដែលទាក់ទងនឹងការមិនអនុលោម
តាម ឬការរំលោភលើបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រុមនេះ។

វិសាលភាពនៃការអនុវត្តក្រុម

អ្វីគ្រប់យ៉ាងដែលមាននៅក្នុងក្រុមនេះគឺជាការតម្រូវ
សម្រាប់អ្នកផលិត និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល
ទាំងអស់ដែលត្រូវប្រើប្រាស់ជាមួយ។ ដើម្បីសម្រេចបាន
នូវគោលបំណងនេះ ក្រុមហ៊ុន Mango ត្រូវបាន
អនុញ្ញាតឱ្យផ្ទេរតួនាទីតាមដោយខ្លួនឯង
ឬផ្ទេរតួនាទីតាមដោយផ្ទេរឱ្យដោយភាគីទីបី ដើម្បី
ធានាឱ្យបាន និងដើម្បីតាមដានការអនុវត្តក្រុមនេះ។
លើពិន័យ ពួកគេនឹងផ្តល់ឱ្យស្ថាប័នត្រូវបានតម្រូវ
សិទ្ធិចូលប្រជុំសហគមន៍មួយណាមួយទាំងអស់ដែល
ចាំបាច់សម្រាប់គោលបំណងនេះ។ សវនកម្មទាំងនេះ
អាចត្រូវបានផ្ទេរឱ្យមានតាមកាលវិភាគ ឬដោយមិនបាន
ប្រកាសជាមុន។

ការទទួលយក និងការប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្រឡាចិត្ត អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងក្រុមហ៊ុនផលិតផលិតផល

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងក្រុមហ៊ុនផលិតផលិតផលរបស់
Mango ទាំងអស់ទទួលយក និងសន្យាអនុវត្តតាម
ចំណុចទាំងអស់ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងក្រុមនេះ
និងបច្ចុប្បន្នភាពដែលមានជាបន្តបន្ទាប់។ ឯកសារ

នេះនឹងមាននៅលើហេទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុន Mango។

ការត្រួតពិនិត្យ និងការតាមដានការអនុលោមតាមក្រមនេះ

ការអនុវត្តក្រមនៅរោងចក្រ និងកន្លែងផ្សេងៗ គួនារបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលនឹងត្រូវបានតាមដាន និងផ្ទៀងផ្ទាត់ជាប្រចាំ។ ការផ្ទៀងផ្ទាត់បែបនេះ អាចអនុវត្តត្រូវគ្នាជាមួយអង្គភាពជាភាគីទីបីឯករាជ្យ ផ្តល់ទៀតទាំងនៅកម្មវត្ថអនុវត្តជាតិ និងក្នុងស្រុក។ ដើម្បីធានាមាននូវការអនុលោមតាមក្រមនេះ ការចូលទៅកាន់កន្លែងការងារ ទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករ និងការចូលប្រជុំកសាវចាំបាច់នានាត្រូវតម្លៃានការសម្របសម្រួល។ ក្រុមហ៊ុន Mango រក្សាសិទ្ធិក្នុងការចុះពិនិត្យដោយមិនមានប្រកាសទុកមុនទៅកាន់កន្លែងផលិតផលិតផលនៅពេលណាមួយ។

សកម្មភាពកត់ត្រា

សុខភាពណាមួយដែលបង្ហាញពីការមិនអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមនេះនឹងត្រូវបង្ហាញឱ្យ

ឃើញដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាដូចគ្នាពីក្រុមហ៊ុនផលិត ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ហើយកាលបរិច្ឆេទកំណត់ដំណោះស្រាយមិនឱ្យយល់ពីប្រាម្យខនឹងត្រូវបានបង្កកតឡើង។ គួរបញ្ជាក់ថា Mango នឹងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដោះស្រាយដលៃមានរៀបរាប់ខាងលើោយផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសនានា។ ករណីដែលមិនអាចអនុវត្តដំណោះស្រាយបានក្នុងរយៈពេលខាងលើគឺជាកំណត់កម្មពាក់ព័ន្ធនឹងត្រូវអនុវត្ត ដូចដែលមានកំណត់នៅក្នុងឯកសារកិច្ចសន្យាដែលត្រូវគ្នា។ ក្នុងករណីមានសុខភាពគួរអាសន្នក្នុងសង្គមធុងឆ្នង ឬទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗផ្សេងទៀតកតឡើង ហើយក្រុមហ៊ុនផលិត ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលមិនចាត់វិធានការចាំបាច់សម្រាប់ការដោះស្រាយឱ្យបានភ្លាមៗ នោះគួរប្រមាញ់ចោលនូវរាល់ទំនាក់ទំនងណាមួយដែលមានជាមួយក្រុមហ៊ុនផលិត ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់នោះនៅពេលដែលការដឹកជញ្ជូនពេញលេញនៃផលិតផលដែលកំពុងរង់ចាំទាំងអស់បានបញ្ចប់។

គោលការណ៍

- 1. ការហាមឃាត់ចំពោះពលកម្មកុមារ¹

Mango មិនអត់ឱនដល់ពលកម្មកុមារទេ។ វិធានការចាំបាច់នានានឹងត្រូវអនុវត្តឡើងដើម្បីធានាថា មិនមានពលកម្មកុមារនៅក្នុងបរិវេណនោះទេ។ មិនមានបុគ្គលណាដែលមានអាយុក្រោម 16 ឆ្នាំត្រូវបានជួសជុលឬយកមកធ្វើការនោះទេ។ បុរសនិងប្រពន្ធកំណត់អាយុដែលកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងស្រុកមានខ្ពស់ជាងនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមដំនែកំណត់អាយុនេះ។

1.1 កម្មករវ័យក្មេង

មនុស្សដែលមានអាយុចន្លោះពី 16 ទៅ 18 ឆ្នាំនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាកម្មករវ័យក្មេង។ កម្មករវ័យក្មេងមិនត្រូវអនុវត្តការងារណាមួយដែលចាត់ទុកថាមានគ្រោះថ្នាក់ ឬប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពរាងកាយផ្លូវចិត្ត ឬសីលធម៌របស់ពួកគេឡើយ។ ការងារបែបនេះនឹងមិនរងការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ពួកគេនោះទេ។ ពួកគេនឹងមិនធ្វើការលើម៉ាស៊ីន ហើយពួកគេនឹងមិនត្រូវធ្វើការនៅពេលយប់នោះទេ។

2. ការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ²

ក្រុមហ៊ុន Mango មិនអត់ឱនឱ្យពលកម្មដោយបង្ខំ

- 1. បទប្បញ្ញត្តិដោយអនុសញ្ញា ILO លេខ 29, 105, 138, 182 ស្តីពីពលកម្មបង្ខំ ស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មបង្ខំ ស្តីពីអាយុអប្បបរមា និងទម្រង់អាក្រក់បំផុតនៃពលកម្មកុមារ។ អនុសាសន៍ 190 របស់អង្គការ ILO ស្តីពីទម្រង់អាក្រក់បំផុតនៃពលកម្មកុមារក៏ត្រូវបានពិចារណាផងដែរ។
- 2. គ្រប់គ្រងតាមអនុសញ្ញាទី 29 និង 105 នៃអង្គការ ILO ស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ និងការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ។
- 3. គ្រប់គ្រងតាមអនុសញ្ញាលើទី 190 នៃអង្គការ ILO ស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សា និងការយាយីនៅក្នុងពិភពការងារ។
- 4. គ្រប់គ្រងតាមអនុសញ្ញាទី 111, 97, 143, 159, 169 និង 183 នៃអង្គការ ILO ស្តីពីការរើអំពើទាក់ទងនឹងការងារ និងអាជីព ស្តីពីកម្មករចំណាកស្រុក ស្តីពីការស្តារនីតិសម្របទៅវិជ្ជាជីវៈ និងការងារ ស្តីពីជនជាតិដើមភាគតិច និងកុលសម្ព័ន្ធនិងការការពារដល់មាតុភាព។
- 5. គ្រប់គ្រងតាមអនុសញ្ញាទី 148 និង 155 នៃអង្គការ ILO ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ និងបរិស្ថានការងារ (ការបំពុលខ្យល់ សំឡេងរំខាន និងវិញ្ញ័យ) និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការ ILO ស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ។

ប្រពលកម្មដែលតម្រូវឱ្យធ្វើក្នុងទម្រង់ណាមួយ និងបដិសេធការអនុវត្តទោសភាពសម័យទំនើប្រការជួញដូរមនុស្ស។ វិធានការចាប់បង្ខំ និង/ឬការដាក់ទណ្ឌកម្មនឹងមិនត្រូវយកមកប្រើដើម្បីជំរុញផ្លូវកែលម្អទិសវិភាពការងាររបស់កម្មករនោះឡើយ ហើយក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយក៏មិនត្រូវដកហូតយកឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនទុកនោះដែរ។ កម្មករមានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេដោយមានការជូនដំណឹងជាមុន និងស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន។

3. ការហាមឃាត់អំពើហិង្សា និងការយាយី³

បរិយាកាសការងារទាំងអស់គួរតែមានអំពើហិង្សា និងការយាយី។ ការអនុវត្ត ឬអាកប្បកិរិយាដែលបណ្តាលឱ្យ ឬទំនងជាបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់រាងកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ ឬសង្គមកិច្ច រួមទាំងអំពើហិង្សា ការគំរាមកហឹង ការផ្គត់ផ្គង់ទៅស ឬការយាយីគ្រប់ប្រភេទ រួមទាំងផ្អាកកែលម្អនៃផងដែរនោះ គឺមិនអាចទទួលយកបាននោះទេ។

4. ការមិនរើអំពី⁴

និយោជិតនឹងមិនត្រូវរងការរើអំពីដោយហេតុផលពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ យុវជន អាយុ សាសនា បុរសធម៌ ពិការភាព ភាសា ការមានផ្ទុំពោះ ទំនោរផ្លូវភេទ ជំងឺ ជាតិសាសន៍ គំនិតនយោបាយ ឬលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀតឡើយ។ រាល់ការសម្រេចចិត្តផ្តល់ការងារនឹងត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ និងឱកាសស្មើគ្នា ហើយការពិចារណាពិសេសនឹងត្រូវផ្តល់ដល់ក្រុមងាយរងគ្រោះដូចជាស្ត្រី ជនពិការ ជនចំណាកស្រុក និងត្រូវស្រាវរបស់ពួកគេ និងជនជាតិដើមភាគតិច និងកុលសម្ព័ន្ធ។

5. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ⁵

ត្រូវធានាឱ្យមាននូវកន្លែងធ្វើការដែលមានសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អដលៃការពារ និងលើកម្ពស់ដល់សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករ។ ក្នុងដំបូង ខ្យល់ចេញចូល សំឡេងរំខាន សីតុណ្ហភាព និងលក្ខខណ្ឌអនាម័យត្រូវគ្រប់គ្រាន់

និងតាមដានយ៉ាងសកម្មមន្ត្រីក្នុងគ្រប់កន្លែងទាំងអស់ និងលទ្ធភាពចូលទៅកាន់កន្លែងសម្ភាព និងបង្កគន្លឹះ ដោយធានានូវភាពឯកជន និងធានាថាមានទឹកផឹកសមស្រប។ នៅទីតាំងដដែលមានផ្គត់ផ្គង់ជូនកន្លែងបន្តថែមដូចជាបន្ទប់គងេ ឬអាហារដូហាន ក៏ត្រូវរក្សាកន្លែងទាំងនោះឱ្យមានសុវត្ថិភាព និងឱ្យមានសុវត្ថិភាពផងដែរ។

ត្រូវអនុវត្តវិធានការចាំបាច់នានាដើម្បីការពារថ្នាក់និងជំងឺនៅក្នុងបរិយាកាសកន្លែងផ្ទះ ហើយត្រូវផ្គត់ផ្គង់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន (រហូតមុខ ស្បែកដៃ ជើង) ដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករទាំងអស់។ ចូរកចេញគ្នាអាសន្ន ផែនការជម្រុញស ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភិយ និងឧបករណ៍សង្គ្រោះបឋមត្រូវមានផ្តល់កសញ្ញាត្រឹមត្រូវ ស្ថិតនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ និងអាចរកបានក្នុងម៉ោងផ្ទះ។ សារធាតុ និងភ្នាក់ងារគីមី តំបន់គ្រោះថ្នាក់ និងធាតុទាំងអស់ដែលអាចជាប្រភពនៃហានិភ័យក៏ត្រូវមានសញ្ញាសម្គាល់ដដែលអាចមើលឃើញយ៉ាងច្បាស់ផងដែរ។ គ្រឿងចក្រត្រូវបំបាក់ដោយក្បែងការពារសមស្រប ហើយមិនត្រូវប្រើចុះកេរសេ ឬដំណើរដំណើរបង្អួចគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពទេ។ ការហ្វឹកហាត់សម្រាប់គ្នាអាសន្ននឹងត្រូវអនុវត្តឡើង ហើយត្រូវផ្គត់ផ្គង់ការបណ្តុះបណ្តាល

សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារជារៀងទាត់សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់។

ត្រូវស្គាល់បុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះផ្ទះកែសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ហើយបុគ្គលនេះត្រូវផ្គត់ផ្គង់លទ្ធភាពឱ្យកម្មករទាំងអស់ចូលរួមហាន និងមានសមត្ថភាពផ្ទេរសកម្មភាពដោយការសម្រេចចិត្ត និងមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងស្ថានភាពអាសន្ននានា។ ត្រូវធានាឱ្យមាននូវរាល់វិធានការ និងស្ថិត្តជាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនានា រួមទាំងវិធានការដដែលទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពអគារ តាមរយៈប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យរៀងទាត់ សមស្រប និងគ្រប់គ្រាន់ រក្សាឯកសារពាក់ព័ន្ធឱ្យទាន់សម័យកាល និងស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិក្នុងស្រុកដែលមានជាធរមាន។

6. សរីរភាពនៃការបង្កកតិសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព ⁶

ក្រុមហ៊ុន Mango ទទួលស្គាល់សរីរភាពក្នុងការបង្កកតិសមាគម ការចូលរួមសម្ព័ន្ធនិងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព។

រាល់កម្មករទាំងអស់ផ្ទះនៃក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុន Mango ត្រូវទទួលបានការ

ធានាចំពោះសិទ្ធិបង្កកតិអង្គភាព ចូលរួមសហជីពពាណិជ្ជកម្ម និងការចរចាជាសមូហភាព។

អ្នកតំណាង និងបុគ្គលតំណាងអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេដោយសេរី និងត្រឹមត្រូវដោយគ្មានការរើសអើងឬការសងសឹកប្រភេទណាមួយឡើយ។

នៅក្នុងករណីដែលសរីរភាពក្នុងការបង្កកតិសមាគមចូលរួមសម្ព័ន្ធនិងការចរចាជាសមូហភាពមិនត្រូវបានធានាដោយច្បាប់នោះទេ ត្រូវតែមានការសហការជាមួយនិយោជិត ដើម្បីសម្រួលដល់ការរៀបចំឱ្យមានឱកាសនានា។ ការទំនាក់ទំនងជារៀងទាត់ជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុន Mango ក៏ដូចជាអង្គការសហជីពពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ និងក្នុងស្រុកក៏ត្រូវបានលើកកម្ពស់ និងរួមបញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងឬសម្ព័ន្ធភាពណាមួយដែលគួរបមានជាមួយភាគីទីបីឯករាជ្យ។

7. ម៉ោងផ្ទះត្រូវគ្រប់គ្រាន់ ⁷

រយៈពេលនៃថ្ងៃផ្ទះត្រូវគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ជាធរមាន ឬដោយបញ្ញត្តិគិតកើតចេញរួមព្រៀងក្នុងករណីដែលលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ

- 6. គ្រប់គ្រងតាមសន្និសីទ៧៨, 98, 111 និង 135 នៃអង្គការ ILO ស្តីពីសរីរភាពក្នុងការបង្កកតិសមាគម និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការបង្កកតិអង្គភាព ស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការបង្កកតិអង្គភាព និងការចរចាជាសមូហភាព ស្តីពីការរើសអើងទាក់ទងនឹងការងារ និងអាជីព និងស្តីពីតំណាងរបស់កម្មករ។
- 7. គ្រប់គ្រងតាមសន្និសីទ៧៩ 1 និងទី 14 របស់អង្គការ ILO ស្តីពីចំនួនម៉ោងផ្ទះត្រឹមត្រូវ និងម៉ោងសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។
- 8. គ្រប់គ្រងតាមអនុសញ្ញា៧២ 26,100, 131 របស់អង្គការ ILO ស្តីពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាការកំណត់ប្រាក់បំណាច់ និង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសមត្ថិ។

មានភាពអនុគ្រោះចំពោះផ្ទះត្រឹមត្រូវចំពោះកម្មករ។

ម៉ោងផ្ទះត្រឹមត្រូវសរុបពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ហើយនិយោជិតទាំងអស់នឹងត្រូវទទួលបានរយៈពេលសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ 24 ម៉ោងជាប់ៗគ្នាសម្រាប់រៀងរាល់ 7 ថ្ងៃតែម្តងប្រសិនបើមានកិច្ចពិធីនោះទេ។

និយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ម៉ោងផ្ទះត្រឹមត្រូវបន្ថែមដោយអនុលោមតាមច្បាប់ និងត្រូវតែអនុវត្តលើមូលដ្ឋានសម្រាប់ចិត្តជានិច្ច។ និយោជិតនឹងទទួលបានម៉ោងផ្ទះត្រឹមត្រូវបន្ថែមជាអតិបរមាចំនួន 12 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ម៉ោងទាំងនេះត្រូវបានទូទាត់ទៅតាមអត្ថាឌ្ឍន៍សំខាន់ៗជាអត្ថាឌ្ឍន៍ផ្ទះត្រឹមត្រូវធម្មតាដោយអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

រាល់និយោជិតទាំងអស់ត្រូវទទួលបានការធានាចំពោះសិទ្ធិសម្ភាព និងអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេលថ្លៃឈប់សម្រាកថ្លៃឈប់សម្រាកសាធារណៈដែលបានកំណត់នៅក្នុងប្រតិទិនការងារ និងពេលឈប់សម្រាកដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានស្របច្បាប់ ដូចជាការឈប់សម្រាកឈឺ ឬការឈប់សម្រាកលំហែមាត់ភាព/ការឈប់សម្រាកលំហែប្រឹក្សា ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

8. ការផ្ទេរសេរីបុគ្គលិកជាប្រចាំ និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់គ្រាន់ ⁸

រាល់បុគ្គលទាំងអស់ត្រូវទទួលបានការធានាពីកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាភាសាក្នុងស្រុក ដែលបញ្ជាក់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ។ ពួកគេត្រូវទទួលបានការជូនដំណឹងផងដែរ តាមរបៀបដែលច្បាស់លាស់ និងងាយយល់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងនាមជានិយោជិតម្នាក់ៗ រាល់និយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិស្វែងរកសារដែលបញ្ជាក់អំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។ រាល់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ត្រូវតែផ្ទេរឱ្យដឹងដើម្បីជៀសវាងការងារដែលងាយរងគ្រោះថ្នាក់។ រាល់កម្មករទាំងអស់ត្រូវទទួលបានការទូទាត់យ៉ាងហោចណាស់ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាកម្រិតឬប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានយល់ព្រមតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ឬសន្យាប្រាក់ឈ្នួលនេះមានអត្ថាឌ្ឍន៍ជាងនេះ។ ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលនេះយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវតែបំពេញបានតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករហើយតម្រូវការទាំងនោះស្របទៅតាមបរិយាកាសរបស់គាត់/នាង។ កម្មករត្រូវទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជារៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា។



យដ៏សូមណានៅដោយលក់ទឹកចិត្តខ្លីយទូទាត់ប្លាក់ខែតាមគណនេផ្ទាល់ ហើយផ្តល់អាទិភាពដល់ការទូទាត់បែបនេះជាងការទូទាត់ជាសាច់ប្លាក់។ ចំពោះករណីនៃការទូទាត់ដោយសាច់ប្លាក់ ចំនួនទឹកប្លាក់ដែលទទួលបានដោយកម្មករត្រូវតែមានបញ្ញត្តិជាក់ជាងកសាណាយលក្ខខណ្ឌអក្សរ (បង្កាន់ដៃ)។ ការកាត់ទុក និង/ឬការកាត់កងចេញពីប្លាក់ឈ្នួលដោយសារតែវិធានការដាក់និយមឬហេតុផលដទៃទៀតដែលមិនបានចុះបញ្ជីចាំបាច់តាមផ្ទៃប្រចាំប្រចាំមិនត្រូវមានអនុញ្ញាតឡើយ។ ទាំងបួរស និងសុវត្ថិភាពទទួលបានការធានាប្លាក់ខែសូមត្រីនាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្នូល។

9. តម្លាភាព និងសហប្រតិបត្តិការ ១

ក្រុមហ៊ុន Mango បានប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងខ្លួនសេដ្ឋកិច្ចផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនទាំងអស់។ អាកប្បកិរិយាប្រកបដោយការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធផ្គត់ផ្គង់ ហើយត្រូវផ្តល់ជូននូវព័ត៌មានលម្អិតអំពីខ្លួនសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូលដោយរួមបញ្ចូលទាំងព័ត៌មានទាក់ទងនឹងកម្មករនៅក្នុងខ្លួនសេដ្ឋកិច្ចនេះផងដែរ។

ត្រូវតែមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុន Mango និងភាគីទីបីឯករាជ្យ (អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការសហជីពពាណិជ្ជកម្មក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ ក្រុមហ៊ុនសេវាកម្មជាដើម) តាមរយៈការគាំទ្រ និងសម្របសម្រួលលទ្ធភាពចូលទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ និងជួបកម្មករ ដោយមិនរារាំងដល់ការអភិវឌ្ឍធម្មតាដែលណែនាំផលិតកម្មនេះទេ។

10. បទប្បញ្ញត្តិសុវត្ថិភាពការងារការបន្ត

ផលិតកម្មអាចធ្វើឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ក្នុងរោងចក្រផលិតផលតម្លៃបន្ថែមដែលត្រូវមានអនុញ្ញាត និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយ Mango ប៉ុណ្ណោះ។ ការផ្តល់សុវត្ថិភាពផលិតកម្មទៅឱ្យភាគីទីបីដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនមិនត្រូវបានយល់ព្រមឡើយ។

11. ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះបរិស្ថាន

ស្របតាមការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន Mango ចំពោះនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសុខុមាលភាពបរិស្ថានប្រកបដោយសុខភាពល្អ ខ្លួនសេដ្ឋកិច្ចផ្គត់ផ្គង់តម្រូវឱ្យយល់ដឹង និងគោរពតាម

គោលការណ៍ នីតិវិធី និងលក្ខខណ្ឌឧត្តមបរិស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុន Mango។

រាល់ចំណាត់ការចាំបាច់ទាំងអស់នឹងត្រូវធ្វើឱ្យដឹងដល់ប្រតិបត្តិការបានតាមរបៀបដែលមិនប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន។ ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិសុវត្ថិភាពនិរន្តរភាពបរិស្ថានក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិជាធរមានឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ រាល់លិខិតអនុញ្ញាត និងអាជ្ញាបណ្ណណែនាំបរិស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវតែមាន ហើយកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មត្រូវធ្វើឱ្យដឹងដល់កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់បរិស្ថានពីប្រតិបត្តិការ។

11.1 ការគ្រប់គ្រងការបំភាយឧស្ម័ន និងថាមពល

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនឹងត្រូវធ្វើឱ្យដឹងដល់អនុវត្តប្រភពថាមពលប្រកបដោយនិរន្តរភាពបន្តថ្លៃថ្លៃដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ប្រភពថាមពលកកើតឡើងវិញ។ អាទិភាពនឹងត្រូវផ្តល់ដល់ការលុបបំបាត់ការប្រើប្រាស់ឡធារាជ្យដែលប្រើប្រាស់ថ្លៃថ្លៃថ្លៃ។ ត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងការបំភាយឧស្ម័នប្រកបដោយតម្លាភាព និងអនុលោមតាមច្បាប់បច្ចុប្បន្ន។

9. គ្រប់គ្រងតាមអនុសញ្ញាពលលេខ 170 នៃអង្គការ ILO សុវត្ថិភាពសាធាតុគីមី។

11.2 ការគ្រប់គ្រងទឹក

វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ត្រូវតែអនុវត្តឡើង ដើម្បីគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹកប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងប្រសិទ្ធផលតាមលទ្ធភាព ដែលអាចធ្វើទៅបាន និងធានាឱ្យមានលទ្ធភាពទទួលបានទឹកផឹកមានសុវត្ថិភាព សម្រាប់កម្មករទាំងអស់ និងសហគមន៍របស់ពួកគេ។ ឬការកំណត់ចេញពីដំណើរការដែលមានសាធាតុទឹកត្រូវតែមានផ្ទៃក្រឡាត្រឹមត្រូវកម្រិតពេលបញ្ចេញចោល។

11.2.1 មីក្រូហ្សាយប័រ

វិធានការនានានឹងត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីកាត់បន្ថយការបញ្ចេញមីក្រូហ្សាយប័រ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ការបញ្ចេញសាធាតុមីក្រូហ្សាយប័រមិនត្រូវតែបំពុលទឹកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបំពុលដី និងខ្យល់ផងដែរ ដូចនេះអាចជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ជីវចម្រុះ និងសុខភាពមនុស្ស។

11.3 ការគ្រប់គ្រងសាធាតុគីមី

Mango គឺជាផ្នែកមួយនៃគំនិតផ្តួចផ្តើម ZDHC ដែលគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងជាលក្ខខណៈស្តង់ដារទៅលើសាធាតុគីមី និងសារធាតុណាឧសាធាតុគីមីរបស់ពួកគេ បញ្ញត្តិសាធាតុគីមីដែលត្រូវតែបន្តិច ការគ្រប់គ្រងទឹកកង្វែក និងកាត់សំណល់ និងការគ្រប់គ្រងការផលិតជាតិសរសៃស្បែកឡើយ។ ក្រុមហ៊ុន Mango ប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអនុវត្ត និងការអនុវត្តគោលការណ៍ណានៅទាំងនេះពេញមួយខ្លួនសេដ្ឋកិច្ចផ្គត់ផ្គង់នៃក្រុមហ៊ុនដែលមានសាធាតុទឹក ឬដែលប្រើសាធាតុគីមីខ្ពស់។ គ្រឿងបរិក្ខារត្រូវមានបញ្ញត្តិសារធាតុគីមីអំពីសាធាតុគីមី ដែលមានសុលាកយ៉ាងច្បាស់ និងសន្តិសុខទិន្នន័យសុវត្ថិភាពដែលត្រូវត្រួតពិនិត្យជាសាធាតុក្នុងតំបន់។ សាធាតុគីមី និងផ្សេងៗទៀតដែលត្រូវតែគ្រប់គ្រង ឬបោះចោលត្រូវបានចាត់ចែងដោយអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមាន និងទៅតាមរបៀបដែលប្រកបដោយ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យចំពោះសុខភាពសុវត្ថិភាព និងបរិស្ថាន។

11.4 ការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់

តួរអនុវត្តវិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីកាត់បន្ថយបរិមាណកាកសំណល់ និងដំណើរការប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងអនុលោមតាមច្បាប់។ តួររៀបចំកែកាកសំណល់តាមប្រភេទ និងរក្សាទុកឱ្យមានតួរមត្រូវដោយមានផ្តល់កាកសញ្ញាតួរមត្រូវ។ ឋានានុក្រមនៃកាកសំណល់ (1. ការកាត់បន្ថយ 2. ការប្រើប្រាស់ឡើងវិញ 3. ការកែច្នៃឡើងវិញ 4. ការស្ករ ថាមពលឡើងវិញ) និងតួរយកមកគិតពិចារណា ហើយនៅពេលបោះចោល ចំណុចអាទិភាពតួរផ្តល់ទៅឱ្យការប្រើប្រាស់ឡើងវិញ និងការកែច្នៃឡើងវិញ។

11.5 ជីវៈចម្រុះ

វិធានការដែលអាចធ្វើបានទាំងអស់នឹងតួរអនុវត្តដើម្បីបង្កការ និង/ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជីវៈចម្រុះ និងប្រព័ន្ធអក្សេស៊ីធម្មជាតិទូទាំងខ្ពស់ស្តង់ដារផ្គត់ផ្គង់ជាពិសេសនៅក្នុងការទាញយកវត្ថុធាតុដើមដែលជាការលើកកម្ពស់ដល់ការអភិរក្សបរិស្ថាន។

11.5.1. ការការពារ និងអភិរក្សសត្វរំលែងចិត្ត និងព្រៃឈើផ្គត់ផ្គង់

វត្ថុធាតុទាំងអស់ផលិតពីដើមឈើសរសៃលើយឡើយ ក្នុងរូបរាង ក្នុងរូបរាងកាយ និងឈើនឹងតួរប្រមូលយកមកពីប្រភពដើមប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ប្រភពដើមរបស់វត្ថុធាតុទាំងនោះនឹងតួរមានតួរតំណែងតាមប្រភពដើមរបស់ពួកវានិងតួរគ្រប់គ្រងប្រកបដោយតម្លាភាពដោយអនុលោមតាមច្បាប់បច្ចុប្បន្ន។

11.5.2. សុខុមាលភាពសត្វ

ក្រុមហ៊ុន Mango បដិសេធរាល់ការអនុវត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពាន និងការរងទុក្ខរបស់សត្វដើម្បីទទួលបានវត្ថុធាតុដើមនោះឡើយ។ យើងនឹងធានាថា រាល់វត្ថុធាតុដើមទាំងអស់ដែលមានប្រភពដើមពីសត្វដែលប្រព្រឹត្តិសម្បូរៀកបំពាក់ និងគ្រឿងប្រើប្រាស់មានមកពីសត្វដែលមានគោលបំណងសម្រាប់ខ្ពស់ស្តង់ដារអាហាររបស់មនុស្ស។ សូមកុំភ័យខ្លាចទេសសត្វដែលជិតផុតពូជ និងងាយរងគ្រោះនោះឡើយ។

11.5.3. ការអភិរក្សប្រព័ន្ធអក្សេស៊ី

ក្រុមហ៊ុន Mango ព្យាយាមរួមចំណែកក្នុងការអភិរក្សប្រព័ន្ធអក្សេស៊ី និងការបង្កកតិបរិស្ថានឡើងវិញ។ ការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុក្នុងការប្រើប្រាស់ឡើងវិញនិងការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើនិងការបំប្លែងប្រព័ន្ធអក្សេស៊ី ជាឧទាហរណ៍ក្នុងការស្រង់រកស៊ីប្រកបដោយនីតិវិធី តួរមានផ្តល់ព័ត៌មានយោបល់ស្តង់ដារផ្គត់ផ្គង់។

11.5.4 វត្ថុធាតុដែលមាននិរន្តរភាពបន្ថែមទៀត

ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំអំពីបរិស្ថានសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ចំណុចអាទិភាពតួរមានផ្តល់ជូនចំពោះ ការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដែលមាននិរន្តរភាពបន្ថែមទៀត។ ក្នុងន័យនេះវិញញាបនបត្របញ្ជាក់ ដែលសរុបគ្នានឹងតួរផ្តល់ជូនជានិច្ច។

ក្រុមសីលធម៌ និងអនុលោមភាព

ក្រុមសីលធម៌នេះបង្កកតិបរាងជាស្ថាប័នអប្បបរមា

ប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីដែលមានច្បាប់ជាធរមានផ្តល់នូវច្បាប់ រួមទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានជាសម្រេច ដែលគ្រប់គ្រងលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះតួរប្រកាន់ខ្ជាប់តាមច្បាប់ដែលមានភាពអនុគ្រោះច្រើនជាង។

យន្តការនៃការប្រកាន់ខ្ជាប់ និងការរាយការណ៍

ក្រុមហ៊ុន Mango ផ្តល់ជូន និងតាមដានយ៉ាងដិតដល់នូវយន្តការត្រួតពិនិត្យនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការ រួមទាំងបណ្តាញផ្ទាល់ខ្លួន (បណ្តាញផ្ទុកក្រុមសីលធម៌របស់ Mango) ដែលតាមរយៈនេះ ឬគ្រួសារណាដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុម អាចធ្វើការសាកសួរប្រតិបត្តិការយ៉ាងងាយស្រួលអំពីភាពមិនប្រក្រតីដែលអាចកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងក្រុមសីលធម៌នេះ ឬច្បាប់ជាក់លាក់នៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ។ បណ្តាញផ្ទុកក្រុមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន Mango ក៏ដូចជាយន្តការត្រួតពិនិត្យផ្តល់នូវច្បាប់ផ្តល់ព័ត៌មានយ៉ាងងាយស្រួលគ្រប់គ្រងចំពោះភាពអនាមិកក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមសម្រាប់ដំឡើងដោយសេរីមានការសងសឹកចំពោះការត្រួតពិនិត្យ ដែលធ្វើឱ្យដំឡើងដោយសុវត្ថិភាពនេះទេ។

ក្រុមហ៊ុន Mango លើកកម្ពស់កិច្ចប្រតិបត្តិការផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងអ្នកផលិតនៅក្នុងខ្ពស់ស្តង់ដារផ្គត់ផ្គង់ ឱ្យបង្កកតិបណ្តាញប្រកាន់ខ្ជាប់ និងការត្រួតពិនិត្យដែលអាចចូលមើលបាន និងសម្របតាមប្រព័ន្ធនិងប្រកបដោយការសម្រាប់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ទី 31 នៃគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស។

ដើម្បីចូលមើលបណ្តាញផ្ទុកក្រុមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន Mango សូមចូលទៅកាន់៖ <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

រាល់គោលការណ៍ យន្តការត្រួតពិនិត្យ និងឯកសារទាំងអស់បានចងក្រងនៅក្នុងក្រុមប្រតិបត្តិការនៃលើកកម្ពស់៖ <https://www.mangofashiongroup.com>។

សម្រាប់បញ្ជីអាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនងនិរន្តរភាពសង្គម៖ socialimpact@mango.com សម្រាប់បញ្ជីអាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនងនិរន្តរភាពបរិស្ថាន environment@mango.com សម្រាប់បញ្ជីអាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនងអ្នកផ្គត់ផ្គង់៖ proyectos.sourcing@mango.com

MANGO