

MANGO

Code of Conduct  
for Product Suppliers  
and Manufacturers

# Summary

English	01	Urdu	67
Spanish	07	Vietnamese	73
French	14		
Italian	21		
Turkish	33		
Arab	39		
Bengali	44		
Chinese	50		
Indian	55		
Khmer	61		

MANGO

Code of Conduct  
for Product Suppliers  
and Manufacturers

ENGLISH

### **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 compliance 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 (socialimpact@mango.com), as well as all the information about Mango's Reporting 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.

In order to guarantee compliance with the principles established in this Code, all factories required to submit a valid audit to Mango shall do so under the modality of semi-announced or unannounced audits. In this regard, and in order to obtain a more accurate view of regular operations and actual working conditions at production sites, announced audits shall not be accepted.

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<sup>1</sup>

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 recruited. 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<sup>2</sup>

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<sup>3</sup>

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<sup>4</sup>

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

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 vibrations), the ILO Guidelines on occupational safety and health management systems, and Recommendation 97 on occupational safety and health.

to vulnerable groups such as women, persons with disabilities, migrants and their families, and indigenous and tribal peoples.

### 5. Health and safety at work<sup>5</sup>

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

Lighting, ventilation, noise and hygiene conditions shall be adequate and sufficient in all facilities so as to reduce or minimise the risk of accidents or illness, ensuring safe work and healthy environmental conditions. Likewise, access to rest facilities, drinking water points and toilets that respect the right to privacy shall be ensured. Where additional spaces, such as sleeping quarters or canteens, are provided, they shall also be kept clean and safe.

Temperature and humidity levels shall be monitored to ensure workers' well-being. Preventive

measures, such as rest breaks, hydration and training on heat stress, shall be implemented to reduce the risk of heat-related harm. If the established limits are exceeded, protocols shall be activated to protect workers' health in the short and long term. These procedures shall be reviewed periodically in order to adapt them to changing weather conditions.

The necessary measures shall be taken to prevent 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.

Health and safety plans shall include prevention and response procedures for adverse weather events such as floods, earthquakes, extreme winds, heatwaves, etc.

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 <sup>6</sup>**

Mango recognises freedom of association, affi-

liation 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 collaboration 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 <sup>7</sup>**

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 <sup>8</sup>**

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 and to make progress towards ensuring a living wage<sup>9</sup>. All workers shall be paid at least the minimum wage in force, or the wage established by collective agreement, where this is higher. This amount shall, as a minimum, meet the basic needs of the worker and their families. 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

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.

9. ILO definition: the wage level required to provide workers and their families with a decent standard of living, taking into account country-specific circumstances, and calculated as remuneration for work performed during normal working hours; estimated in accordance with ILO principles on living wage estimation, as set out below, and to be achieved through the wage-setting process, in line with ILO principles on wage setting.

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.

#### **9. Transparency and collaboration**

Mango is committed to transparency and accountability throughout its supply chain.

A collaborative attitude shall be maintained and detailed information about the entire supply chain shall be provided, guaranteeing the traceability of products and production factories through the tools made available by Mango, as well as relevant data regarding the workers who form part of it.

There must be collaboration with Mango and with independent third parties (NGOs, interna-

tional and local trade union organisations, auditing firms, etc.) by supporting and facilitating access to both workplaces and workers, without impeding the normal development of the production process.

### 10. Regulation of subcontracting

Production may only take place in finished product factories authorised and verified by Mango. The transfer, subcontracting or assignment, whether in whole or in part, of production to third parties without Mango's prior, express and written authorisation is expressly prohibited.

Mango reserves the right to verify compliance with this obligation at any time, and any breach thereof shall be considered a material breach of contract.

### 11. Environmental commitment

In line with Mango's commitment to environ-

mental sustainability and the right to a healthy environment, the supply chain is required to be aware of and comply with Mango's environmental policies, procedures and requirements.

All necessary actions will be taken to operate in an environmentally friendly manner. Applicable local and international environmental sustainability legislation and regulations shall be duly complied with.

All relevant environmental permits and licences shall be in place and active efforts shall be made to reduce the environmental impact of operations.

#### 11.1 Energy and emissions management

A transition shall be made towards more sustainable energy sources, prioritising the use of renewable energy. In particular, the use of coal-fired boilers shall be progressively phased out by defining a plan with responsible timelines.

Emissions shall be measured, monitored and managed in a rigorous and transparent manner and in accordance with current legislation and market standards, while keeping verifiable records and providing the required information. Emission reduction targets shall also be established, and the necessary resources shall be allocated to achieve them, with performance reviewed periodically.

In line with a just transition approach in the workplace, all climate-related measures shall be implemented in a planned and responsible manner, considering the potential social impacts on workers and communities, and promoting training, dialogue and continuous improvement.

#### 11.2 Water management

All necessary measures shall be taken to ensure responsible and efficient water use and, as far as possible, to guarantee access to safe drinking water for all workers and their communities.

Water consumption shall be monitored, and efforts shall be made to reduce consumption and to promote water recirculation and reuse. Wastewater or any spillage from wet processes shall be treated before discharge.

##### 11.2.1 Microfibres

Measures will be implemented to reduce the release of microfibres. It should be noted that the release of microfibres not only pollutes water, but also soil and air and thus can negatively affect biodiversity and human health.

#### 11.3 Chemical management <sup>10</sup>

Mango is part of the ZDHC initiative where they have standardised chemical management systems and their chemical inventory, restricted chemicals list, wastewater and sludge management, and cellulose fibre production management. Mango is committed to adopting and implementing these guidelines throughout the

<sup>10</sup>. Regulated through ILO Convention 170 on Chemicals.

value chain in wet or chemical-intensive processes.

Facilities shall have an inventory of chemicals, clearly labelled, and their corresponding safety data sheets available in the local language.

Chemicals and empty containers that must be handled or discarded shall be managed in accordance with applicable legislation and in a manner that eliminates or reduces risks to health, safety and the environment.

#### 11.4 Waste management

All necessary measures shall be taken to reduce the volume of waste and to process it responsibly and in accordance with legislation.

Waste shall be differentiated by category and properly stored with appropriate signage. The waste hierarchy (1. reduction, 2. reuse, 3. recycling, 4. energy recovery) shall be considered

and, at the time of disposal, priority shall be given to reuse and recycling.

### 11.5 Biodiversity

All possible measures will be taken to prevent and/or minimise impacts on biodiversity and natural ecosystems throughout the supply 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 ani-

mal 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.

## 12. 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.

## 13. Communication and reporting mechanisms

Mango makes available to its stakeholders and monitors several operational-level complaint mechanisms, including its own channel (Mango Reporting Channel), through which any person who has a relationship with the Group may easily submit a query or report concerning a potential irregularity related to this Code or to the legislation in force in each country.

Mango's Reporting Channel, as well as any other complaint mechanisms promoted by the Group, guarantee anonymity, as well as confidential

treatment and protection against retaliation for any report made in good faith.

Mango requires product suppliers and manufacturers in the supply chain to establish, in turn, confidential, culturally appropriate and accessible communication and grievance channels for workers, in compliance with Principle 31 of the Guiding Principles on Business and Human Rights.

To access Mango's Reporting Channel, please 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>

The English version of this document shall prevail over any other translation in the event of any discrepancy.

MANGO

Código de Conducta  
para proveedores de  
producto y fabricantes

SPANISH

### **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 (socialimpact@mango.com), así como toda la información acerca del Canal de Denuncias 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 auditorías 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.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios establecidos en este Código, todas las fábricas que deban presentar una auditoría válida a Mango las harán bajo la tipología de auditorías semi anunciadas o no anunciadas. En este sentido, y para obtener una visión más precisa de las operaciones habituales y de las condiciones reales de trabajo en los centros de producción, no se aceptarán auditorías de carácter anunciado.

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 establecerá 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 <sup>1</sup>

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 <sup>2</sup>

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 punitivas 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 <sup>3</sup>

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 <sup>4</sup>

Las personas trabajadoras no recibirán ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, sexo, género, edad, religión, origen, discapacidad, 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.

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), las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación 97 sobre seguridad y salud en el trabajo.

### 5. Seguridad y salud en el trabajo <sup>5</sup>

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 e higiene deberán ser adecuadas y suficientes en todas las instalaciones, de modo que reduzcan o minimicen los riesgos de accidentabilidad o enfermedad, garantizando un trabajo seguro y unas condiciones ambientales saludables. Del mismo modo, se asegurará el acceso a instalaciones de descanso, puntos de agua potable y aseos que respeten el derecho a la intimidad. En caso de contar con espacios adicionales, como dormitorios o cantinas, también deberán mantenerse limpios y seguros.

Se monitorearán los niveles de temperatura y humedad para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras. Se implementarán medidas preventivas, como pausas, hidratación y

capacitación sobre estrés térmico, para reducir el riesgo de daños por calor. En caso de superarse los límites establecidos, se activarán protocolos para proteger la salud de las personas trabajadoras a corto y largo plazo. Estos procedimientos serán revisados periódicamente para adaptarlos a los cambios climatológicos.

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 emer-

gencia y se proporcionará formación periódica en materia de salud y seguridad en el trabajo a todas las personas empleadas.

Dentro de los planes de salud y seguridad se tendrán en cuenta los procedimientos de prevención y actuación frente a eventos climáticos adversos tales como inundaciones, vientos extremos, olas de calor, etc.

La persona o personas responsables de salud 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 salud 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 <sup>6</sup>

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

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.

y locales en el marco de cualquier acuerdo o alianza que el Grupo tenga con terceras partes independientes.

## 7. Horas de trabajo adecuadas <sup>7</sup>

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 bajas de enfermedad o permisos de maternidad/paternidad.

## 8. Contratación regular y remuneración adecuada <sup>8</sup>

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 y avanzar hacia la garantía de un salario digno<sup>9</sup>. 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 sus familias. Se liquidarán los salarios de forma regular y a tiempo.

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, garantizando la trazabilidad de los productos y las fábricas de producción a través de las herramientas puestas a disposición por Mango, así como datos relevantes sobre 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. Queda expresamente prohibida la derivación, subcontratación o cesión, total o parcial de la producción a terceros sin autorización previa, expresa y por escrito de Mango. Mango se reserva el derecho de verificar en cualquier momento el cumplimiento de esta obligación, y cualquier incumplimiento de esta se considerará un incumplimiento grave del contrato.

## 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 compromiso con el cumplimiento de las políticas, procedimientos, estándares y requerimientos medioambientales de Mango.

Se llevarán a cabo todas las acciones necesarias para operar de forma respetuosa con el medio ambiente. Se cumplirá debidamente la legisla-

ción 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 deberá transitar hacia fuentes de energía más sostenibles, priorizando del uso de energía renovables. En particular, se deberá eliminar de forma progresiva el uso de calderas de carbón, definiendo un plan con plazos responsables.

Se medirán, monitorearán y gestionarán las emisiones de manera rigurosa y transparente y de acuerdo con la legislación vigente y los estándares del mercado, manteniendo registros verificables y facilitando la información requerida. Asimismo, se deberán establecer objetivos de reducción de emisiones y asignar los recursos

9. Definición según la OIT: nivel salarial necesario para proporcionar un nivel de vida digno a las personas trabajadoras y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país, y calculado como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo; calculado con arreglo a los principios de la OIT relativos a la estimación de los salarios vitales, como se expone más adelante, y que ha de alcanzarse mediante el proceso de fijación de salarios, de acuerdo con los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios.

necesarios para alcanzarlos, revisando periódicamente su desempeño.

En línea con el enfoque de transición justa en el entorno laboral, todas las medidas climáticas se deberán implementar de forma planificada y responsable, considerando los posibles impactos sociales sobre las personas trabajadoras y comunidades, promoviendo la formación, el diálogo y la mejora continua.

### 11.2 Gestión del agua

Se tomarán todas las medidas necesarias para una gestión responsable y eficiente 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.

Se monitorizará el consumo de agua y se pondrán esfuerzos en la reducción del consumo y en promover la recirculación y la reutilización del agua.

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 <sup>10</sup>

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. reci-

claje, 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 medioam-

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

biente para proveedores, se priorizará la utilización de materias primas de menor impacto. En este sentido, se facilitará siempre la certificación correspondiente.

#### 12. 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.

#### 13. 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 de Denuncias Mango) a través del cual cualquier persona que tenga relación con el Grupo puede formular fácilmente una consulta o denuncia sobre una posible irre-

gularidad relacionada con el presente Código o la legislación vigente en cada país.

El Canal de Denuncias 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 requiere a los proveedores de producto y fabricantes de la cadena de suministro que 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 de Denuncias 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>

La versión en inglés de este documento prevalecerá sobre cualquier otra traducción en caso de discrepancias.

MANGO

Code de conduite  
pour les fournisseurs et  
fabricants de produits

FRENCH

### **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 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 du présent Code sera affichée aux principales entrées et sorties du personnel dans les installations du fournisseur et du fabricant, en anglais ainsi que dans la langue locale. Ladite copie comprendra l'adresse e-mail de contact pour les questions relatives à la durabilité sociale (socialimpact@mango.com), ainsi que toutes les informations concernant le canal de signalement de Mango et les autres mécanismes de réclamation disponibles, au cas où un travailleur aurait besoin ou souhaiterait recourir à ces canaux de communication pour formuler des demandes ou signaler toute pratique irrégulière liée 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 autorisé 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.

Afin de garantir le respect des principes établis dans le présent Code, toutes les usines tenues de présenter un audit valide à Mango devront le faire sous la modalité d'audits semi-annoncés ou non annoncés. À cet égard, et afin d'obtenir une vision plus précise des opérations habituelles et des conditions réelles de travail dans les centres de production, les audits annoncés ne seront pas acceptés.

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 <sup>1</sup>

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 <sup>2</sup>

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 <sup>3</sup>

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 <sup>4</sup>

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, l'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 des travailleurs et sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), par les Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que par la recommandation 97 sur la sécurité et la santé au travail.

### 5. Santé et sécurité au travail <sup>5</sup>

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

Les conditions d'éclairage, de ventilation, de bruit et d'hygiène devront être adéquates et suffisantes dans l'ensemble des installations, de manière à réduire ou à minimiser les risques d'accident ou de maladie, en garantissant un travail sûr et des conditions environnementales saines. De même, l'accès à des espaces de repos, à des points d'eau potable et à des sanitaires respectant le droit à l'intimité devra être assuré. En cas de présence d'espaces supplémentaires, tels que des dortoirs ou des cantines, ceux-ci devront également être maintenus propres et sûrs.

Les niveaux de température et d'humidité seront surveillés afin de garantir le bien-être des travailleurs. Des mesures préventives, telles que des pauses, l'hydratation et des formations sur

le stress thermique, seront mises en œuvre afin de réduire le risque de dommages liés à la chaleur. En cas de dépassement des limites établies, des protocoles seront activés afin de protéger la santé des travailleurs à court et à long terme. Ces procédures feront l'objet de révisions périodiques afin de les adapter aux évolutions climatiques.

Les mesures nécessaires seront adoptées afin de prévenir les accidents et les maladies dans l'environnement de travail, et des équipements de protection seront fournis gratuitement à tous les travailleurs (masques, gants, etc.). Les issues de secours, les plans d'évacuation, les extincteurs et les trousseaux de premiers secours devront être dûment signalés, maintenus dans les conditions requises et disponibles pendant les heures de travail. Les substances et agents chimiques, les zones dangereuses ainsi que tous les éléments susceptibles de constituer une source de risque seront également signalés de manière visible. Les machines seront équipées

de protections appropriées et aucune technique ou procédé nuisible à la santé ne sera utilisé. Des exercices d'urgence seront organisés et une formation régulière en matière de santé et de sécurité au travail sera dispensée à l'ensemble des travailleurs.

Dans le cadre des plans de santé et de sécurité, il sera tenu compte des procédures de prévention et d'intervention face aux événements climatiques défavorables tels que les inondations, les vents extrêmes, les vagues de chaleur, etc. La ou les personnes responsables de la santé et de la sécurité devront être connues et accessibles à l'ensemble des travailleurs et capables d'agir avec détermination et autorité dans les situations d'urgence.

Toutes les mesures et tous les niveaux de santé et de sécurité, y compris ceux liés à la sécurité des bâtiments, devront être garantis par un système d'inspection périodique, approprié et suffisant, la documentation correspondante étant

maintenue à jour et conforme à la réglementation locale applicable.

## 6. Liberté d'association et négociation collective <sup>6</sup>

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

Tous les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement 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

6. Réglementée 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. Réglementés par les conventions 1 et 14 de l'OIT sur la durée du travail et le repos hebdomadaire.

8. Réglementés par les conventions 26, 100 et 131 de l'OIT sur les méthodes de fixation des salaires minimums et l'égalité de rémunération.

9. Définition selon l'OIT : niveau de salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles, en tenant compte du contexte national, et calculé comme la rémunération du travail effectué pendant la durée normale du travail ; estimé conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation des salaires vitaux, tels qu'exposés ci-après, et devant être atteint au moyen du processus de fixation des salaires, conformément aux principes de l'OIT relatifs à la fixation des salaires.

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 <sup>7</sup>

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 <sup>8</sup>

Toutes les personnes employées se verront garantir un contrat écrit dans la langue locale spécifiant les conditions d'emploi. Elles seront également informées, 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 et progresser vers la garantie d'un salaire vital <sup>9</sup>. Tous les travailleurs percevront au moins le salaire minimum en vigueur ou celui fixé par convention collective, si ce dernier est supérieur. Ce montant devra couvrir, au minimum, les besoins essentiels du travailleur et de sa famille. Les salaires seront versés régulièrement et en temps voulu.

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.

## 9. Transparence et collaboration

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

Il conviendra de maintenir une attitude de collaboration et de fournir des informations détaillées sur l'ensemble de la chaîne, en garantissant la traçabilité des produits et des usines de production au moyen des outils mis à disposition par Mango, ainsi que des données pertinentes sur les travailleurs qui en font partie.

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 pourra avoir lieu que dans les usines de produits finis autorisées et vérifiées par Mango. Il est expressément interdit de déléguer, sous-traiter ou céder, en tout ou en partie, la production à des tiers sans l'autorisation préalable, expresse et écrite de Mango.

Mango se réserve le droit de vérifier à tout moment le respect de cette obligation, et tout manquement à celle-ci sera considéré comme un manquement grave au contrat.

Conformément à l'engagement de Mango en faveur de la durabilité environnementale et du droit humain à un environnement sain, il est exigé de la chaîne d'approvisionnement qu'elle connaisse et respecte les politiques, procédures, standards et exigences environnementales de Mango.

## 11. Engagement environnemental

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

Il conviendra d'évoluer vers des sources d'énergie plus durables, en privilégiant l'utilisation d'énergies renouvelables. En particulier, l'utilisation de chaudières à charbon devra être progressivement éliminée, au moyen d'un plan assorti d'échéances responsables.

Les émissions seront mesurées, surveillées et gérées de manière rigoureuse et transparente, conformément à la législation en vigueur et aux standards du marché, en maintenant des re-

gistres vérifiables et en facilitant les informations requises. En outre, des objectifs de réduction des émissions devront être établis et les ressources nécessaires devront être allouées pour les atteindre, avec une révision périodique de leur performance.

Conformément à l'approche de transition juste dans l'environnement de travail, toutes les mesures climatiques devront être mises en œuvre de manière planifiée et responsable, en tenant compte des éventuels impacts sociaux sur les travailleurs et les communautés, tout en promouvant la formation, le dialogue et l'amélioration continue.

### 11.2 Gestion de l'eau

Toutes les mesures nécessaires seront prises afin d'assurer une gestion responsable et efficace de l'utilisation de l'eau et, dans la mesure du possible, de garantir l'accès à l'eau potable à tous les travailleurs ainsi qu'à leurs communautés.

La consommation d'eau sera surveillée et des efforts seront déployés afin de la réduire et de promouvoir la recirculation et la réutilisation de l'eau.

Les eaux usées ou tout déversement provenant des procédés humides devront être traités avant leur rejet.

### 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<sup>10</sup>

Mango fait partie de l'initiative ZDHC, dans le cadre de laquelle le groupe 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 manière 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 matières premières à plus faible impact. À cet égard, la certification correspondante sera toujours fournie.

### 12. 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.

10. Réglementée par la convention 170 de l'OIT sur les produits chimiques.

### 13. Mécanismes de communication et de rapport

Mango met à disposition des parties prenantes et assure le suivi de plusieurs mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, parmi lesquels figure son propre canal (Canal de signalement de Mango), par lequel toute personne entretenant une relation avec le Groupe peut facilement formuler une demande ou déposer une dénonciation concernant une éventuelle irrégularité liée au présent Code ou à la législation en vigueur dans chaque pays.

Le Canal de signalement de Mango, ainsi que les autres mécanismes de réclamation promus par le Groupe, garantissent l'anonymat ainsi qu'un traitement confidentiel et l'absence de représailles à l'égard de toute dénonciation effectuée de bonne foi.

Mango exige des fournisseurs de produits et des fabricants de la chaîne d'approvisionnement qu'ils mettent en place, à leur tour, des canaux

de communication et de réclamation confidentiels, culturellement appropriés et accessibles aux travailleurs, conformément aux dispositions du principe 31 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains.

Pour accéder au Canal de signalement de Mango, veuillez-vous rendre à l'adresse suivante : <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

**Toutes les politiques, tous les mécanismes de réclamation et toute la documentation mentionnée dans le présent Code de conduite peuvent être consultés sur le site web :**

<https://www.mangofashiongroup.com>

En cas de divergence, la version anglaise du présent document prévaudra sur toute autre traduction.

MANGO

Codice di condotta  
per fornitori e produttori

ITALIAN

### **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 persone 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 inglese che nella lingua locale. Questa copia includerà l'e-mail di consultazione sulla sostenibilità sociale ([socialimpact@mango.com](mailto:socialimpact@mango.com)), nonché tutte le informazioni sul Canale di Segnalazione 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.

Al fine di garantire il rispetto dei principi stabiliti nel presente Codice, tutte le fabbriche che devono presentare a Mango un audit valido dovranno farlo secondo la tipologia di audit semi-annunciati o non annunciati. In questo senso, e per ottenere una visione più precisa delle operazioni abituali e delle reali condizioni di lavoro nei siti produttivi, non saranno accettati audit di tipo annunciato.

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 produttore 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 verificano 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 <sup>1</sup>

Mango non tollera il lavoro minorile. Saranno adottate 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 <sup>2</sup>

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 <sup>3</sup>

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 <sup>4</sup>

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 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 <sup>5</sup>

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

Le condizioni di illuminazione, ventilazione, rumorosità e igiene devono essere mantenute adeguate e monitorate attivamente in tutte le strutture, e deve essere garantito l'accesso ad aree di riposo, punti di acqua potabile e servizi igienici che rispettino il diritto alla privacy. Se sono previsti spazi aggiuntivi, come stanze per dormire o mense, anche questi devono essere mantenuti puliti e sicuri.

Saranno monitorati i livelli di temperatura e umidità per garantire il benessere dei lavoratori. Sa-

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. Regolamentato attraverso le Convenzioni OIL n. 148 e n. 155 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e di ambiente di lavoro (inquinamento atmosferico, rumore e vibrazioni), le Linee guida OIL sui sistemi di gestione della sicurezza e salute sul lavoro e la Raccomandazione n. 97 in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

ranno implementate misure preventive, come pause, idratazione e formazione sullo stress termico, per ridurre il rischio di danni causati dal calore. Qualora vengano superati i limiti stabiliti, saranno attivati protocolli per proteggere la salute dei lavoratori nel breve e nel lungo periodo. Tali procedure saranno riesaminate periodicamente per adattarle ai cambiamenti climatici.

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 tecni-

che 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.

Nell'ambito dei piani di salute e sicurezza si dovranno includere procedure di prevenzione e di intervento in caso di eventi climatici avversi, quali inondazioni, venti estremi, ondate di calore, ecc.

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 <sup>6</sup>

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 <sup>7</sup>

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.

6. 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.

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. Definizione secondo l'OIL: livello salariale necessario per garantire un tenore di vita dignitoso ai lavoratori e alle loro famiglie, tenendo conto delle circostanze del paese e calcolato come corrispettivo del lavoro svolto durante le normali ore di lavoro; calcolato secondo i principi dell'OIL relativi alla stima dei salari vitali, come illustrato di seguito, e da raggiungere attraverso il processo di fissazione dei salari, in conformità con i principi dell'OIL relativi alla fissazione dei salari.

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 lavorativo 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 <sup>8</sup>

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.

Saranno adottate tutte le misure necessarie per evitare il lavoro precario e avanzare verso la garanzia di un salario dignitoso. A tutti i lavoratori sarà corrisposto almeno il salario minimo vigente o quello stabilito dal contratto collettivo,

qualora quest'ultimo sia superiore. Tale importo dovrà soddisfare, come minimo, i bisogni fondamentali del lavoratore e della sua famiglia. I salari dovranno essere corrisposti regolarmente e puntualmente.

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

Mango si impegna a garantire trasparenza e re-

sponsabilità lungo tutta la sua catena di approvvigionamento.

Si dovrà mantenere un atteggiamento collaborativo e fornire informazioni dettagliate su tutta la catena, garantendo la tracciabilità dei prodotti e delle fabbriche di produzione attraverso gli strumenti messi a disposizione da Mango, nonché dati rilevanti sui lavoratori che ne fanno parte.

Deve esserci collaborazione con Mango e con terze parti indipendenti (ONG, organizzazioni sindacali 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 potrà avvenire esclusivamente presso fabbriche di prodotto finito autorizzate e verificate da Mango. È espressamente vietato il trasferimento, il subappalto o la cessione, totale

o parziale, della produzione a terzi senza la previa autorizzazione espressa e scritta di Mango.

Mango si riserva il diritto di verificare in qualsiasi momento il rispetto di tale obbligo e qualsiasi sua violazione sarà considerata un grave inadempimento contrattuale.

#### 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 com-

piuti sforzi attivi per ridurre l'impatto ambientale delle attività.

#### 11.1 Gestione dell'energia e delle emissioni

Si dovrà procedere verso fonti energetiche più sostenibili, dando priorità all'uso di energie rinnovabili. In particolare, si dovrà eliminare progressivamente l'uso di caldaie a carbone, definendo un piano con scadenze responsabili.

Le emissioni saranno misurate, monitorate e gestite in modo rigoroso e trasparente, in conformità con la legislazione vigente e con gli standard di mercato, mantenendo registrazioni verificabili e fornendo le informazioni richieste. Inoltre, dovranno essere stabiliti obiettivi di riduzione delle emissioni e assegnate le risorse necessarie per raggiungerli, riesaminando periodicamente i risultati ottenuti.

In linea con l'approccio di transizione giusta nel contesto lavorativo, tutte le misure climatiche dovranno essere attuate in modo pianificato e

responsabile, considerando i possibili impatti sociali sui lavoratori e sulle comunità e promuovendo la formazione, il dialogo e il miglioramento continuo.

#### 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.

Il consumo di acqua sarà monitorato e saranno compiuti sforzi per ridurre l'utilizzo e per promuovere il ricircolo e il riutilizzo dell'acqua.

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

10. Regolato dalla Convenzione OIL 170 sulle sostanze chimiche.

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<sup>10</sup>

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.

#### 12. 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.

#### 13. Meccanismi di comunicazione e segnalazione

Mango offre e monitora attentamente diversi meccanismi di reclamo a livello operativo, tra cui il proprio canale (Canale di Segnalazione di Mango) 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 di Segnalazione 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 richiede ai fornitori di prodotto e ai produttori della catena di fornitura di istituire a loro volta canali di comunicazione e di reclamo ri-

servati, culturalmente adeguati e accessibili ai lavoratori, in conformità con quanto previsto dal principio 31 dei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani.

Per accedere al Canale di Segnalazione di Mango, visitare:

<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>.

In caso di discrepanze, la versione inglese del presente documento prevarrà su qualsiasi altra traduzione.

MANGO

Código de Conduta para  
Fornecedores e Fabricantes  
de Produtos

PORTUGUESE

### **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 Internacional 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**

Um exemplar deste Código será afixado nas principais 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 (socialimpact@mango.com), bem como todas as informações sobre o Canal de Denúncias 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 aplicação 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.

Para garantir o cumprimento dos princípios estabelecidos no presente Código, todas as fábricas que tenham de apresentar à Mango uma auditoria válida deverão fazê-lo segundo a tipologia de auditorias semi-anunciadas ou não anunciadas. Neste sentido, e para obter uma visão mais precisa das operações habituais e das condições reais de trabalho nos centros de produção, não serão aceites auditorias anunciadas.

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 <sup>1</sup>

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 <sup>2</sup>

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 <sup>3</sup>

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 <sup>4</sup>

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.

1. Regulamentado pelas Convenções 29, 105, 138 e 182 da OIT sobre o trabalho forçado, sobre a abolição do trabalho forçado, sobre a idade mínima e sobre as piores formas de trabalho infantil. A Recomendação 190 da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil é também tida em consideração.
2. Regulamentado pelas Convenções 29 e 105 da OIT relativas ao trabalho forçado e à abolição do mesmo.
3. Regulamentado pela Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.
4. Regulamentado pelas Convenções 111, 97, 143, 159, 169 e 183 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, sobre trabalhadores migrantes, sobre reabilitação profissional e emprego, sobre povos indígenas e tribais e sobre proteção da maternidade.
5. Regulamentado através das Convenções 148 e 155 da OIT sobre segurança e saúde dos trabalhadores e sobre o meio ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações), as Diretrizes da OIT relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho e a Recomendação 97 sobre segurança e saúde no trabalho.

### 5. Saúde e segurança no trabalho <sup>5</sup>

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 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 sanitárias que garantam a privacidade e água potável. Se existirem espaços adicionais, como quartos ou cantinas, estes também deverão ser mantidos limpos e seguros.

Os níveis de temperatura e humidade serão monitorizados para garantir o bem-estar dos trabalhadores. Serão implementadas medidas preventivas, como pausas, hidratação e formação sobre stress térmico, para reduzir o risco de danos causados pelo calor. Caso os limites estabelecidos sejam ultrapassados, serão ativados protocolos para proteger a saúde dos trabalhadores a curto e a longo prazo. Estes

procedimentos serão revistos periodicamente para se adaptarem às alterações climáticas.

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.

No âmbito dos planos de saúde e segurança, deverão ser incluídos procedimentos de prevenção e de resposta em caso de fenómenos climáticos adversos, como inundações, ventos extremos, ondas de calor, etc.

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 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 Coletiva <sup>6</sup>

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 adequado <sup>7</sup>

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.

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. Definição da OIT: nível salarial necessário para proporcionar um nível de vida digno aos trabalhadores e às suas famílias, tendo em conta as circunstâncias do país e calculado como contrapartida pelo trabalho efetuado durante as horas normais de trabalho; calculado de acordo com os princípios da OIT relativos à estimativa dos salários mínimos vitais, tal como exposto mais adiante, e a ser alcançado através do processo de fixação de salários, de acordo com os princípios da OIT relativos à fixação de salários.

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 adequada <sup>8</sup>

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 e avançar para a garantia de um salário digno. Todos os trabalhadores auferirão, pelo menos, o salário míni-

mo em vigor ou o estabelecido por convenção coletiva, caso este seja superior. Esse montante deverá satisfazer, no mínimo, as necessidades básicas do trabalhador e da sua família. 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 colaboração

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 cadeia, 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 Man-

go. 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.

O consumo de água será monitorizado e serão envidados esforços para reduzir a sua utilização e promover a recirculação e a reutilização da água.

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

As águas residuais ou quaisquer derrames provenientes de processos hídricos 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<sup>10</sup>

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 proces-

solos 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.

rarquia 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.

#### 12. 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.

#### 13. 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 de Denúncias 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 de Denúncias 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 de Denúncias da Mango, visite:

<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

**Todas as políticas, os mecanismos de denúncia e a documentação referidos neste Código de Conduta podem ser consultados no seguinte sítio web:**

<https://www.mangofashiongroup.com>.

Em caso de discrepância, prevalecerá a versão inglesa do presente documento sobre qualquer outra tradução.

MANGO

Ürün Tedarikçileri ve  
Üreticileri için Davranış  
Kuralları

TURKISH

### 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 Beyanname, 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 kodun bir kopyası, tedarikçi ve üreticilerin tesislerindeki ana personel ilan panolarına veya fabrika giriş ve çıkışlarındaki duvarlara hem İngilizce hem de yerel dilde asılmalıdır. Bu kopya, sosyal sürdürülebilirlik danışma e-posta adresini (socialimpact@mango.com) ve ayrıca herhangi bir çalışanın bu belgedeki hükümlere uyumsuzluk veya ihlal ile ilgili soru ya da herhangi bir usulsüz uygulamayı bildirmek istemesi veya bu iletişim kanallarını kullanma ihtiyacı duyması halinde başvurabileceği Mango Bildirim Kanalı ile diğer şikâyet mekanizmalarına ilişkin tüm bilgileri içerecektir.

### Davranış Kurallarının Uygulama Kapsamı

Davranış kurallarında 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 Üreticiler 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 bu Davranış Kuralları'nın uygulanması düzenli olarak izlenecek ve periyodik olarak doğrulanacaktır. Söz konusu doğrulama, uluslararası ve yerel düzeyde faaliyet gösteren diğer bağımsız üçüncü taraf kuruluşlarla birlikte de gerçekleştirilebilir. Uygunluğun sağlanabilmesi için tesislere girişin sağlanması, çalışanlarla iletişim ku-

rulmasına imkân tanınması ve gerekli belgelere erişimin mümkün kılınması gerekir.

Bu Davranış Kuralları'nda belirtilen ilkelerin yerine getirilmesini güvence altına almak amacıyla, Mango'ya geçerli bir denetim sunması gereken tüm fabrikalar, bu denetimleri yarı haberli veya habersiz denetim türünde gerçekleştirecektir. Bu doğrultuda, üretim tesislerindeki olağan faaliyetler ve gerçek çalışma koşulları hakkında daha doğru bir görünüm elde edebilmek amacıyla, haberli denetimler kabul edilmeyecektir.

Mango, ürün üretim tesislerine herhangi bir zamanda habersiz ziyaretlerde bulunma 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

düzeltilici 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 durumunda, Grup, bekleyen tüm ürünlerin tam teslimatı tamamlandıktan sonra söz konusu üretici veya tedarikçi ile olan tüm ilişkilerini iptal edebilir.

## İLKELER

### 1. Çocuk işçiliğinin yasaklanması<sup>1</sup>

Mango çocuk işçiliğine tolerans göstermez. Tesislerde çocuk işçi çalıştırılmamasını sağlamak için gerekli önlemler alınacaktır.

16 yaşından küçük hiç kimse işe alınamaz. Yerel yasalar tarafından belirlenen yaş sınırı daha yüksekse, bu yaş sınırına uyulmalıdır.

### 1.1 Genç çalışanlar

16-18 yaş arasındaki kişiler genç işçi olarak kabul edilir. Genç işçiler, fiziksel, zihinsel veya ahlaki sağlıkları açısından tehlikeli veya zararlı olduğu düşünülen hiçbir işte çalıştırılmazlar. Bu tür işler eğitimlerini engellemeyecek, fazla mesai yapmayacak ve gece vardiyalarında çalışmayacaklardır.

### 2. Zorla çalıştırma yasağı<sup>2</sup>

Mango, hiçbir şekilde zorla veya zorunlu çalıştırmaya tolerans göstermez ve modern kölelik veya insan kaçakçılığı uygulamalarını reddeder.

Çalışanların çalışma özgürlüğüne hakkına müdahale etmek için zorlayıcı ve/veya cezalandırıcı tedbirler kullanılamaz ve hiçbir koşulda kişisel belgeler alıkonulamaz.

Çalışanlar, önceden bildirimde bulunmak suretiyle ve yürürlükteki yasalara uygun olarak işlerinden ayrılmakta serbesttir.

### 3. Şiddet ve tacizin yasaklanması<sup>3</sup>

Tüm çalışma ortamları şiddet ve tacizden arındırılmış olmalıdır. Şiddet, tehdit, cezalandırma veya cinsiyete dayalı olanlar da dahil olmak üzere her türlü taciz de dahil olmak üzere fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara neden olan veya neden olma ihtimali bulunan uygulamalar veya davranışlar kabul edilemez.

### 4. Ayrımcılık yapmama<sup>4</sup>

Çalışanlara karşı ırk, renk, cinsiyet, yaş, din, köken, engellilik, dil, annelik, cinsel yönelim, hastalık, etnik köken, siyasi görüş veya başka herhangi bir koşul nedeniyle ayrımcılık yapılmayacaktır.

Tüm istihdam kararları eşitlik ve fırsat eşitliği ilkesine dayalı olarak alınacak ve kadınlar, engelliler, göçmenler ve aileleri ile yerli halklar ve kabile halkları gibi hassas gruplara özel önem verilecektir.

1. Zorla çalıştırma, zorla çalıştırmanın kaldırılması, asgari yaş ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri ile ilgili 29, 105, 138, 182 sayılı ILO Sözleşmeleri ile düzenlenmiştir. ILO'nun çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine ilişkin 190 sayılı Tavsiye Kararı da dikkate alınmaktadır.
2. Zorla çalıştırma ve zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına ilişkin 29 ve 105 sayılı ILO Sözleşmeleri ile düzenlenmiştir.
3. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin 190 sayılı ILO Sözleşmesi ile düzenlenmiştir.
4. İstihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılık, göçmen işçiler, mesleki rehabilitasyon ve istihdam, yerli ve kabile halkları ve anneliğin korunmasına ilişkin 111, 97, 143, 159, 169 ve 183 sayılı ILO Sözleşmeleri ile düzenlenmiştir.
5. İşçilerin sağlık ve güvenliği ile çalışma ortamına (hava kirliliği, gürültü ve titreşim) ilişkin 148 ve 155 sayılı ILO Sözleşmeleri, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerine ilişkin ILO Kılavuz İlkeleri ve iş sağlığı ve güvenliği hakkında 97 sayılı Tavsiye Kararı aracılığıyla düzenlenmektedir.

### 5. İşyerinde sağlık ve güvenlik<sup>5</sup>

Çalışanların sağlığını ve refahını koruyan ve teşvik eden güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlanacaktır.

Tüm tesislerde aydınlatma, havalandırma, gürültü ve hijyen koşulları uygun ve yeterli olacak; böylece kaza veya hastalık riskleri azaltılacak ya da asgariye indirilecek, güvenli çalışma ve sağlıklı çevresel koşullar güvence altına alınacaktır. Aynı şekilde, dinlenme alanlarına, içme suyu noktalarına ve mahremiyet hakkına saygı gösteren tuvaletlere erişim sağlanacaktır. Yatakhane veya yemekhane gibi ilave alanların bulunması halinde, bu alanlar da temiz ve güvenli tutulacaktır.

Çalışanların refahını güvence altına almak amacıyla sıcaklık ve nem seviyeleri izlenecektir. Isı kaynaklı zarar riskini azaltmak için mola verilmesi, su tüketimi ve ısı stresi konusunda eğitim gibi önleyici tedbirler uygulanacaktır. Belirlenen sınırların aşılması halinde, çalışanların sağlığını

kısa ve uzun vadede korumaya yönelik protokoller devreye alınacaktır. Bu prosedürler, iklim koşullarındaki değişikliklere uyarlanabilmeleri amacıyla periyodik olarak gözden geçirilecektir. İş ortamında kazaları ve hastalıkları önlemek için gerekli tedbirler alınacak ve tüm çalışanlara ücretsiz koruyucu malzeme (maske, eldiven vb.) sağlanacaktır. Acil çıkışlar, tahliye planları, yangın söndürücüler ve ilk yardım dolapları uygun şekilde işaretlenmiş olacak, gerekli koşulları karşılayacak ve çalışma saatleri boyunca erişilebilir durumda bulundurulacaktır. Kimyasal maddeler ve etkenler, tehlikeli alanlar ve risk kaynağı olabilecek tüm unsurlar da görünür şekilde işaretlenecektir. Makineler uygun koruyucularla donatılacak ve sağlığa zararlı teknikler veya süreçler kullanılmayacaktır. Acil durum tatbikatları gerçekleştirilecek ve tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenli eğitim verilecektir.

Sağlık ve güvenlik planları kapsamında; deprem, sel, aşırı rüzgâr, sıcak hava dalgaları gibi olumsuz iklim olaylarına karşı önleme ve müdahale prosedürleri de dikkate alınacaktır.

Sağlık ve güvenlikten sorumlu kişi veya kişiler, tüm çalışanlar tarafından biliniyor ve erişilebilir olmalı; ayrıca acil durumlarda kararlı ve yetkili şekilde hareket edebilmelidir.

Bina güvenliğiyle ilgili olanlar da dâhil olmak üzere, tüm sağlık ve güvenlik tedbirleri ile seviyeleri; düzenli, uygun ve yeterli bir denetim sistemiyle güvence altına alınmalı, buna ilişkin belgeler güncel tutulmalı ve yürürlükteki yerel mevzuata uygun olmalıdır.

### 6. Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü <sup>6</sup>

Mango, örgütlenme özgürlüğünü, üyeliği ve toplu sözleşme hakkını tanır.

Mango tedarik zincirindeki tüm işçilerin örgütlenme, bir sendikaya üye olma ve toplu pazarlık yapma hakları garanti altına alınmalıdır.

Temsilciler ve temsil edilen kişiler, herhangi bir ayrımcılık veya misilleme olmaksızın görevlerini

özgürce ve düzgün bir şekilde yerine getirebilirler. Örgütlenme özgürlüğü, üyelik ve toplu pazarlık haklarının yasalarca güvence altına alınmadığı durumlarda, örgütlenme fırsatlarını kolaylaştırmak için çalışanlarla işbirliği yapılmalıdır. Mango'nun yanı sıra uluslararası ve yerel sendika örgütleri ile düzenli irtibat da teşvik edilmeli ve Grubun bağımsız üçüncü taraflarla yaptığı tüm anlaşmalara veya ittifaklara entegre edilmelidir.

### 7. Uygun çalışma saatleri <sup>7</sup>

İş gününün uzunluğu, yürürlükteki mevzuat veya sözleşme şartlarının işçiler için daha elverişli olması halinde sözleşme hükümleri tarafından düzenlenir.

Çalışma saatleri haftada 48 saati aşmayacak ve kategorisine bakılmaksızın tüm çalışanlara her 7 takvim günü için birbirini takip eden 24 saatlik bir haftalık dinlenme süresi verilecektir.

Fazla mesai ücreti yasalara uygun olarak ödenecek ve her zaman gönüllülük esasına göre yapıla-

caktır. Haftada en fazla 12 saat fazla mesai kabul edilecektir. 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 <sup>8</sup>

Tüm çalışanlara, çalışma şart ve koşullarının belirtildiği, yerel dilde hazırlanmış yazılı bir sözleşme sağlanacaktır. Ayrıca, hakları ve yükümlülükleri konusunda kendilerine anlaşılır bir şekilde bilgi verilecektir. Tüm çalışanlar, ücretlerinin nasıl hesaplandığını açıklayan bir belge talep etme hakkına sahip olacaktır.

6. Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı, İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrımcılık ve İşçi Temsilcileri ile ilgili 87, 98, 111 ve 135 sayılı ILO Sözleşmeleri ile düzenlenmiştir.

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. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre tanım: Çalışanlara ve ailelerine, ülkenin koşulları dikkate alınarak, insana yakışır bir yaşam standardı sağlamak için gerekli olan ve normal çalışma saatleri içinde gerçekleştirilen çalışmanın karşılığı olarak hesaplanan ücret düzeyi; aşağıda açıklandığı üzere, ILO'nun yaşama yetecek ücretlerin tahminine ilişkin ilkelerine göre hesaplanan ve ILO'nun ücret belirlemeye ilişkin ilkeleri doğrultusunda ücret belirleme süreci yoluyla ulaşılmaması gereken ücret düzeyidir.

10. Kimyasallara ilişkin 170 sayılı ILO Sözleşmesi ile düzenlenmiştir.

Güvencesiz çalışmayı önlemek ve insana yakışır bir ücretin güvence altına alınmasına yönelik ilerleme sağlamak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır. Tüm çalışanlara, en az yürürlükteki asgari ücret veya bunun daha yüksek olması halinde toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücret ödenecektir. Söz konusu tutar, asgari olarak, çalışanın ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Ücretler düzenli ve zamanında ödenecektir.

Ücretlerin nakit ödeme yerine banka hesabına yatırılması yoluyla ödenmesinin teşvik edilmesi ve buna öncelik verilmesi tavsiye edilmektedir. Nakit ödeme yapılması halinde ise, çalışanın teslim aldığı tutarın yazılı bir belgeyle teyit edilmesi gerekmektedir.

Mevzuatta öngörülmeleyen disiplin sebepleri veya diğer nedenlerle ücretlerden kesinti ve/veya indirim yapılmasına izin verilmeyecektir.

Erkekler ve kadınlar arasında eşit değerde işe eşit ücret sağlanacaktır.

### 9. Şeffaflık ve iş birliği

Mango, tüm tedarik zinciri boyunca şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesine bağlıdır.

İşbirlikçi bir tutum sürdürülmeli ve Mango tarafından kullanıma sunulan araçlar aracılığıyla ürünlerin ve üretim yapılan fabrikaların izlenebilirliği güvence altına alınarak, tedarik zincirinin tamamına ilişkin ayrıntılı bilgi ile bu zincirin parçasını oluşturan çalışanlara ilişkin ilgili veriler sağlanmalıdır.

Mango ve bağımsız üçüncü taraflarla (STK'lar, uluslararası ve yerel sendikal kuruluşlar, denetim firmaları vb.) iş birliği yapılacak; üretim sürecinin olağan akışı engellenmeksizin işyerlerine erişim ve çalışanlarla iletişim kurulması kolaylaştırılacaktır.

### 10. Alt sözleşme düzenlemesi

Üretim yalnızca Mango tarafından yetkilendirilmiş ve doğrulanmış nihai ürün fabrikalarında

gerçekleştirilebilecektir. Üretimin tamamının veya bir kısmının, Mango'nun önceden verilmiş açık ve yazılı izni olmaksızın üçüncü taraflara devredilmesi, alt yükleniciye verilmesi veya herhangi bir şekilde aktarılması açıkça yasaktır. Mango, bu yükümlülüğe uyulup uyulmadığını her zaman doğrulama hakkını saklı tutar ve bu yükümlülüğün herhangi bir şekilde ihlali, sözleşmenin ağır ihlali olarak kabul edilecektir.

## 11. Çevresel taahhüt

Mango'nun çevresel sürdürülebilirliğe ve sağlıklı bir çevrede yaşama hakkına olan bağlılığı doğrultusunda, tedarik zincirinin Mango'nun çevre politikaları, prosedürleri, standartları ve gereklilikleri hakkında bilgi sahibi olması ve bunlara uyma taahhüdünde bulunması gerekmektedir.

Çevreye saygılı bir şekilde faaliyet göstermek için gerekli tüm adımlar atılacaktır. Çevresel sürdürülebilirlik alanında uygulanabilir yerel ve uluslararası mevzuat ve düzenlemelere usulüne uygun şekilde uyulacaktır.

Gerekli tüm çevre izin ve lisanslarına sahip olunmalı ve faaliyetlerin çevresel etkisini azaltmak için aktif şekilde çalışılmalıdır.

### 11.1 Enerji ve emisyon yönetimi

Daha sürdürülebilir enerji kaynaklarına geçiş sağlanmalı, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına öncelik verilmelidir. Özellikle, kömürlü kazanların kullanımı sorumlu takvimler içeren bir plan doğrultusunda kademeli olarak ortadan kaldırılmalıdır.

Emisyonlar, yürürlükteki mevzuata ve piyasa standartlarına uygun şekilde, titiz ve şeffaf biçimde ölçülmeli, izlenmeli ve yönetilmelidir; doğrulanabilir kayıtlar tutulmalı ve talep edilen bilgiler sağlanmalıdır. Ayrıca, emisyonların azaltılmasına yönelik hedefler belirlenmeli, bu hedeflere ulaşmak için gerekli kaynaklar tahsis edilmeli ve performans düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

İş ortamında adil geçiş yaklaşımı doğrultusunda, tüm iklim önlemleri planlı ve sorumlu bir şekilde uygulanmalı; çalışanlar ve topluluklar üzerindeki olası sosyal etkiler dikkate alınmalı, eğitim, diyalog ve sürekli iyileştirme teşvik edilmelidir.

### 11.2 Su yönetimi

Su kullanımının sorumlu ve verimli şekilde yönetilmesi için gerekli tüm tedbirler alınmalı ve mümkün olduğu ölçüde tüm çalışanların ve onların topluluklarının içme suyuna erişimi güvence altına alınmalıdır.

Su tüketimi izlenecek ve tüketimin azaltılması ile suyun dolaşıma yeniden kazandırılması ve yeniden kullanımı teşvik edilecektir.

Atık sular veya yaş proseslerden kaynaklanan her türlü döküntü, deşarj edilmeden önce arıtılmalıdır.

### 11.2.1 Mikrofiberler

Mikrofiber salınımını azaltmak için önlemler alınacaktır. Mikrofiber salınımının sadece suyu değil, toprağı ve havayı da kirlettiği ve dolayısıyla biyoçeşitliliği ve insan sağlığını olumsuz etkileyebileceği unutulmamalıdır.

### 11.3 Kimyasal yönetimi <sup>10</sup>

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.

Elleçlenmesi 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 işaretlerle 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 hammaddelerin 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 lifleri, kağıt, karton ve ahşap) sorumlu bir şekilde tedarik edilecektir. Bunların menşei izlenecek ve izlenebilirlikleri 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, çevresel etkisi daha düşük hammadde-lerin kullanımına öncelik verilecektir. Bu bağlamda, ilgili sertifika her zaman sunulacaktır.

### 12. 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 yararlı olan mevzuata uyulacaktır.

### 13. İletişim ve raporlama mekanizmaları

Mango, paydaşların kullanımına çeşitli operasyonel şikâyet mekanizmaları sunmakta ve bunları izlemektedir. Bunlar arasında, Grup ile ilişkisi bulunan herhangi bir kişinin, işbu Davranış Kuralları veya ilgili ülkede yürürlükte bulunan mevzuatla bağlantılı olası bir usulsüzlük hakkında kolaylıkla başvuru veya ihbarda bulunabileceği kendi kanalı olan Mango İhbar Kanalı da yer almaktadır. Mango İhbar Kanalı ile Grup tarafından teşvik edilen diğer şikâyet mekanizmaları, iyi niyetle yapılan her türlü bildirim bakımından anonimliği, gizli şekilde ele alınmayı ve misillemeye karşı korunmayı güvence altına almaktadır.

Mango, tedarik zincirindeki ürün tedarikçilerinin ve üreticilerin de, İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler'in 31. ilkesinde yer alan hükümler doğrultusunda, çalışanlar açısından gizli, kültürel olarak uygun ve erişilebilir iletişim ve şikâyet kanalları oluşturmalarını talep etmektedir.

Mango İhbar Kanalı'na erişmek için şu adresi kullanabilirsiniz:

<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

**İşbu Davranış Kuralları'nda atıfta bulunulan tüm politikalar, şikâyet mekanizmaları ve belgeler aşağıdaki internet sitesi üzerinden incelenebilir:**

<https://www.mangofashiongroup.com>

MANGO

تاجتنملا يڭرومل كولسلا ةنودم  
اهي غنصمو

ARAB



اهي غنصمو تاجت نملما يذرومل كوسلما قنودم

## MANGO

## معلومات

## معلومات شخصية

## معلومات مهنية

## معلومات أخرى

## مواقع إلكترونية

## مراجع

## مصادر

### 2. یرسقلالمعلا رظح

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

### 3. شرحتل او فنعلارظح

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

### 4. زييمتلما وحم

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر

## مراجع

## مصادر





MANGO

পণ্য সরবরাহকারী  
এবং নির্মাতাদের জন্য  
আচরণবিধি



## সম্পন্ন হওয়ার পর ঐ নরিমাতা বা সরবরাহকারীর সাথে সম্পর্ক বাতলি করতে পারলে।

## নীতি

### ১. শিশুশ্রম নিষিদ্ধকরণ ¹

## ম্যাঙগো শিশুশ্রম সহ্য করে না। প্রতষ্টিঠান যাত্বে ক়োন়ো শিশুশ্রম না হয় তা নশ্চিতি করতে প্রয়়োজনীয় পদক্ষপে ন়েওয়া হব়ে।

## ১৬ বছরৰে কম বয়সী ক়োন়ো ব্য়ক্তকি়ে ন্য়ি়়োগ দেওয়া হব়ে না। যদা স্থানীয় আইন দ্বারা নর্ধি়ারতি বয়সসীমা বশে় হয়, তব়ে সঠে়ে বয়সসীমা অবশ্য়ই মনে়ে চলতে হব়ে।

### ১.১ তরুণ কর্মী

১৬ থেকে ১৪ বছর বয়সী ব্য়ক্তদি়ে তরুণ কর্মী হিসাব়ে ববিচেনা করা হব়ে। তরুণ কর্মীদৰে এমন ক়োন়ো কাজ করতে দেওয়া যাব়ে না যা তাদৰে শারী়রকি়, মানসকি় বা নৈ্তিকি় মঙ্গল সাধনে়ে ক্ষতকি়র বা বপি়জজনক। ঐই ধরনৰে কাজ তাদৰে বদি়্যালয়়ে যাওয়ার ক্ষত্ৰে়ে

## হস্তক্ষপে করব়ে না, তারা ওভারটাইম কাজ করব়ে না, এবং তারা রাতৰে শফিট়ে কাজ করব়ে না।

## ২. জ়োরপূর্বক শ্রম নিষিদি়্ধ ²

## ম্যাঙগ়ো ক়োন়ো ধরনৰে জ়োরপূর্বক বা বাধ্য়তামূলক শ্রম সহ্য় করে না এবং আধুনকি় দাসত্বে বা মানব পাচারৰে মত যক়ে়োন়ো চৰ্চা প্রত্য়াখ্য়ান করে।

## কর্মীদৰে কাজৰে স্বাধী়নতার অধকি়ার হস্তক্ষপে করতে জ়োরপূর্বক এবং/অথবা শাস্তমূলক পদক্ষপে ব্য়বহার করা যাব়ে না এবং ক়োন়ো পরস্থিতিতি়েই ব্য়ক্তগিত নথি় আটক়ে রাখা যাব়ে না।

## কর্মীরা পূর্বানুমতি এবং প্রয়়োজ্য় আইন অনুযায়ী তাদৰে কাজ ছড়়ে যতে়ে স্বাধী়ন।

### ৩. সহংসতা এবং হয়রানি নিষিদি়্ধ ³

সকল কর্মস্খল সহংসতা এবং হয়রানিমুক্ত হতে হব়ে। যক়ে়োন়ো ধরনৰে সহংসতা, হুমকা়ি, শাস্ত্ৰি়া বা হয়রানি়, বশি়ষে়ে করে লঙ্গি়ভতি্তকি় সহংসতা, যা শারী়রকি়, মানসকি়, য়োন় বা অৰ্খনৈ্তিকি় ক্ষত্িকরতে পারে বা করার সম্ভাবনা রাখ়ে, তা অগ্রহণ্য়গ্য়।

## ৪. বৈষম্য়হী়নতা ⁴

## কর্মচারীদৰে জাত্ৰি, বর্ণ, য়োন়, লঙ্গি়, বয়স, ধৰ্ম, উৎস, অক্ষমতা, ভাষা, মাতৃত্বে, য়োন় অভিমুখ, অসুস্থতা, জাতীয়তা, রাজনৈ্তিকি় মতামত বা অন্য় ক়োন়ো অবস্থার ভতি্ততি়ে বৈষম্য় করা যাব়ে না।

## সকল কর্মসংস্থান সদি়ধান্ত সমতা ও সমান সুয়়োগৰে নীতরি় ভতি্ততি়ে গ্রহণ করা হব়ে এবং দুৰ্বল গ্রুপগুলরি়, যমেন নারী়, অক্ষমতা সম্পন্ন ব্য়ক্তবি়র্গ, অভিবাসী এবং তাদৰে পরি়বার, এবং আদিবাসী ও উপজাতীয় জনগণৰে প্রত্ৰি় বিশি়ষে়ে মন়োয়়োগ প্রদান করা হব়ে।

### ৫. কর্মস্থলে স্বাস্থ্য় এবং সুরক্ষা ⁵

## একটি় নিরি়াপদ ও স্বাস্থ্য়সম্মত কর্মপরি়বিশে়ে নশ্চিতি করা হব়ে, যা কর্মীদৰে স্বাস্থ্য় ও কল্য়ারণে সুরক্ষা এবং উন্নয়নক়ে সহায়তা করে।

## সব স্থাপনায় আল়ো, বায়ুচলাচল, শব্দমাত্ৰা ও স্বাস্থ্য়বধি়রি় অবস্থা যথাযথ ও পরি়াপ্ত হতে হব়ে, যাতে দুর্ঘটনা বা র়়োগৰে ঝুঁকি় হ়়াস বা ন্য়ুনতম করা যায় এবং নিরি়াপদ কাজ ও স্বাস্থ্য়সম্মত পরি়বিশে়ে নশ্চিতি করা যায়। একইভাবে, বশি়্রামাগার, পানীয়

## ১. আইএলও সনদ ২৯, ১০৫, ১৩৪, ১৪২ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি, যা জ়োরপূর্বক শ্রম, জ়োরপূর্বক শ্রমৰে বলি়প্ৰতি, ন্য়ুনতম বয়স এবং শশি়ু শ্রমৰে সবচয়ে়ে খারাপ রূপৰে উপর আল়োচনা করে। আইএলও সুপারশি ১৯০, যা শশি়ু শ্রমৰে সবচয়ে়ে খারাপ রূপৰে উপর আল়োচনা করে, সট়োও ববিচেনায় ন়েওয়া হয়।

## ২. আইএলও সনদ ২৯ এবং ১০৫ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি, যা জ়োরপূর্বক শ্রম এবং জ়োরপূর্বক শ্রমৰে বলি়প্ৰতিসম্পর্ক়ে আল়োচনা করে।

## ৩. আইএলও সনদ ১৯০ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি, যা কাজৰে জগতে সহংসতা এবং হয়রানি় নিরি়মলৰে উপর আল়োচনা করে।

## ৪. আইএলও সনদ ১১১, ৯৭, ১৪৩, ১৫৯, ১৬৯ এবং ১৪৩ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি হয়, যা কর্মসংস্থান এবং পশোর ক্ষত্ৰে়ে বৈষম্য়, অভিবাসী শ্রমকি়দৰে, পশোগত পুনর্বাসন এবং কর্মসংস্থান, আদিবাসী এবং উপজাতীয় জনগণৰে এবং মাতৃত্বে সুরক্ষা সম্পর্ক়ে আল়োচনা করে।

## ৫. এটি শ্রমকি়দৰে নিরি়াপত্ৰা ও স্বাস্থ্য় এবং কর্মপরি়বিশে়ে (বায়ু দূষণ, শব্দ ও কম্পন) সম্পর্ক্তি আইএলও কনভনেশন ১৪৮ ও ১৫৫, কর্মক্ষত্ৰে়ে নিরি়াপত্ৰা ও স্বাস্থ্য় ব্য়বস্থাপনা পদ্ধতি় সম্পর্ক্তি আইএলও নিরি়দেশকি়া, এবং কর্মক্ষত্ৰে়ে নিরি়াপত্ৰা ও স্বাস্থ্য় সম্পর্ক্তি সুপারশি ৯৭ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি।

## জলৰে ব্য়বস্থা এবং ব্য়ক্তগিত গ়োপনীয়তার অধকি়ারক়ে সম্মান করে এমন শ্ৰে়ীচাগারে প্রবশোধকি়ার নশ্চিতি করতে হব়ে। অতিরিক্তি স্থান, যমেন ডরমটি়রি়া বা ক্য়ানটনি়, থাকলে়ে সেগুল়োক়েও পরি়ষ্কি়ার ও নিরি়াপদ অবস্থায় বজায় রাখতে হব়ে।

## কর্মীদৰে কল্য়ারণ নশ্চিতি করতে তাপমাত্ৰা ও আৰ্দ্ৰতার মাত্ৰা পরি়বক্েষণ করা হব়ে। তাপজনতি ক্ষতরি় ঝুঁকি় কমাত়ে বরি়তি়, পরি়াপ্ত পানি় পান এবং তাপজনতি চাপ সম্পর্ক়ে পরি়শক্ি়ষণৰে মত়ো প্রত্ৰি়়োধমূলক ব্য়বস্থা বাস্তবায়ন করতে হব়ে। নিরি়ধারতি সীমা অতিক্ৰিম করলে়ে, কর্মীদৰে স্বল্পময়োদি় ও দীর্ঘময়োদি় স্বাস্থ্য় সুরক্ষার জন্য প্রয়়োজনীয় প্র়েট়োকল কার্য়কর করতে হব়ে। আবহাওয়াগত পরি়বিত্তনৰে সঙ্গে়ে সামঞ্জস্য় রাখার জন্য এসব পদ্ধতি় নিয়িমতিভাবে পরি়্যাল়োচনা করা হব়ে।

## কর্মক্ষত্ৰে়ে দুর্ঘটনা ও র়়োগ প্রত্ৰি়়োধৰে জন্য প্রয়়োজনীয় ব্য়বস্থা গ্রহণ করতে হব়ে এবং সব কর্মীক়ে বনি়ামূল্য়ে সুরক্ষাসামগ্ৰী়ী (মাস্ক, গ্লাভস ইত্য়াদি়) সরবরাহ করতে হব়ে। জরুরি় নিরি়গমনপথ, সরয়়ি়ে ন়েওয়ার পরি়কল্পনা, অগ্নিনিরি়্বাপক যন্ত্ৰ এবং প্রাথমকি় চকি়ি়সা বাক্স যথাযথভাবে চহি়নতি়,

## প্রয়়োজনীয় অবস্থায় র্ক্ষতি এবং কর্মঘণ্টায় সহজলভ্য় থাকতে হব়ে। একইভাবে, রাসায়নকি় পদার্থ ও এজন্ট, বপি়জ্জনক এলাকা এবং ঝুঁকরি় উৎস হতে পারে এমন সব উপাদান দৃশ্য়মানভাবে চহি়নতি় করতে হব়ে। যন্ত্ৰপাততি়ে উপযুক্ত সুরক্ষা-কভার থাকতে হব়ে এবং স্বাস্থ্য়ৰে জন্য় ক্ষত্ৰিকরি় ক়োন়ো ক়ৌশল বা পরি়ক্ৰয়ী়া ব্য়বহার করা যাব়ে না। জরুরি় মি়ড়া পরি়চালনা করতে হব়ে এবং সকল কর্মীক়ে কর্মক্ষত্ৰে়ে স্বাস্থ্য় ও সুরক্ষা বশি়য়়ে নিয়িমতি প্রশক্ি়ষণ দতি়ে হব়ে।

### স্বাস্থ্য় ও সুরক্ষা পরি়কল্পনার মধ্য়ে বন্য়া, পরি়চণ্ড ঝড়়ো হাওয়া, তাপপ্রবাহ ইত্য়াদি় প্রত্কিল্ আবহাওয়াজনতি় ঘটনার ক্ষত্ৰে়ে প্রত্ৰি়়োধ ও করণীয়সংক্ৰান্ত পদ্ধতি়ও অন্তর্ভুক্ত করতে হব়ে। স্বাস্থ্য় ও সুরক্ষার দায়তি়্বপ্ৰাপ্ত ব্য়ক্তি় বা ব্য়ক্তবি়র্গ সকল কর্মী়র কাছ়ে পরি়চিতি় ও সহজপ্ৰাপ্য় হতে হব়ে এবং জরুরি় পরি়স্থিতিতি়ে দৃঢ়তা ও কর্ত্বে়ে সঙ্গে়ে পদক্ষপে নতি়ে সক্ক্ষম হতে হব়ে।

### স্বাস্থ্য় ও সুরক্ষাসংক্ৰান্ত সকল ব্য়বস্থা ও মান, ভবন-নিরি়াপত্ৰা সম্পর্ক্তি বশি়য়সহ, একটি় নিয়িমতি়, উপযুক্ত ও পরি়াপ্ত পরি়দি়র্শন ব্য়বস্থার মাধ্যম়ে নশ্চিতি করতে হব়ে। এ-সংক্ৰান্ত নথিপিত্ৰ বধে়ে,

## ১. আইএলও সনদ ২৯, ১০৫, ১৩৪, ১৪২ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি, যা জ়োরপূর্বক শ্রম, জ়োরপূর্বক শ্রমৰে বলি়প্ৰতি, ন্য়ুনতম বয়স এবং শশি়ু শ্রমৰে সবচয়ে়ে খারাপ রূপৰে উপর আল়োচনা করে। আইএলও সুপারশি ১৯০, যা শশি়ু শ্রমৰে সবচয়ে়ে খারাপ রূপৰে উপর আল়োচনা করে, সট়োও ববিচেনায় ন়েওয়া হয়।

## ২. আইএলও সনদ ২৯ এবং ১০৫ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি, যা জ়োরপূর্বক শ্রম এবং জ়োরপূর্বক শ্রমৰে বলি়প্ৰতিসম্পর্ক়ে আল়োচনা করে।

## ৩. আইএলও সনদ ১৯০ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি, যা কাজৰে জগতে সহংসতা এবং হয়রানি় নিরি়মলৰে উপর আল়োচনা করে।

## ৪. আইএলও সনদ ১১১, ৯৭, ১৪৩, ১৫৯, ১৬৯ এবং ১৪৩ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি হয়, যা কর্মসংস্থান এবং পশোর ক্ষত্ৰে়ে বৈষম্য়, অভিবাসী শ্রমকি়দৰে, পশোগত পুনর্বাসন এবং কর্মসংস্থান, আদিবাসী এবং উপজাতীয় জনগণৰে এবং মাতৃত্বে সুরক্ষা সম্পর্ক়ে আল়োচনা করে।

## ৫. এটি শ্রমকি়দৰে নিরি়াপত্ৰা ও স্বাস্থ্য় এবং কর্মপরি়বিশে়ে (বায়ু দূষণ, শব্দ ও কম্পন) সম্পর্ক্তি আইএলও কনভনেশন ১৪৮ ও ১৫৫, কর্মক্ষত্ৰে়ে নিরি়াপত্ৰা ও স্বাস্থ্য় ব্য়বস্থাপনা পদ্ধতি় সম্পর্ক্তি আইএলও নিরি়দেশকি়া, এবং কর্মক্ষত্ৰে়ে নিরি়াপত্ৰা ও স্বাস্থ্য় সম্পর্ক্তি সুপারশি ৯৭ দ্বারা নিয়ন্ত্ৰতি।

## জলৰে ব্য়বস্থা এবং ব্য়ক্তগিত গ়োপনীয়তার অধকি়ারক়ে সম্মান করে এমন শ্ৰে়ীচাগারে প্রবশোধকি়ার নশ্চিতি করতে হব়ে। অতিরিক্তি স্থান, যমেন ডরমটি়রি়া বা ক্য়ানটনি়, থাকলে়ে সেগুল়োক়েও পরি়ষ্কি়ার ও নিরি়াপদ অবস্থায় বজায় রাখতে হব়ে।

## কর্মীদৰে কল্য়ারণ নশ্চিতি করতে তাপমাত্ৰা ও আৰ্দ্ৰতার মাত্ৰা পরি়বক্েষণ করা হব়ে। তাপজনতি ক্ষতরি় ঝুঁকি় কমাত়ে বরি়তি়, পরি়াপ্ত পানি় পান এবং তাপজনতি চাপ সম্পর্ক়ে পরি়শক্ি়ষণৰে মত়ো প্রত্ৰি়়োধমূলক ব্য়বস্থা বাস্তবায়ন করতে হব়ে। নিরি়ধারতি সীমা অতিক্ৰিম করলে়ে, কর্মীদৰে স্বল্পময়োদি় ও দীর্ঘময়োদি় স্বাস্থ্য় সুরক্ষার জন্য প্রয়়োজনীয় প্র়েট়োকল কার্য়কর করতে হব়ে। আবহাওয়াগত পরি়বিত্তনৰে সঙ্গে়ে সামঞ্জস্য় রাখার জন্য এসব পদ্ধতি় নিয়িমতিভাবে পরি়্যাল়োচনা করা হব়ে।

## কর্মক্ষত্ৰে়ে দুর্ঘটনা ও র়়োগ প্রত্ৰি়়োধৰে জন্য প্রয়়োজনীয় ব্য়বস্থা গ্রহণ করতে হব়ে এবং সব কর্মীক়ে বনি়ামূল্য়ে সুরক্ষাসামগ্ৰী়ী (মাস্ক, গ্লাভস ইত্য়াদি়) সরবরাহ করতে হব়ে। জরুরি় নিরি়গমনপথ, সরয়়ি়ে ন়েওয়ার পরি়কল্পনা, অগ্নিনিরি়্বাপক যন্ত্ৰ এবং প্রাথমকি় চকি়ি়সা বাক্স যথাযথভাবে চহি়নতি়,

## প্রয়়োজনীয় অবস্থায় র্ক্ষতি এবং কর্মঘণ্টায় সহজলভ্য় থাকতে হব়ে। একইভাবে, রাসায়নকি় পদার্থ ও এজন্ট, বপি়জ্জনক এলাকা এবং ঝুঁকরি় উৎস হতে পারে এমন সব উপাদান দৃশ্য়মানভাবে চহি়নতি় করতে হব়ে। যন্ত্ৰপাততি়ে উপযুক্ত সুরক্ষা-কভার থাকতে হব়ে এবং স্বাস্থ্য়ৰে জন্য় ক্ষত্ৰিকরি় ক়োন়ো ক়ৌশল বা পরি়ক্ৰয়ী়া ব্য়বহার করা যাব়ে না। জরুরি় মি়ড়া পরি়চালনা করতে হব়ে এবং সকল কর্মীক়ে কর্মক্ষত্ৰে়ে স্বাস্থ্য় ও সুরক্ষা বশি়য়়ে নিয়িমতি প্রশক্ি়ষণ দতি়ে হব়ে।



সকল অংশীজনরে কাছে Mango-এর পরবিশেষত নীতি, পদ্ধতি, মানদণ্ড এবং প্রয়োজনীয়তাসমূহ সম্পর্কে জ্ঞান থাকা এবং সগেলের প্রতাপালনে অঙ্গীকারবদ্ধ থাকা আবশ্যক।

পরবিশেষে প্রতি শ্রদ্ধাশীল উপায়ে কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় সব ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। পরবিশেষত স্থায়িত্বসংক্রান্ত প্রয়োজ্য স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক আইন এবং বধিবিধান যথাযথভাবে মনে চলতে হবে।

প্রাসঙ্গিক সকল পরবিশেষত অনুমতি ও লাইসেন্স থাকতে হবে এবং কার্যক্রমের পরবিশেষত প্রভাব কমানোর জন্য সক্রিয়ভাবে কাজ করতে হবে।

### 11.1 শক্তি এবং নির্গমন ব্যবস্থাপনা

আরও টেকসই জ্বালানি উৎসের দিকে অগ্রসর হতে হবে, নবায়নযোগ্য জ্বালানির ব্যবহারকে অগ্রাধিকার দিয়ে। বিশেষভাবে, কয়লাচালতি বয়লারের ব্যবহার ধাপে ধাপে বন্ধ করতে হবে এবং এ লক্ষ্যে দায়িত্বশীল সময়সীমাসহ একটি পরিকল্পনা নির্ধারণ করতে হবে।

প্রচলিত আইন এবং বাজারমান অনুযায়ী নিঃসরণ

কঠোর ও স্বচ্ছভাবে পরিমাপ, পর্যবেক্ষণ এবং ব্যবস্থাপনা করতে হবে; যাচাইযোগ্য নথিপত্র সংরক্ষণ করতে হবে এবং প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ করতে হবে। একইসঙ্গে, নিঃসরণ হ্রাসেরে লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে এবং সগেলের অর্জনে জন্য প্রয়োজনীয় সম্পদ বরাদ্দ করতে হবে, পাশাপাশি নিয়মিতভাবে অগ্রগতি পর্যালোচনা করতে হবে।

ক্রমপরবিশেষে ন্যায়সঙ্গত রূপান্তরেরে দৃষ্টিভিঙগরি সাথে সামঞ্জস্য রেখে, সব ধরনের জলবায়ু-সংক্রান্ত ব্যবস্থা পরিকল্পতি ও দায়িত্বশীলভাবে বাস্তবায়ন করতে হবে, যাতে কর্মী ও সম্প্রদায়েরে ওপর সম্ভাব্য সামাজিক প্রভাব বিচিনায় নেওয়া হয় এবং প্রশিক্ষণ, সংলাপ ও ধারাবাহিক উন্নয়ন উৎসাহিত করা হয়।

### 11.2 জল ব্যবস্থাপনা

জল ব্যবহারেরে দায়িত্বশীল ও দক্ষ ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করার জন্য সব প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং যতদূর সম্ভব, সকল কর্মী ও তাদেরে সম্প্রদায়েরে জন্য নিরাপদ পানীয় জলেরে প্রাপ্যতা নিশ্চিত করতে হবে।

জল ব্যবহারেরে পরিমাণ পর্যবেক্ষণ করতে হবে এবং

জল খরচ কমানোর পাশাপাশি জল পুনঃসঞ্চারন ও পুনঃব্যবহার উৎসাহিত করার জন্য প্রচেষ্টা চালাতে হবে।

ভজো প্রক্রিয়া থেকে সৃষ্ট বর্জ্যজল বা যেকোনো ধরনের নির্গমন/ছড়িয়ে পড়া পদার্থ নিষ্কাশনেরে আগে অবশ্যই পরিশোধন করতে হবে।

#### 11.2.1 মাইক্রোফাইবার

মাইক্রোফাইবার নিঃসরণ কমাতে ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। এটি লক্ষ করা উচিত যে মাইক্রোফাইবার নিঃসরণ কেবল জলই নয়, মাটি এবং বায়ুকেও দূষিত করে এবং এইভাবে জীববৈচিত্র্য এবং মানব স্বাস্থ্যকে নেতিবাচকভাবে প্রভাবিত করতে পারে।

#### 11.3 রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা <sup>10</sup>

ম্যাগগো ZDHC উদ্যোগেরে অংশ যখনে তারা রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা সিস্টেমে এবং তাদেরে রাসায়নিক ইনভেন্টরি, সীমিত রাসায়নিকেরে তালিকা, বর্জ্য জল এবং স্লাজ ব্যবস্থাপনা, এবং সলুলোজ ফাইবার উৎপাদন ব্যবস্থাপনার স্ট্যান্ডার্ডাইজড করছে। ম্যাগগো সারা মূল্য শৃঙ্খলা জুড়ে ভজো বা রাসায়নিক-

বহুল প্রক্রিয়াগুলিতে এই নির্দেশিকা গ্রহণ এবং বাস্তবায়নেরে প্রতিনি্বৃত্তি ব্যক্ত করছে।

প্রতিষ্ঠানগুলিতে রাসায়নিকগুলির একটি ইনভেন্টরি থাকবে, স্পষ্টভাবে লবেলে করা হবে, এবং তাদেরে সংশ্লিষ্ট নিরাপত্তা ডটো শীট স্থানীয় ভাষায় উপলব্ধ থাকবে।

রাসায়নিক এবং ফাঁকা কন্টইনার যা পরিচালনা বা পরিত্যাগ করা প্রয়োজন তা প্রয়োজ্য আইন অনুযায়ী এবং স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা এবং পরবিশেষে প্রতি ঝুঁকি দূর বা হ্রাস করে এমনভাবে পরিচালিত করা হবে।

### 11.4 বর্জ্য ব্যবস্থাপনা

বর্জ্যেরে পরিমাণ কমানোর জন্য সমস্ত প্রয়োজনীয় পদক্ষেপে নেওয়া হবে এবং এটি দায়িত্বশীলতার সাথে এবং আইন অনুযায়ী প্রক্রিয়াজাত করা হবে।

বর্জ্য শ্রেণী অনুযায়ী পৃথক করা হবে এবং উপযুক্ত সাইনবোর্ড সহ সঠিকভাবে সংরক্ষণ করা হবে। বর্জ্য শ্রেণিবিন্যাস (1. হ্রাস, 2. পুনঃব্যবহার, 3. পুনর্ব্যবহার, 4. শক্তি পুনরুদ্ধার) বিচিনা

9. আইএলও অনুসারে সংজ্ঞা: শ্রমিক এবং তাদেরে পরিবারেরে জন্য একটি শালীন জীবনযাত্রার মান প্রদানেরে জন্য প্রয়োজনীয় মজুরির স্তর, দেশেরে পরিস্থিতি বিচিনা করে, এবং স্বাভাবিক কর্মঘণ্টার কাজেরে জন্য গণনা করা হয়; জীবনযাত্রার মজুরির অনুমানেরে ক্ষেত্রে আইএলও-এর নীতি অনুসারে গণনা করা হয়, যা 10. আইএলও সনদ 170 দ্বারা রাসায়নিকগুলি নিয়ন্ত্রতি।

করা হবে এবং, নিষ্পত্তির সময়, পুনঃব্যবহার এবং পুনর্ব্যবহারকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

### 11.5 জীববৈচিত্র্য

সরবরাহ শৃঙ্খলা জুড়ে, প্রধানত কাঁচামাল উত্তোলনেরে সময়, জীববৈচিত্র্য এবং প্রাকৃতিক ইকোসিস্টেমেরে উপর প্রভাব প্রতিরোধ এবং/অথবা হ্রাস করতে সমস্ত সম্ভাব্য পদক্ষেপে নেওয়া হবে, পরবিশেষে সংরক্ষণে উৎসাহিত করা হবে।

#### 11.5.1. পুনরো-উৎপন্ন এবং বপিন্ন বনগুলির সুরক্ষা এবং সংরক্ষণ

গাছেরে সকল উপকরণ (সলুলোজ ফাইবার, কাগজ, কার্ডবোর্ড এবং কাঠ) দায়িত্বেরে সাথে সংগ্রহ করা হবে। তাদেরে উৎস পর্যবেক্ষণ করা হবে এবং বর্তমান আইন অনুযায়ী স্বচ্ছভাবে তাদেরে সন্ধানযোগ্যতা পরিচালিত হবে।

#### 11.5.2. প্রাণী কল্যাণ

ম্যাগগো কোনো ধরনের পশু নির্যাতন এবং কষ্টেরে মাধ্যমে উপকরণ প্রাপ্তির অভ্যাসকে প্রতিষ্ঠান

করে। এটি নিশ্চিত করা হবে যে পোশাক এবং আনুষাঙ্গিকগুলিতে ব্যবহৃত প্রাণীজগতের সমস্ত উপাদান মানুষের খাদ্য শৃঙ্খল জন্ম নিরীধারিত প্রাণী থেকে আসে। কোনও অবস্থাতেই বহিরাগত প্রাণী বা বিপিন ও ঝুঁকিপূর্ণ প্রজাতি থেকে প্রাপ্ত সামগ্রী ব্যবহার করা হবে না।

### 11.5.3. ইকোসিস্টেমে সংরক্ষণ

ম্যাগুগো ইকোসিস্টেমে সংরক্ষণ এবং পরিবেশে পুনরুদ্ধারের অবদান রাখার চেষ্টা করে। বনভূমি ধ্বংস এবং বাস্তুতন্ত্রের রূপান্তরের বিরুদ্ধে প্রতিশ্রুতি, যমেন গবাদি পশুর চামড়ার উৎসের ক্ষেত্রে, সাপ্লাই চইন জুড়ে প্রচার করা হবে।

### 11.5.4 আরও টেকসই উপকরণ

সরবরাহকারীদের জন্ম প্রণীত পরিবেশবিশিষ্ট নরিদেশিকায় যমেন উল্লেখ করা হয়েছে, তমেনা কম পরিবেশগত প্রভাবসম্পন্ন কাঁচামালের ব্যবহারকে অগ্রাধিকার দিতে হবে। এ ক্ষেত্রে, সংশ্লিষ্ট সনদপত্র সরবরাহ প্রদান করতে হবে।

## 12. নৈতিকতা এবং সম্মতি

এই কোড শুধুমাত্র ন্যূনতম মান স্থাপন করে। যদি একই বিষয়ে অন্য কোনও প্রযোজ্য আইন থাকে, যমেন সমষ্টিগত চুক্তি, তাহলে যে আইন কর্মীর জন্ম আরও সুবিধাজনক হবে তা অনুসরণ করা হবে।

## 13. যোগাযোগ এবং রিপোর্টিং প্রক্রিয়া

Mango স্বার্থসংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর জন্ম বিভিন্ন কার্যকরী অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা উপলব্ধ করে এবং সগুেলোর তদারককিরে। এর মধ্যে Mango-এর নিজস্ব চ্যানলে (Mango অভিযোগ চ্যানলে) অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, যার মাধ্যমে গ্রুপের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত যেকোনো ব্যক্তি এই আচরণবিধি বা প্রতিটি দেশে প্রযোজ্য আইনসংক্রান্ত সম্ভাব্য কোনও অনিয়ম সম্পর্কে সহজেই জিজ্ঞাসা বা অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

Mango অভিযোগ চ্যানলে, পাশাপাশি গ্রুপ কর্তৃক প্রবর্তিত অন্যান্য অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা, সদচিহ্নার ভিত্তিতে দায়েরকৃত যেকোনো অভিযোগের ক্ষেত্রে অভিযোগকারীর পরিচয়

গোপন রাখার সুযোগ, গোপনীয় ব্যবস্থাপনা এবং প্রতিশোধহীন সুরক্ষা নিশ্চিত করে।

Mango পণ্য সরবরাহকারী ও সরবরাহ শৃঙ্খলের প্রস্তুতকারকদের নকিট দাবিকিরে যে তারা ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নরিদেশিক নীতিমালার ৩১ নম্বর নীতিতে বর্ণিত বিধান অনুযায়ী কর্মীদের জন্ম গোপনীয়, সাংস্কৃতিকভাবে উপযোগী এবং সহজপ্রাপ্য যোগাযোগ ও অভিযোগের চ্যানলে স্থাপন করবে।

Mango অভিযোগ চ্যানলে প্রবেশ করতে, অনুগ্রহ করে এখানে যান:

<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

এই আচরণবিধিতে উল্লিখিত সব নীতি, অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা এবং সংশ্লিষ্ট নথিপত্র নিম্নলিখিত ওয়েবসাইটে দেখা যতে পারে:

<https://www.mangofashiongroup.com>

কোনও অমলিরে ক্ষেত্রে, এই নথির ইংরেজি সংস্করণ অন্য যেকোনো অনুবাদে ওপর প্রাধান্য পাবে।

MANGO

# 产品供应商和制造商行为准则

CHINESE

## Mango 产品供应商和制造商社会、劳工环境行为准则

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以来，Mango 在其整个价值链中推动遵守本文件所载各项要求。本《行为准则》（以下简称“本准则”）以联合国全球契约的原则和理念为基础，同时依据联合国主要人权保护国际标准所确立的原则和价值，包括《世界人权宣言》《公民权利和政治权利国际公约》《经济、社会及文化权利国际公约》以及联合国各项公约；并将人权领域主要国际标准纳入其运营，包括《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》以及《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》。同时，凡适用的国际劳工组织（ILO）各项公约和建议书亦纳入本准则。

本准则以透明、道德诚信原则为基础，并将其视为维持公平且可持续商业关系的基本要素。基于此，Mango 在与第三方的所有关系中推动一种

能够确保合乎道德负责任行为的文化，要求所有供应商和制造商确保其自身及其分包企业遵守现行地方、国家和国际法律法规，妥善管理任何利益冲突，并拒绝任何形式的腐败、贿赂或勒索。

### 沟通

本准则副本应以英文及当地语言版本，张贴于供应商和制造场所内员工主要出入口处。上述副本应包含社会可持续发展咨询电子邮箱地址（socialimpact@mango.com），以及关于 Mango 举报渠道和其他可用申诉机制的全部信息，以便任何劳动者在需要或希望时，能够使用这些沟通渠道，就与不遵守或违反本文件所载内容相关的咨询或任何不当做法提出询问或举报。

### 本准则的适用范围

本准则所载全部内容均对与集团开展合作的所有产品制造商和供应商具有强制适用效力。为实现该目标，应授权 Mango 自行或通过第三方开展审查，以确保并跟进本准则的执行情况。

此外，供应商和制造商须向监督机构提供查阅相关文件资料及执行监督所需的一切必要条件。上述审核可按计划进行，也可在不事先通知的情况下进行。

### 产品供应商和制造商的接受与承诺

Mango 的所有产品供应商和制造商均应接受并承诺遵守本准则所规定的全部内容，以及其后续可能作出的更新版本。本准则可在集团官方网站查阅。

### 合规控制与监督

将定期跟进并核查本准则在产品供应商各工厂及设施中的执行情况。该等核查可与其他国际及本地独立第三方机构共同开展。为确保合规，应当允许进入相关设施、接触劳动者并查阅必要文件。

为确保本准则所确立原则得到遵守，凡需向 Mango 提交有效审核报告的所有工厂，均须接受半通知审核或不通知审核。为更准确了解

生产中心的日常运营情况及真实工作条件，不接受全通知式审核。

Mango 保留在任何时候对产品制造设施进行不预先通知访问的权利。

### 纠正措施

凡出现任何不符合本准则规定的情形，制造商或供应商均应予以整改，整改期限最长不得超过六个月。需要说明的是，Mango 将通过提供技术支持参与上述纠正措施。如未在上述期限内完成整改，将适用相关合同文件中规定的相应制裁措施。如发生严重的社会紧急情况或其他重大事项，而制造商或产品供应商未采取必要措施立即整改，集团可在所有未交付产品全部完成交付后，终止与该制造商或供应商的任何合作关系

### 原则

#### 1. 禁止童工<sup>1</sup>

Mango 不容忍童工。应采取一切必要措施，确

保场所内不存在童工。

不得雇用任何年龄低于 16 周岁的人。若当地法律规定的最低年龄高于 16 周岁，则应遵守该更高年龄限制。

#### 1.1 青年工人

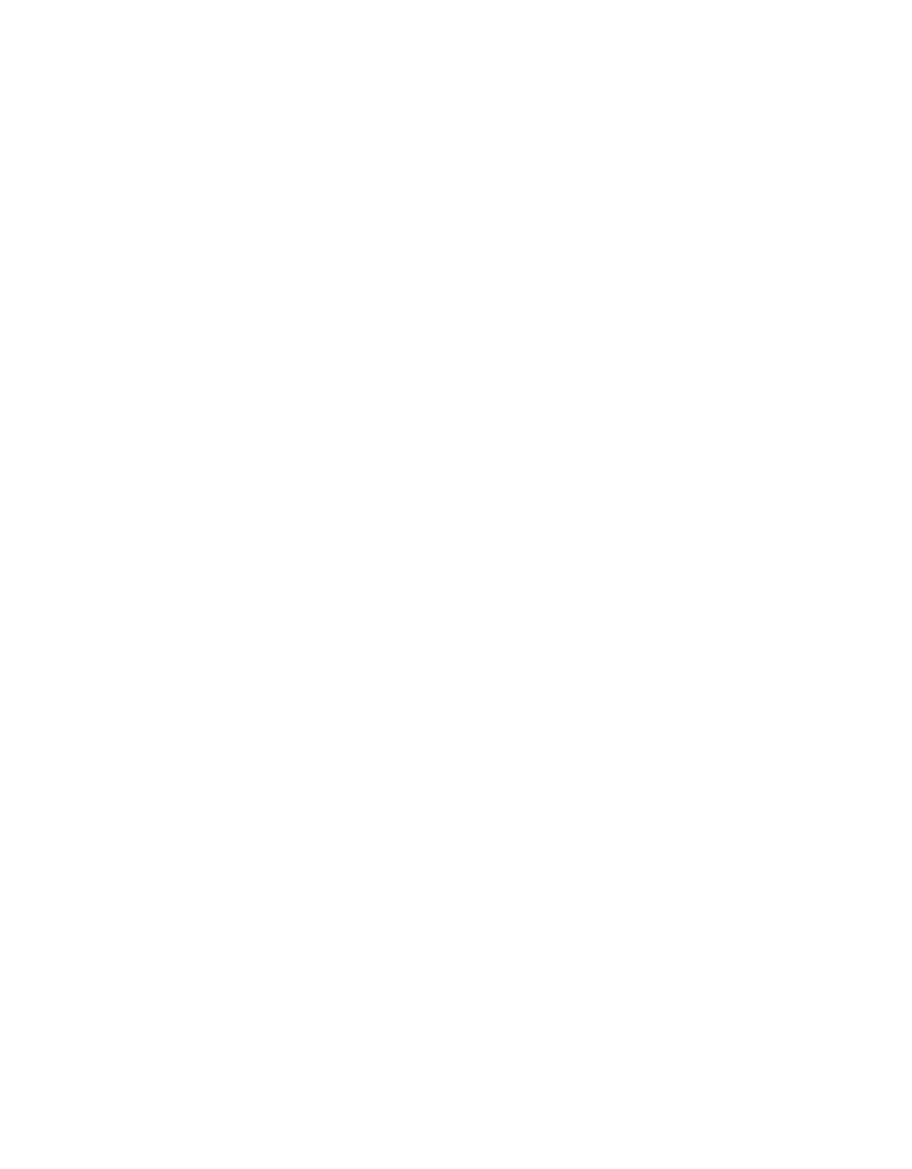
年龄在 16 周岁至 18 周岁之间者视为青年工人。青年工人不得从事任何被认定为危险或有害其身体、心理或道德福祉的工作。该类工作不得影响其接受教育，青年工人不得加班，也不得从事夜班工作。

#### 2. 禁止强迫劳动<sup>2</sup>

Mango 不容忍任何形式的强迫劳动或强制劳动，并拒绝任何现代奴役或人口贩运行为。

不得采取妨碍劳动者劳动自由权的强制性和/或惩罚性措施，并且在任何情况下均不得扣押个人证件或个人文件。

1. 受国际劳工组织第29、105、138和182号公约关于强迫劳动、废除强迫劳动、最低就业年龄以及最恶劣形式童工的规定所规范。同时，也考虑了国际劳工组织关于最恶劣形式童工的第190号建议书。
2. 受国际劳工组织第29号和第105号公约关于强迫劳动及废除强迫劳动的规定所规范。



劳动者可在提前通知并符合适用法律规定的情况下，自由离开工作岗位。

### 3. 禁止暴力与骚扰<sup>3</sup>

应促进并尊重每个人享有免于暴力和骚扰的工作环境之权利。任何造成或可能造成身体、心理、性或经济伤害的做法或行为，均不可接受，包括任何形式的暴力、威胁、惩罚或骚扰，也包括基于性别原因的相关行为。

### 4. 不歧视<sup>4</sup>

劳动者不得因种族、肤色、性别、社会性别、年龄、宗教、出身、残障、语言、怀孕或生育身份、性取向、疾病、族裔、政治观点或任何其他身份而受到任何形式的歧视。

所有劳动决定均应基于公平和平等机会原则作出，并应特别关注处于脆弱处境的群体，如女性、残障人士、移徙人员及其家庭，以及原住民和部落群体。



### 5. 职业健康与安全<sup>5</sup>

应确保提供安全、健康的工作场所，以保护并促进劳动者的健康与福祉。

所有设施内的照明、通风、噪音控制和卫生条件均应适当且充分，从而降低或尽量减少事故和疾病风险，保障安全工作和健康的环境条件。同样，应确保劳动者可使用休息设施、饮用水点和尊重隐私权的卫生间。如设有宿舍、食堂等附加空间，也应保持清洁和安全。

应监测温度和湿度水平，以保障劳动者福祉。应实施预防措施，如休息、补水以及关于热应激的培训，以降低热损伤风险。如超过既定限值，应启动相关程序，以在短期和长期内保护劳动者健康。上述程序应定期审查，以适应气候变化。

应采取必要措施预防工作环境中的事故和疾病，并向所有劳动者免费提供防护用品（如口罩、手套等）。紧急出口、疏散计划、灭火器和急救箱应妥善标识、保持必要状态，并在工作时间内可供使用。化学物质和化学制剂、危险区域以及所有可能构成风险来源的要素，也应以醒目方式进



行标识。机械设备应配备适当防护装置，不得采用有害健康的技术或工艺。应开展应急演练，并向所有员工定期提供职业健康与安全培训。

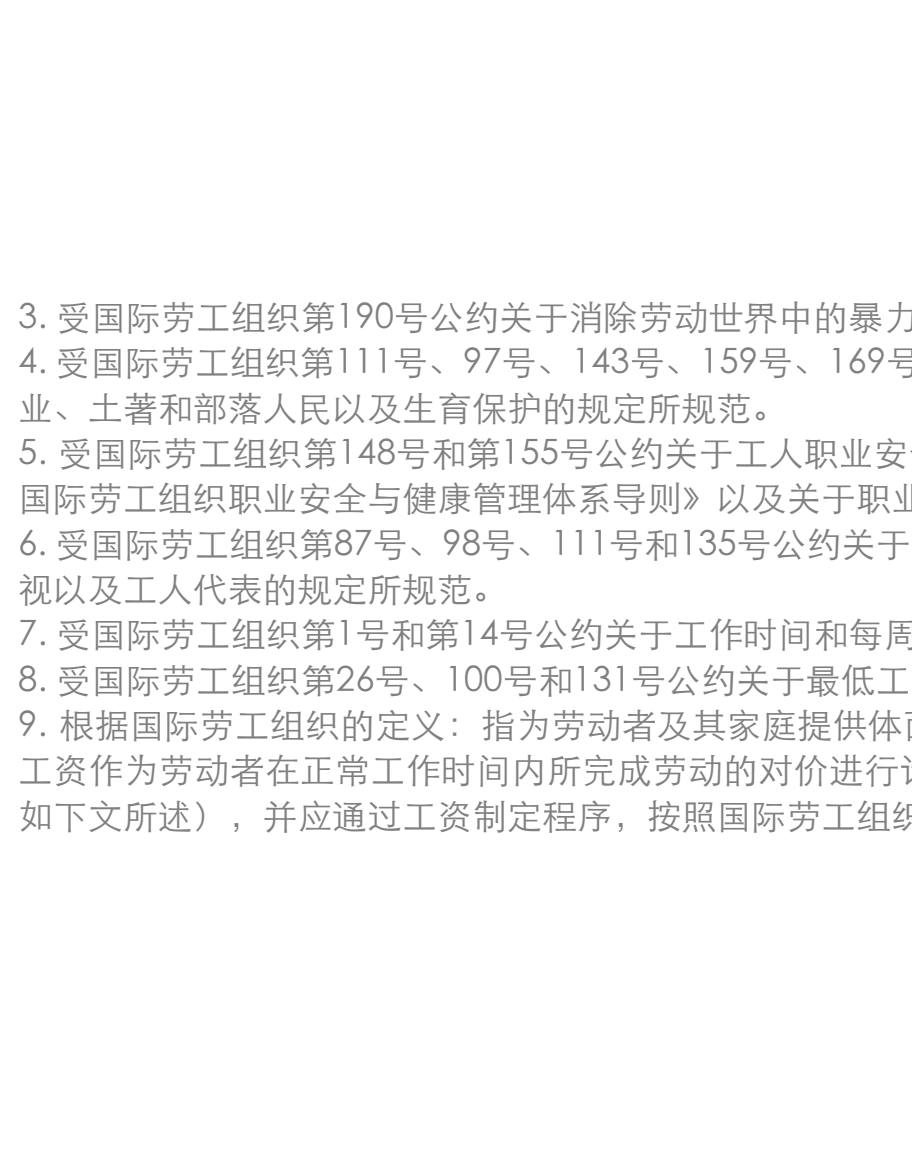
在健康与安全计划中，还应纳入针对洪水、极端大风、热浪等不利气候事件的预防与应对程序。负责健康与安全的人员应为所有劳动者所知悉并便于接触，且能够在紧急情况下以果断和权威的方式采取行动。

所有健康与安全措施及标准，包括与建筑物安全相关的措施，均应通过适当、充分且定期的检查体系予以保障，并确保相关文件持续有效且符合适用的当地法规。

### 6. 结社自由与集体谈判<sup>6</sup>

Mango 承认结社自由、加入组织的自由以及集体谈判权。

应保障 Mango 供应链中所有劳动者享有结社、加入工会组织以及开展集体谈判的权利。



代表人员及其所代表人员均可自由、适当地履行其职能，且不得因此遭受任何形式的歧视或报复。

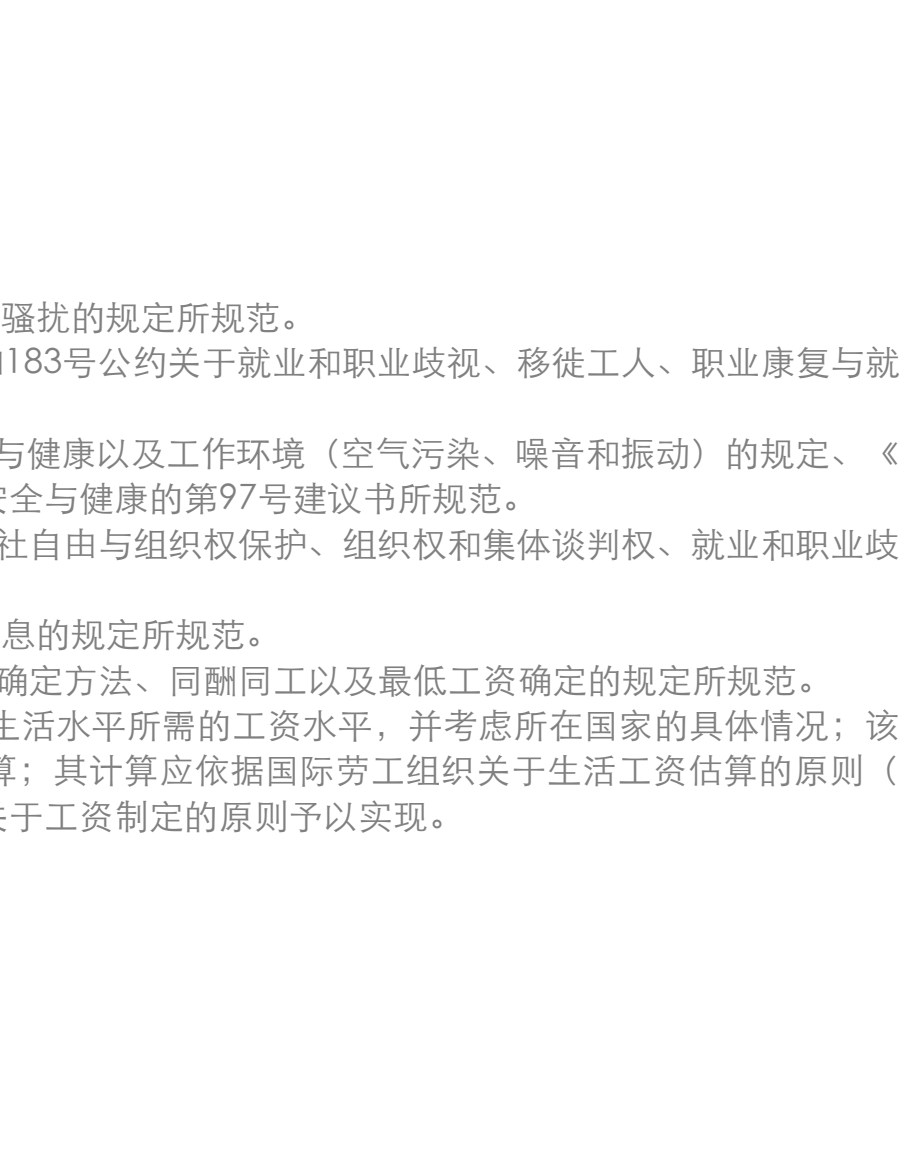
当法律未保障结社自由、加入组织自由和集体谈判权时，应与劳动者合作，为其提供组织和协商的空间。同时，在集团与独立第三方达成的任何协议或合作框架下，还应推动并纳入与 Mango 以及国际和本地工会组织之间的定期关系。

### 7. 合理工作时间<sup>7</sup>

工作时长应依据适用法律法规或集体协议予以规范；如集体协议规定的条件对劳动者更为有利，则应适用该等规定。

每周工作时间不得超过 48 小时，并应向所有员工提供每连续 7 个自然日不少于连续 24 小时的每周休息时间，不因岗位类别而有所区别。

加班应按照法律规定支付报酬，且必须始终以自愿方式进行。每周最多仅可接受 12 小时加班。该等加班工时应根据适用法律法规，按高于正常工时工资标准予以结算。



应保障所有员工享有休息权，并有权带薪享受休假期间、劳动日历规定的法定节假日以及其依法有权享有的各类假期，如病假或产假/陪产假。

### 8. 正规招聘与合理薪酬<sup>8</sup>

应保障所有员工获得以当地语言书写的书面劳动合同，明确载明劳动条款和条件。同时，应以可理解的方式向其说明其权利与义务。所有劳动者均有权要求获得载明其工资计算方式的文件。

应采取一切必要措施，避免不稳定和脆弱的用工形式，并推动实现生活工资保障。所有劳动者至少应获得现行法定最低工资，或在集体协议规定更高标准时，获得该更高标准工资。该金额至少应能够满足劳动者本人及其家庭的基本需求。工资应定期并按时支付。<sup>9</sup>

建议推动并优先通过银行转账方式支付工资，而非以现金支付。如采用现金支付，则须通过书面文件（收据）证明劳动者实际领取的金额。

不得因纪律处分或法律未规定的其他原因而扣留和/或扣减工资。

应确保男女就同等价值工作获得同等报酬。

## 9. 透明度与合作

Mango 致力于在整个供应链中推动透明度与责任。

应保持合作态度，并就整个供应链提供详细信息，通过 Mango 提供的工具确保产品及生产工厂的可追溯性，同时提供该供应链中劳动者的相关重要信息。

应与 Mango 及相关独立第三方合作，包括非政府组织、国际和本地工会组织、审计机构等，允许其进入工作场所并接触劳动者，同时不得妨碍生产流程的正常开展。

## 10. 分包管理

仅允许在经 Mango 授权并核验的成品工厂内进

行生产。未经 Mango 事先明确书面授权，严禁将生产全部或部分转移、分包或转让给第三方。

Mango 保留在任何时候核查该项义务履行情况的权利，任何违反该义务的行为均将被视为严重违约。

## 11. 环境承诺

根据 Mango 对环境可持续发展以及享有健康环境这一人权的承诺，供应链应了解并承诺遵守 Mango 的环境政策、程序、标准及相关要求。

应采取一切必要措施，以尊重环境的方式开展经营活动。应妥善遵守适用于环境可持续性的当地及国际法律法规。

应取得所有相关环境许可证和执照，并积极致力于减少运营对环境造成的影响。

### 11.1 能源与排放管理

应逐步转向更加可持续的能源来源，并优先使用

可再生能源。尤其应逐步淘汰燃煤锅炉的使用，并制定具有合理时限的实施计划。

应依照现行法律法规和市场标准，以严格、透明的方式对排放进行测量、监测和管理，保存可核验记录，并提供所需信息。同时，应设定减排目标，配备实现该目标所需的资源，并定期审查其执行情况。根据工作环境中“公正转型”的理念，所有气候相关措施均应以有计划、负责任的方式实施，充分考虑其对劳动者和社区可能产生的社会影响，并推动培训、对话和持续改进。

### 11.2 水资源管理

应采取一切必要措施，以负责任且高效的方式管理用水，并在可能范围内保障所有劳动者及其社区获得饮用水。

应监测用水量，并努力减少用水，同时推动水资源的循环利用和再利用。

湿法工艺产生的废水或任何泄漏物在排放前均应经过处理。

### 11.2.1 微纤维

应采取措减少微纤维释放。应注意，微纤维脱落不仅会污染水体，也会污染土壤和空气，因此可能对生物多样性和人体健康产生负面影响。

### 11.3 化学品管理

Mango 是 ZDHC 倡议的成员。该倡议已对化学品管理体系及其化学品清单、受限化学物质清单、废水与污泥管理以及纤维素纤维生产管理进行了标准化。Mango 承诺在价值链中所有湿法工艺或高化学品消耗流程中采纳并实施上述指引。

各设施应配备化学品清单，并确保其标识清晰完整，同时应提供以当地语言编写的相应安全数据表。

对需处理或废弃的化学品及空容器，应依据适用法律法规进行管理，并以能够消除或减少对健康、安全和环境风险的方式予以处置。

### 11.4 废弃物管理

应采取一切必要措施减少废弃物产生量，并依照法律规定以负责任方式进行处理。

废弃物应按类别区分，并配以适当标识后妥善存放。应遵循废弃物管理层级原则（1. 减量，2. 再利用，3. 回收，4. 能量回收），并在废弃处置时优先考虑再利用和回收。

### 11.5 生物多样性

应采取一切可能措施，在整个供应链中预防和/或尽量减少对生物多样性及自然生态系统的影响，尤其是在原材料开采环节，并推动环境保护。

#### 11.5.1. 古老森林和濒危森林的保护与保全

所有来源于树木的材料（纤维素纤维、纸张、纸板和木材）均应以负责任方式获取。应监测其来源，并依照现行法律法规，以透明方式管理其可追溯性。

### 11.5.2. 动物福利

Mango 拒绝任何为获取材料而对动物实施虐待和造成痛苦的做法。应确保用于服装和配饰的所有动物来源材料均来自供人类食品链使用的动物。在任何情况下，均不得使用来源于异域动物、濒危物种或脆弱物种的材料。

### 11.5.3. 生态系统保护

MANGO 致力于促进生态系统保护与环境再生。将在全供应链推动抵制毁林及生态系统转换的承诺，例如在牛皮采购环节。

### 11.5.4. 更可持续的材料

如供应商环境手册所示，应优先使用环境影响较低的原材料。在此方面，应始终提供相应认证。

## 12. 道德与合规

本准则仅规定最低标准。如存在其他适用法律法规，包括集体协议，就同一事项作出规定，则应始终以对劳动者更为有利的规定为准。

## 13. 沟通与举报机制

Mango 向利益相关方提供并监督多个运营层面的申诉机制，其中包括其自有渠道（Mango 举报渠道）。任何与集团存在关系的人，均可通过该渠道便捷地就与本准则或各国现行法律相关的潜在不当行为提出咨询或举报。

Mango 举报渠道，以及集团推动的其他申诉机制，均保障匿名性，并对任何出于善意提出的举报给予保密处理且不实施报复。

Mango 要求其供应链中的产品供应商和制造商同样建立保密、符合文化背景且便于劳动者使用的沟通与申诉渠道，并遵守《联合国工商企业与人权指导原则》第 31 项原则的要求。

如需访问 Mango 举报渠道，请前往：

<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

本行为准则中提及的所有政策、申诉机制及相关文件，均可通过以下网站查阅：

<https://www.mangofashiongroup.com>

MANGO

उत्पाद आपूर्तिकर्ताओं और  
नर्माताओं के लिए आचार संहिता

INDIAN

आम उत्पाद आपूर्तकिर्ताओं और नर्माताओं के लिए सामाजिक, श्रम और पर्यावरणीय आचार संहिता

Mango Group (इसके बाद, "Mango" या "Group") की सस्टेनबिलिटी के प्रति प्रतिबद्धता के अनुरूप और संयुक्त राष्ट्र वैश्विक समझौते के प्रति अपने पालन के बाद से, Mango अपने संपूर्ण मूल्य श्रृंखला में इस दस्तावेज के प्रावधानों के अनुपालन को बढ़ावा देता है। यह आचार संहिता (इसके बाद, कोड ) संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट के सिद्धांतों और दर्शन पर आधारित है, साथ ही संयुक्त राष्ट्र के मानवाधिकारों की सुरक्षा के लिए मुख्य अंतरराष्ट्रीय मानकों में निर्धारित सिद्धांतों और मूल्यों पर आधारित है: मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा, नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर अंतरराष्ट्रीय वाचा, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतरराष्ट्रीय वाचा और संयुक्त राष्ट्र सम्मेलनों, इसके संचालन में मानवाधिकारों के क्षेत्र में मुख्य मानकों के विषयों को शामिल किया गया है: बाल अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन, सभी प्रकार के नस्लीय भेदभाव के उन्मूलन पर अंतरराष्ट्रीय कन्वेंशन, महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर अंतरराष्ट्रीय कन्वेंशन, दवियांगजनों के अधिकारों पर अंतरराष्ट्रीय कन्वेंशन और सभी प्रवासी श्रमिकों और उनके परिवार के सदस्यों के अधिकारों के संरक्षण पर अंतरराष्ट्रीय कन्वेंशन।

यह संहिता पारदर्शिता, नैतिकता और ईमानदारी के सिद्धांतों पर आधारित है, जो उन्हें नष्टिपक्ष और टिकाऊ व्यावसायिक संबंधों को बनाए रखने के लिए मौलिक पहलुओं के रूप में मानते हैं। इस संबंध में, Mango तीसरी पार्टी के साथ अपने सभी संबंधों के माध्यम से एक ऐसी संस्कृतिको बढ़ावा देता है जो नैतिक और जमिंदार व्यवहार की गारंटी देता है , इसके तहत सभी आपूर्तकिर्ताओं और नर्माताओं के लिए यह अनविर्य है कि वे अपने व अपने उपठेकेदारों की ओर से लागू स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय कानूनों का अनुपालन सुनिश्चित करें, हतियों के किसी भी टकराव का प्रबंधन करें और किसी भी प्रकार के भ्रष्टाचार, रशिवतखोरी या जबरन वसूली को अस्वीकार करें।

#### संचार

इस संहिता की एक प्रति आपूर्तकिर्ता और नर्माता के संस्थान में कर्मचारियों के लिए मुख्य प्रवेश और निकास द्वार पर अंग्रेजी और स्थानीय भाषा दोनों में प्रदर्शित की जाएगी। इस प्रति में सामाजिक स्थिरता कंसल्टेशन ईमेल (eqp.socialcompliance@mango.com) के साथ-साथ Mango के नैतिक चैनल और अन्य शकियात तरीकों के बारे में सभी जानकारी शामिल होगी, जो इस दस्तावेज़ के प्रावधानों के गैर-अनुपालन या उल्लंघन से संबंधित प्रश्नों

या किसी भी अनयिमति अभ्यास के संदर्भ में किसी भी कार्यकर्ता को इन संचार चैनलों का उपयोग करने की आवश्यकता या इच्छा होने पर उपलब्ध होगी।

#### संहिता के अनुप्रयोग का दायरा

इस संहिता में नहिति सभी बातें उन सभी नर्माताओं और उत्पाद आपूर्तकिर्ताओं के लिए अनविर्य हैं जिनके साथ गुरुप काम करता है। इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए, Mango को इस कोड के अनुप्रयोग को सुनिश्चित करने और नगिरानी करने के लिए अपने स्वयं के नरीक्षण या तीसरी पार्टी द्वारा किए गए नरीक्षण करने का अधिकार है। इसके अलावा, वे पर्यवेक्षी नकियों को इस उद्देश्य के लिए आवश्यक दस्तावेज़ों और सभी साधनों का एक्सेस देंगे। ये ऑडिट अनुसूचित या अघोषित आधार पर किए जा सकते हैं।

उत्पाद आपूर्तकिर्ताओं और नर्माताओं की ओर से स्वीकृत और प्रतिबद्धता

Mango के सभी उत्पाद आपूर्तकिर्ता और नर्माता इस कोड में निर्दिष्ट सभी बटुओं और उसके बाद के किसी भी अपडेट का अनुपालन करने के लिए सहमत और वचनबद्ध

हैं। यह दस्तावेज़ Mango की वेबसाइट पर उपलब्ध होगा। अनुपालन का नयित्रण और नगिरानी

उत्पाद आपूर्तकिर्ताओं की वभिन्न फैक्ट्रियों और सुवधियों में इस संहिता के अनुप्रयोग का समय-समय पर अनुगमन और सत्यापन किया जाएगा। यह सत्यापन अंतरराष्ट्रीय और स्थानीय स्तर पर अन्य स्वतंत्र तृतीय-पक्ष संगठनों के साथ संयुक्त रूप से भी किया जा सकता है। अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए, संस्थानों में प्रवेश, कर्मचारियों से संपर्क तथा आवश्यक दस्तावेज़ों का एक्सेस उपलब्ध कराया जाना चाहिए।

इस संहिता में स्थापित सिद्धांतों के अनुपालन को सुनिश्चित करने के उद्देश्य से, वे सभी फैक्ट्रियों जनिहें Mango को एक वैध ऑडिट प्रस्तुत करना आवश्यक है, वे ऐसा अर्ध-घोषित या अघोषित ऑडिट के स्वरूप में करेंगी। इस संबंध में, और उत्पादन केंद्रों में सामान्य परिचालन तथा वास्तविक कार्य परस्थितियों की अधिक सटीक समझ प्राप्त करने के लिए, घोषित प्रकृतिकी ऑडिट स्वीकार नहीं की जाएँगी। Mango किसी भी समय उत्पाद निर्माण संस्थानों का अघोषित नरीक्षण करने का अधिकार सुरक्षित रखता है।

#### सुधारात्मक कार्रवाई

ऐसी कोई भी स्थिति जो इस संहिता के प्रावधानों का अनुपालन न करने का संकेत देती है, उसमें नर्माता या आपूर्तिकर्ता द्वारा इसका समाधान किया जाएगा, जिसके लिए छह महीने से अधिक की समय-सीमा निर्धारित नहीं की जाएगी। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि Mango तकनीकी सहायता प्रदान करके उपर्युक्त उपचारात्मक कार्रवाइयों में भाग लेगा। यदि उपर्युक्त अवधि के भीतर उपचार लागू नहीं किए जाते हैं, तो संबंधित प्रतिबंध लागू किए जाएंगे, जैसा कि संबंधित अनुबंध दस्तावेज़ में निर्धारित किया गया है। यदि सामाजिक आपातकाल या अन्य महत्वपूर्ण पहलुओं की गंभीर स्थिति उत्पन्न होती है और उत्पाद नर्माता या आपूर्तिकर्ता तत्काल नदिान के लिए आवश्यक उपाय नहीं करते हैं, तो Group सभी लंबित उत्पादों की पूर्ण डिलीवरी पूरी हो जाने के बाद उक्त नर्माता या आपूर्तकिर्ता के साथ किसी भी संबंध को रद्द कर सकता है।

#### सिद्धांत

#### 1. बाल श्रम का निषेध <sup>1</sup>

Mango बाल श्रम को बर्दाश्त नहीं करता है। यह सुनि-

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





होने चाहिए, और परचालनों के पर्यावरणीय प्रभाव को कम करने के लिए सक्रिय रूप से कार्य किया जाएगा।

### 11.1 ऊर्जा एवं उत्सर्जन प्रबंधन

अधिक टिकाऊ ऊर्जा स्रोतों की ओर संक्रमण किया जाएगा, जिसमें नवीकरणीय ऊर्जा के उपयोग को प्राथमिकता दी जाएगी। विशेष रूप से, कोयले से चलने वाले बॉयलरों के उपयोग को क्रमिक रूप से समाप्त किया जाएगा, जिसके लिए यथार्थवादी समय-सीमाओं सहित एक योजना निर्धारित की जाएगी।

उत्सर्जनों का मापन, नगिरानी और प्रबंधन कठोर और पारदर्शी तरीके से, लागू कानून तथा बाजार मानकों के अनुरूप किया जाएगा। इसके लिए सत्यापन योग्य अभिलेख बनाए रखे जाएँगे और अपेक्षित जानकारी उपलब्ध कराई जाएगी। साथ ही, उत्सर्जन में कमी के लक्ष्य निर्धारित किए जाएँगे और उन्हें प्राप्त करने के लिए आवश्यक संसाधन आवंटित किए जाएँगे, तथा उनके प्रदर्शन की समय-समय पर समीक्षा की जाएगी।

कार्यस्थल में न्यायसंगत संक्रमण के दृष्टिकोण के अनुरूप, सभी जलवायु-संबंधी उपायों को योजनाबद्ध और जमिंदार तरीके से लागू किया जाएगा, जिसमें कर्मचारियों और

समुदायों पर संभावित सामाजिक प्रभावों को ध्यान में रखा जाएगा तथा प्रशिक्षण, संवाद और नरितर सुधार को प्रोत्साहित किया जाएगा।

### 11.2 जल प्रबंधन

जल के उपयोग के जमिंदार और दक्ष प्रबंधन के लिए सभी आवश्यक उपाय किए जाएँगे, और जहाँ तक संभव हो, सभी कर्मचारियों तथा उनके समुदायों के लिए पेयजल तक पहुँच सुनिश्चित की जाएगी।

जल खपत की नगिरानी की जाएगी, तथा खपत में कमी लाने और जल के पुनर्चक्रण एवं पुनः उपयोग को बढ़ावा देने के लिए प्रयास किए जाएँगे।

गीली प्रक्रियाओं से उत्पन्न अपशिष्ट जल या किसी भी प्रकार के रिसाव का नरिवहन से पहले नदियन किया जाना चाहिए।

#### 11.2.1 माइक्रोफाइबर

माइक्रोफाइबर के उत्सर्जन को कम करने के लिए उपाय लागू किए जाएँगे। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि माइ-

क्रोफाइबर के उत्सर्जन से न केवल पानी प्रदूषित होता है, बल्कि मिट्टी और हवा भी प्रदूषित होती है और इस प्रकार जैव विविधता और मानव स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है।

### 11.3 रासायनिक प्रबंधन <sup>10</sup>

Mango ZDHC पहल का हिस्सा है, जहाँ उन्होंने रासायनिक प्रबंधन प्रणालियों और उनकी रासायनिक सूची, प्रतिबंधित रसायनों की सूची, अपशिष्ट जल और कीचड़ प्रबंधन, और सेल्यूलोज फाइबर उत्पादन प्रबंधन को मानकीकृत किया है। Mango गीले या रासायनिक-गहन प्रक्रियाओं में मूल्य श्रृंखला में इन दशानरिदेशों को अपनाने और लागू करने के लिए प्रतिबद्ध है।

सुवधाओं में रसायनों की सूची, स्पष्ट रूप से लेबल की हुई, तथा स्थानीय भाषा में उनकी संबंधित सुरक्षा डाटा शीट उपलब्ध होनी चाहिए।

रसायनों और खाली कंटेनरों को, जनिहे संभाला या त्यागा जाना चाहिए, लागू कानून के अनुसार प्रबंधित किया जाएगा और इस तरह से किया जाएगा जिससे स्वास्थ्य, सुरक्षा और पर्यावरण के लिए जोखिम समाप्त हो जाए या कम हो जाए।

### 11.4 अपशिष्ट मैनेजमेंट

अपशिष्ट की मात्रा को कम करने तथा उसे जमिंदारीपूर्वक एवं कानून के अनुसार संसाधित करने के लिए सभी आवश्यक उपाय किए जाएँगे।

कचरे को श्रेणी के अनुसार अलग-अलग किया जाएगा और उचित संकेतों के साथ उचित तरीके से संग्रहित किया जाएगा। अपशिष्ट पदानुक्रम (1. कमी, 2. पुनः उपयोग, 3. पुनर्चक्रण, 4. ऊर्जा पुनर्प्राप्ति) पर विचार किया जाएगा और नपिटान के समय पुनः उपयोग और पुनर्चक्रण को प्राथमिकता दी जाएगी।

### 11.5 जैव विविधता

आपूर्ति श्रृंखला में जैव विविधता और प्राकृतिक पारिस्थितिकी मैकेनिज्म पर पड़ने वाले प्रभावों को रोकने और/या न्यूनतम करने के लिए सभी संभव उपाय किए जाएँगे, मुख्य रूप से कच्चे माल के नषिकर्षण में, तथा पर्यावरण के संरक्षण को बढ़ावा दिया जाएगा।

#### 11.5.1. पुराने और संकटग्रस्त वनों का संरक्षण और वचाव

पेड़ों से प्राप्त सभी चीजें (सेल्यूलोज फाइबर, कागज, कार्ड-बोर्ड और लकड़ी) जमिंदारी से प्राप्त की जाएगी। उनकी उत्पत्ति की नगिरानी की जाएगी, और वर्तमान कानून के अनुसार पारदर्शी तरीके से उनकी ट्रेसबिलिटी का प्रबंधन किया जाएगा।

#### 11.5.2. पशु कल्याण

Mango 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 कि पड़ों 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 परिस्थिति में विदेशी जानवरों या लुप्तप्राय और कमजोर प्रजातियों से प्राप्त सामग्री का उपयोग नहीं किया जाएगा।

#### 11.5.3. पारिस्थितिकी मैकेनिज्म का संरक्षण

Mango पारिस्थितिकी मैकेनिज्म के संरक्षण और पर्यावरण उत्थान में योगदान देना चाहता है। वनों की कटाई से

नपिटने और पारस्थितिकी मैकेनिज्म 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 कि आपूर्तकर्ताओं के लिए पर्यावरण मैनुअल में इंगित किया गया है, कम पर्यावरणीय प्रभाव वाले कच्चे माल के उपयोग को प्राथमिकता दी जाएगी। इस संबंध में, संबंधित प्रमाणन सदैव उपलब्ध कराया जाएगा।

#### 12. नैतिकता और अनुपालन

यह संहिता केवल न्यूनतम मानक स्थापित करती है। यदि सामूहिक सौदेबाजी समझौतों सहित कोई अन्य लागू कानून है, जो समान वषिय-वस्तु को नियंत्रित करता है, तो उस कानून का पालन किया जाएगा जो कर्मचारी के लिए अधिक अनुकूल है।

#### 13. संचार और रिपोर्टिंग मैकेनिज्म

Mango हतिधारकों के लिए परिचालन स्तर पर विभिन्न शिकायत नविवरण तंत्र उपलब्ध कराता है और उनकी नगरानी करता है। इनमें उसका अपना चैनल (Canal de

Denuncias Mango) भी शामिल है, जिसके माध्यम से समूह से संबंध रखने वाला कोई भी व्यक्ति इस संहिता या प्रत्येक देश में लागू कानून से संबंधित किसी संभावित अनियमितता के बारे में आसानी से परामर्श या शिकायत दर्ज करा सकता है।

Canal de Denuncias Mango, तथा समूह द्वारा प्रोत्साहित अन्य शिकायत नविवरण तंत्र, गुमनामी की गारंटी देते हैं, साथ ही सद्भावना से की गई किसी भी शिकायत के संबंध में गोपनीय व्यवहार और प्रतिशोध से संरक्षण सुनिश्चित करते हैं।

Mango आपूर्ति श्रृंखला के उत्पाद-आपूर्तकर्ताओं और नर्माताओं से अपेक्षा करता है कि वे भी कर्मचारियों के लिए गोपनीय, सांस्कृतिक रूप से उपयुक्त और सुलभ संचार एवं शिकायत चैनल स्थापित करें, जो व्यवसाय और मानवाधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों के सिद्धांत 31 के अनुरूप हों।

Canal de Denuncias Mango तक पहुँचने के लिए, कृपया यहाँ जाएँ: <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

इस आचार संहिता में उल्लिखित सभी नीतियों, शिकायत नविवरण तंत्र और दस्तावेज नमिन् वेबसाइट पर देखे जा सकते हैं:

<https://www.mangofashiongroup.com>

MANGO

ក្រុមបុរេវត្ថុសម្បទាន  
អន្តរជាតិកម្ពុជាផ្តល់ផល  
និងក្រុមហ៊ុនផលិត

KHMER







**9. តម្លាភាព និងកិច្ចសហការ**

Mango គាំទ្រតម្លាភាព និងទំនួលខុសត្រូវទូទាំងខុសវិស័យភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

ត្រូវរក្សាឥរិយាបថសហការ និងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីខុសវិស័យភ្នាក់ងារទាំងមូល ដោយធានាការតាមដានប្រភពនៃផលិតផល និងរោងចក្រផលិត តាមរយៈឧបករណ៍ដលៃ Mango មានផ្តល់ជូន ព្រមទាំងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធអំពីបុគ្គលិកដែលជាជនកែមួយនៃខុសវិស័យភ្នាក់ងារ។

ត្រូវសហការជាមួយ Mango និងជាមួយភាគីទីបីឯករាជ្យទាំងនោះ ដូចជា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការសហជីពអន្តរជាតិ និងមូលដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនសេវាកម្មជាដើម ដោយសម្រួលការចូលដំណើរការទៅកាន់មជ្ឈមណ្ឌលការងារ និងការទាក់ទងជាមួយបុគ្គលិកដោយមិនរារាំងដល់ដំណើរការធម្មតានៃផលិតកម្មឡើយ។

**10. បទប្បញ្ញត្តិសុតិពីការបន្តកិច្ចសន្យា**

អាចផលិតបាននៅក្នុងរោងចក្រផលិតផលសម្រេចដលៃត្រូវមានអនុញ្ញាត និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយ

Mango បុណ្ណោះ។ ការផ្សេង ការបន្តកិច្ចសន្យាឬការប្តូរគល់ការផលិត ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក ទៅឱ្យភាគីទីបី ដោយគុមានការអនុញ្ញាតជាមុន ដោយចូលរួមលាស់ និងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពី Mango ត្រូវមានហាមឃាត់យ៉ាងច្បាស់។

Mango រក្សាសិទ្ធិក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចនេះទៅពេលណាក៏មានហេតុការណ៍អនុលោមតាមណាមួយនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាការរលោភកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ។

**11. ការបុតជេញ្ញាចិត្តជូនកែបរិសុទ្ធ**

ស្របតាមការបុតជេញ្ញាចិត្តរបស់ Mango ចំពោះនិរន្តរភាពផ្នែកបរិសុទ្ធ និងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងការរស់នៅក្នុងបរិសុទ្ធដែលមានសុខភាពល្អ ខុសវិស័យភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់ត្រូវមានចំណេះដឹង និងការបុតជេញ្ញាចិត្តក្នុងការអនុលោមតាមគោលនយោបាយ នីតិវិធីសុតិដ្ឋាន និងតម្រូវការផ្នែកបរិសុទ្ធរបស់ Mango។ ត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីប្រតិបត្តិការដោយគោរពបរិសុទ្ធ។ ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិមូលដ្ឋាន និងអន្តរជាតិដែលអនុវត្តបានក្នុងវិស័យនិរន្តរភាពផ្នែកបរិសុទ្ធ។ ត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាត និងអាជ្ញាប័ណ្ណផ្នែក

បរិសុទ្ធដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ហើយត្រូវធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ផ្នែកបរិសុទ្ធនៃប្រតិបត្តិការ។

**11.1 ថាមពល និងការគ្រប់គ្រងការបញ្ចេញឧស្ម័ន**

ត្រូវផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកប្រភពថាមពលដែលមាននិរន្តរភាពជាមុន ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ការប្តូរប្រាស្តិ៍ថាមពលកកតិចឡើយ។ ជាពិសេស ត្រូវលុបបំបាត់ជាបណ្តើរៗនូវការប្តូរធាតុចូលយុធម្មតា ដោយកំណត់នៃការមួយដែលមានកំណត់សម្រេចផល។

ត្រូវវាស់វែង តាមដាន និងគ្រប់គ្រងការបញ្ចេញឧស្ម័នដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងតម្លាភាព ស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន និងស្ថិតិដ្ឋានផ្នែកសុខាភិបាល ដោយរក្សាកំណត់ត្រាដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន និងផ្តល់ព័ត៌មានដលៃត្រូវការ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ត្រូវកំណត់គោលដៅកាត់បន្ថយការបញ្ចេញឧស្ម័ន និងបង្កើតកែច្នៃចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ ដោយពិនិត្យការអនុវត្តឡើយជាប្រចាំ។ ស្របតាមវិធីសាស្ត្រនៃការផ្តល់ឱ្យដោយយុត្តិធម៌ នៅក្នុងបរិយាកាសការងារ វិធានការអាកាសធាតុទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តដោយមានផែនការ និងទំនួលខុសត្រូវ ដោយគិតគូរពីផលប៉ះពាល់សង្គមដលៃអាច

ក៏មានលក្ខណ៍ និងសហគមន៍ ព្រមទាំងលក្ខណ៍សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ការសន្ទនា និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។

**11.2 ការគ្រប់គ្រងទឹក**

ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការប្តូរធាតុចូលទឹកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងប្រសិទ្ធភាព ហើយតាមដលៃអាចធ្វើទៅបាន ត្រូវធានាឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ និងសហគមន៍របស់ពួកគេអាចទទួលបានទឹកស្អាតសម្រាប់ផឹក។

ត្រូវតាមដានការប្តូរធាតុចូលទឹក និងខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការកាត់បន្ថយការប្តូរធាតុចូលទឹក ព្រមទាំងលក្ខណ៍សម្រាប់ការប្តូរទឹកឡើយ និងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព។

ទឹកសំណល់ ឬការលេចធ្លោយណាមួយដែលកើតឡើងពីដំណើរការប្តូរទឹក ត្រូវបានព្យាយាមលេបបង្ហូរចេញ។

**11.2.1 មីក្រូសរសៃ**

ត្រូវអនុវត្តវិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយការបញ្ចេញមីក្រូសរសៃ។ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ថា ការបំបែកចេញនៃមីក្រូសរសៃ មិនគួរមត់បំពុលទឹកបុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ

ថែមទាំងបំពុលដី និងខ្យល់ផងដែរ ហើយដោយហេតុនេះអាចប៉ះពាល់អ្វីៗផ្សេងៗដលៃជីវចម្រុះ និងសុខភាពមនុស្ស។

**11.3 ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី<sup>9</sup>**

Mango គឺជាជនកែមួយនៃគំនិតផ្តួចផ្តង់ ZDHC ដលៃនេះទ្រង់្រង់ ប្រពន្ធគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី និងបញ្ជីសារធាតុគីមីរបស់ខ្លួន បញ្ជីសារធាតុគីមីដែលត្រូវហាមឃាត់កម្រិត ការគ្រប់គ្រងទឹកសំណល់ និងកាត់សំណល់ល្អបាច់ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងផលិតកម្មសរសៃស្រែល្អឡើយ ត្រូវមានឱ្យមានសុតិដ្ឋានដូចគ្នា។ Mango មានការបុតជេញ្ញាចិត្តក្នុងការទទួលយក និងអនុវត្តគោលការណ៍នៅទាំងនេះទូទាំងខុសវិស័យភ្នាក់ងារ ក្នុងដំណើរការដលៃប្តូរទឹកឬប្តូរសារធាតុគីមីច្រើន។

បរិវេណត្រូវមានបញ្ជីសារធាតុគីមីខុសវិស័យផលិតផលគីមីដែលមានសុលាកសញ្ញាចូលរួម ព្រមទាំងសន្តិសុខទិន្នន័យសុវត្ថិភាពដែលពាក់ព័ន្ធ និងមានជាភាសាមូលដ្ឋាន។

ផលិតផលគីមី និងផ្ទង់ទទេដលៃត្រូវដោះស្រាយ ឬបោះចោល ត្រូវគ្រប់គ្រងស្របតាមច្បាប់ដលៃអនុវត្ត

និងតាមរបៀបដដែលបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យ ចំពោះសុខភាព សុវត្ថិភាព និងបរិសុទ្ធិ។

11.4 ការគ្រប់គ្រងសំណល់

ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីកាត់បន្ថយ បរិមាណសំណល់ និងដំណើរការវាដោយទំនួលខុសត្រូវ និងសុវត្ថិភាព។

សំណល់ត្រូវបង្កើតតាមប្រភេទ និងរក្សាទុក ឱ្យមានត្រឹមត្រូវ ដោយមានស្ថលាកសញ្ញា សមស្រប។ ត្រូវគិតគូរតាមលំដាប់អាទិភាពនៃសំណល់ (1. ការកាត់បន្ថយ, 2. ការប្តូរឡើងវិញ, 3. ការកែច្នៃ, 4. ការបម្រុងទុកជាថាមពល) ហើយនេះពេល បោះចោល ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ការប្តូរឡើងវិញ និង ការកែច្នៃឡើងវិញ។

11.5 ជីវចម្រុះ

ត្រូវអនុវត្តវិធានការទាំងអស់ដល់អាចធ្វើបាន ដើម្បី បង្កការ និង/ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជីវចម្រុះ និង ប្រព័ន្ធធរុករុករានជាតិទូទាំងខ្ពស់សេដ្ឋកិច្ចផ្គត់ផ្គង់

ជាពិសេសនៅក្នុងការទាញយកវត្ថុធាតុដើមដោយ លក្ខណៈសុវត្ថិភាពបរិសុទ្ធិ។

11.5.1. ការការពារ និងអភិរក្សសត្វព្រៃ និង ព្រៃដៃដៃធម្មតា

សម្ភារៈទាំងអស់ដែលមានមកពីដើមឈើ (សរសៃ ស្បែកឈើ កូដាស កាតុង និងឈើ) ត្រូវទទួលបាន ដោយទំនួលខុសត្រូវ។ ត្រូវតាមដានប្រភពរបស់វា និង គ្រប់គ្រងការតាមដានប្រភពដោយតម្លាភាព និង សុវត្ថិភាពជាធរមាន។

11.5.2. សុខុមាលភាពសត្វ

Mango បដិសេធរាល់ការអនុវត្តណាមួយដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបាប និងបង្កកុំឱ្យខូចទៅដល់ សត្វ ដើម្បីទទួលបានសម្ភារៈ។ ត្រូវធានាថា សម្ភារៈ ទាំងអស់ដែលមានប្រភពពីសត្វ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់ ត្រូវតែសម្របសម្រួល ឱ្យបានល្អបំផុត ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ មានបំណងសម្រាប់ខ្ពស់សេដ្ឋកិច្ចអាហារូបត្ថម្ភ។ មិន អនុញ្ញាតឱ្យប្រើសម្ភារៈដែលកត់ចេញពីសត្វបរទេស ពិសេស ឬសត្វប្រភេទដល់កំពុងរងគ្រោះថ្នាក់នៃការ ផុតពូជ និងប្រភេទដោយរងគ្រោះឡើយ។

11.5.3. ការអភិរក្សប្រព័ន្ធធរុករុករាន

Mango ស្រដៃរកការរួមចំណែកក្នុងការអភិរក្ស ប្រព័ន្ធធរុករុករាន និងការស្ថាបនាបរិសុទ្ធិឡើងវិញ។ ត្រូវលក្ខណៈ កម្មសុវត្ថិភាពប្រព័ន្ធធរុករុករាន និងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹង ការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើនិងការបម្រុងទុកប្រព័ន្ធធរុករុករាន ឧទាហរណ៍ ក្នុងការទទួលបានស្តុកកែច្នៃ ទូទាំងខ្ពស់ សេដ្ឋកិច្ចផ្គត់ផ្គង់។

11.5.4. សម្ភារៈដែលមាននិរន្តរភាពជាងមុន

ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំបរិសុទ្ធិ សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ការប្តូរ ឬស្តុកវត្ថុធាតុដើមដែលមានផលប៉ះពាល់ទាបជាង។ ក្នុងន័យនេះ ត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រដែលពាក់ព័ន្ធ ជានិច្ច។

12. សីលធម៌ និងការអនុលោមតាម

ក្រុមនេះកំណត់តម្លៃសុវត្ថិភាពអប្បបរមាប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើមានច្បាប់ផ្ទៃក្នុងទៀតដែលអនុវត្តបាន រួមទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដល់គ្រប់គ្រងប្រធានបទ ដូចគ្នានេះបទប្បញ្ញត្តិដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ ច្រើនជាងសម្រាប់បុគ្គលិក និងមានអាទិភាពជានិច្ច។

13. យន្តការទំនាក់ទំនង និងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង

Mango មានដាក់ឱ្យមាន និងតាមដានយន្តការបណ្តឹងជាច្រើនទៅកម្មវិធីបុរិស្ថិតិសម្រាប់ភាគី ពាក់ព័ន្ធជានា ដល់ក្នុងនេះរួមមានបណ្តាញផ្តល់ របស់ខ្លួន (Canal de Denuncias Mango) ដល់ តាមរយៈនេះ បុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានទំនាក់ទំនង ជាមួយក្រុមហ៊ុន អាចធ្វើការស្នើសុំ ឬដាក់ពាក្យ បណ្តឹងបានយ៉ាងងាយស្រួល អំពីភាពមិនប្រក្រតីដែល អាចពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមនេះ ឬច្បាប់ជាធរមាននៅក្នុង ប្រទេសនីមួយៗ។

Canal de Denuncias de Mango ព្រមទាំងយន្តការបណ្តឹងផ្តល់ទៀតដល់ក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈសុវត្ថិភាព ធានា អនាមិកភាព ព្រមទាំងការដោះស្រាយដោយសម្ងាត់ និងគ្មានការសងសឹកចំពោះបណ្តឹងណាមួយដែលមាន ធ្វើដោយសុចរិតចិត្ត។

Mango តម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និង ក្រុមហ៊ុនផលិតក្នុងខ្ពស់សេដ្ឋកិច្ចផ្គត់ផ្គង់ បង្កកតិ បណ្តាញទំនាក់ទំនង និងបណ្តឹងសម្ងាត់ ដល់ សម្របសម្រួលបុគ្គលិក និងងាយស្រួលសម្រាប់បុគ្គលិក ប្រើប្រាស់ ដោយអនុលោមតាមអ្វីដែលមានចែង

នៅក្នុងគោលការណ៍ទី 31 នៃគោលការណ៍ណែនាំ សុវត្ថិភាពអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស។

ដើម្បីចូលប្រើ Canal de Denuncias de Mango អ្នក អាចចូលទៅកាន់៖ <https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

គោលនយោបាយ យន្តការបណ្តឹង និងឯកសារ ទាំងអស់ដែលមានយោងទៅក្នុងក្រុមបុរិស្ថិតិសម្រាប់ អាចពិនិត្យមើលបានតាមរយៈគេហទំព័រ៖ <https://www.mangofashiongroup.com>

នៅក្នុងករណីមានភាពខុសគ្នា រវាងការបកប្រែផ្ទៃក្នុង និងកំណែ ជាភាសាអង់គ្លេសនៃកំណែនេះនឹងមានអាទិភាពលើការបកប្រែ ទាំងអស់ផ្តល់ទៀត។

MANGO

روا زری الپس مے ک تا عون صم  
مے ل مے ک زرر چکی فون یم  
قال خا مطب اض

URDU



قالخا،طباض ےئل ےک زرزچکیفونیم روا زریالپس ےک تناعونصم

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 182، 138، 105، ےہ اتاج ایال روغ ریز یھب وک

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1
190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح یک سونکراک وج ،ےعیرذ ےک 155 روا 148 زنشنونک ےک وا لیا یئآہ .5
روا تئادہ امنہر یک وا لیا یئآ قلعتم ےس ماظن یماظنتنا ےک تحص و تظافح منارو ہشپ زین ،سے قلعتم ےس (شاعترا روا روش ۔ےہ اتاج ایک مظنم ےعیرذ ےک 97 ربمن شرافس قلعتم ےس تحص و تظافح منارو ہشپ

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

ایک سسےن کولس یزایتما رپ داینب یک تیفیکی اگ ےئاج

ےک عقاوم یواسم روا ربارب ےلصیف مامت ےک تمزالم ،نیتاوخ روا ےگ سسےئاج ےےکی رپ داینب یک لوصا روا سونادناخ ےک نا روا نطو نیکرات ،دارفا روذعم ےسےج سوگول ےلئابق روا یماقم صوصخم ےسک ۔ےگ ےئاج ید ہچوت یصوصخ رپ سومورگ روزمک

##### 5 ظفحت روا تحص رپ ماک

ینیقی وک ہگج یک ماک دنم تحص روا ظوفحم کیا و حالف روا تحص یک سونکراک وج ،اگ ےئاج ایانب ےد غورف ےسا روا ےرک ظفحت اک دوبہب

ناظفح روا روش ،یراداوہ ،ینشور سیم تابیصنت مامت ،سسےہاچ ےنووہ یفاک روا بسانم تالاح ےک تحص مک ای مک وک تارطخ ےک یرامیب ای تائتداح مکات تحص روا ماک ظوفحم روا ےکس اج ایک مک ےس ۔ےکس اج ایانب ینیقی وک تالاح یتایلوحام دنم یناپ فاص ےک ینپ ،تایلومس یک مارا ،حرط ےسا یھب یئاسر کت ءالخلا تیب ےسےا روا تاماقم ےک اک قح ےک یرادزار وج ےگ ےئاج یئانب ینیقی شئامر آلثم ،سےہگج یفاضا رگا ۔وہ ےترک مارتحا

لامعتسا تامادقا یریزعت ای/روا یتسدربز ےئل ےک سیم تلاح یھب ےسک روا ےگ سسےئاج ےےکی سسےن ےھکر سسےن رک کور تازیواتسد یتاذ ےک ےسک ےےگ سسےئاج

قالطا لباق روا ہتاس ےک عالطا یگشپ نانکراک ےئل ےک ےنژوھچ تمزالم ینپا قباطم ےک نوناق سسے دازآ

##### 3تعنمام یک یناسارہ روا ددشت

کاپ ےس یناسارہ روا ددشت لوحام ےک ےنرک ماک مامت ،ینامسج وج ےےور ای لمع زرط ےسےا ۔سےئہاچ ےنووہ ےتنب ثعاب اک ناصقن یشاعم ای ےسنج ،یتایسفن ،سایکمہد ،ددشت لومشب ،وہ ناکم اک ےنننب ای وہ سنج لومشب ،یناسارہ یک مسق یھب ےسک ای ازس سسے لوبق لباقان ،رپ داینب یک

##### 4 کولس یزایتما مدع

،رمع ،فننص ،سنج ،گنر ،لسن ہتاس ےک نیمزالم ،ناحجر ےسنج ،ےگچز ،نابز ،یروذعم ،داژن ،بہذم یرسود ےسک ای ےئار ےسایس ،تیلسن ،یرامیب

سسےن یترھب وک درف ےسک ےک رمع مک ےس لاس 16 ررقم ےس فرط یک نوناق یماقم رگا ۔اگ ےئاج ایک رپ دح یک رمع ےسا وت ،ےہ ہدایز دح یک رمع ہدرک ےہ مزال انرک لمع

##### 1.1 نکراک رمع مک

ناوجون وک دارفا ےک رمع یک لاس 18 ےس 16 نانکراک ناوجون ۔اگ ےئاج ایک روصت نانکراک ،ینامسج یک نا وج ےگ ےیرک سسےن ماک اسےا یئوک ای کانرطخ ےئل ےک تیفاع وریخ یقالخا ای ینہذ یک نا ماک اک حرط سا ۔وہ اتاج اھجمسد ناصقن مئاٹ رروا ۔وہ ،اگ ےرک سسےن تلخادم سیم گنلوکسا سیم سوٹفش یک تار ۔وہ روا ،ےگ ےیرک سسےن ماک ےےگ ےیرک سسےن ماک

##### 2 تعنمام یک تقشم یربج

أروبجم ای یربج سیم تروص یھب ےسک Mango ای یمالغ دیدج روا اترک سسےن تشادرب وک تقشم درتسم وک لغف یھب ےسک ےک گنلگمسا یناسنا ےہ اترک

##### تلخادم سیم قح ےک یدازآ یک ماک ےک سونکراک

### MANGO

مانگو

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 182، 138، 105، ےہ اتاج ایال روغ ریز یھب وک

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

کت ہم ہچ ےئل ےک سج ،اگ ےئاج ایک کرادت اک ہک ےہر حضاو ۔ےگ ےئاج یک مئاق نئال ڈیڈی کی الاب مروکذم ےکرک مہارف تنواعم یکینکت Mango الاب مروکذم ۔اگ ےل حصح سیم سوئیئرراک یکرادت تروص یک ےنووہ من قالطا اک کرادت ردنا ےک تدم ہک اسےج ،ےگ وگاال سایدنباپ مقلعتم ،سیم رگا ۔ےہ ایگ ایک نایب سیم زیواتسد مداعم مقلعتم رگید ای لاحتروص یمآگنہ یجامس سیم تروص ےسک روا ےئاج وہ ادپ لاحتروص نیگنس کی سوولہپ مہا یروف زریالپس ای زرزچکیفونیم ےک تناعونصم وت ،سےئاہٹا من تامادقا یرورض ےئل ےک کرادت لمکم یمہارف لمکم یک تناعونصم ءاوتلا ریز مامت ای ررچکیفونیم مروکذم پورگ دعب ےک ےناج وہ رک خوسنم قلعت یھب یئوک ہتاس ےک رئالپس ےہ اتکس

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

29۰ زنشنونک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےنیل تقشم ےس سوچب روا رمع مک زا مک ،ےمبتاخ ےک تقشم یربج ،تقشم یربج .1

190 شرافس یک ILO رپ سونٹروص نیرتدب یک ےناورک تقشم ےس سوچب ۔ےہ اتاج ایک ٹیلوگیر ےعیرذ ےک 183 روا 169، 159، 143، 97، 111 زنشنونک ILO رپ کولس یزایتما ےس ےلاوح ےک ےشپ ،یگدولاً یئاضف) لوحام ےک مک روا تحص و تظافح منارو ہشپ

قالخا،طباض ےیل ےک زرزچکیفونیم روا زرئالپس ےک تناعونصم

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

مارتھا ےک ےشپپ روا راگزور ،رپ قح ےک دینش و تفنگ یعامتجا روا میظنت ،رپ ظفحت ےک قح ےک میظنت روا یدازآ یی کمچنا .6 -ےہ اتاج ایکی ٹیلوگیئر ےعیرذ ےک 135 روا 111، 98، 87 زنشنونک ILO رپ سونئامن ےک سونکراک روا کولس یزایتما ییم

-ےہ اتاج ایکی ٹیلوگیئر ےعیرذ ےک 14 روا 1 زنشنونک ILO رپ مارآ راو متفہ روا ثاقوا ےک ماک .7

131 روا 100، 26 زنشنونک ILO رپ ےنرک ررقم ترچا مک زا مک روا ےضواعم یواسم ،سوقیرط ےک ےنرک ررقم ترچا مک زا مک .8 ےیل ےک سونادنخ ےک نا روا سونکراک وج حطس مو یک ترچا :فیرعت قباطم ےک وا لیا یئآ .ےہ اتاج ایکی ٹیلوگیئر ےعیرذ ےک لومعم ےک ماک باسح اک سچ روا ، ےیوہ ےتھکر رظندم وک تالاح ےک کلم ،وہ یرورض ےیل ےک ےنرک مہارف یگدنز رایعم تزعاب روط ےک ےضواعم ےک ماک ےئگ ےید ماچنا نارود ےک ثاقوا ےک

لیذ مک اس یج ، ےئاج ایکی قباطم ےک سولوصا ےک وا لیا یئآ قلعتم ےس ےنیمخت ےک ترچا تزعاب نیعت اک سا ؛ ےئاج ایکی ر .9 یئآ قلعتم ےس نیعت ےک ترچا ، ےیہاچ اناج ایکی لصاح ےعیرذ ےک لمع ےک نیعت ےک ترچا سا روا ، ےہ ایگ ایکی نایب ییم قباطم ےک سولوصا ےک وا لیا

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

ےئاج یکی یگییئادا رپ تمیقی ہدایز ےس حرش یکی -یگی

سویٹھچ روا قح ےک ےنرک مارآ وک نیمزالم مامت یماوع دز ناشنن ییم رڈنل یکی گنکرو ،سوینارود ےک رپ روط ینوناق مو ےک نج س ایٹھچ روا تالیطعت /یگیچز ای یٹھچ یکی یرامیب مک ےسیج سیہ رانقح یکی قح ےک ےنوہ یٹھچ مضواعامب یکی تیدلاو -یگی ےئاج ید تنامض

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۸ **مضواعم بسانم روا یترہب مدعاقاب .8**

یریرحت کیسا ییم نابز یماقم ےیل ےک نیمزالم مامت تمزالم ییم سچ ، یگی ےئاج ید تنامض یکی ےدماعم یسا سوہ چرد رپ روط حضاو طبابوض و طئارش یکی ےراب ےک سویراد مہذ روا قوقح ےک نا سیہنا ،حرط مامت -اگ ےئاج ایکی ماگآ ییم زادنا مہف لباق ییم اک ےنرک مہباطم اک زیواتسد ےسیا وک سونکراک نا مک وہ ایگی ایکی حضاو ہی ییم سچ اگوہ لصاح قح -ےہ ایگی ایگل حرط سک باسح اک ترچا یکی

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

نچب ےس راگزور یرایعم ریغ ای ینیقی ریغ تفر شپ بناج یکی تنامض یکی ترچا تزعاب روا -ےک ےئاج ےکی تامادقا یرورض مامت ےیل ےک

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

ملصوح یہب یکی ےطبار مدعاقاب ہتاس ےک سومیظنت نیقیرف دازآ ےک پورگ روا ےیہاچ یناج یکی یئازفا

مض ییم داحتا ای ےدماعم یہب یسک ہتاس ےک ٹلاٹ -ےیہاچ انوہ

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

7 **راک تاقوا بسانم .7**

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

یزاس نوناق قالطا لباق وک تلاوط یکی ند ےک ماک

ےئاج ایکی مظنم ےعیرذ ےک تاخفد یکی ےدماعم ای سونکراک طئارش یکی ےدماعم مک ییم تروص سا ،اگ سوہ راگزاس ہدایز ےیل ےک

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۸ **مضواعم بسانم روا یترہب مدعاقاب .8**

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۸ **مضواعم بسانم روا یترہب مدعاقاب .8**

۸ **مضواعم بسانم روا یترہب مدعاقاب .8**

۸ **مضواعم بسانم روا یترہب مدعاقاب .8**

ہدایز ےس متفہ یف ےٹنھگ 48 تاقوا ےک ماک ،مرمز رظن عطق ،وک نیمزالم مامت روا ےگ سوہ سیہن ےٹنھگ 24 راتاگل ےیل ےک سوند یم یوقت 7 رہ -اگ ےئاج اید مہقو اک مارآ راو متفہ اک

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

یکی یگیئادا قباطم ےک نوناق ےیل ےک مئاٹ رووا ماچنا رپ سوداینب نہاراکاضر ہشیمہ روا یگی ےئاج ےٹنھگ 12 ہدایز ےس ہدایز متفہ یف -اگ ےئاج اید یزاس نوناق وگال -اگ ےئاج ایکی لوبق مئاٹ رووا اک ہٹنھگ ماع ےیل ےک ثاقوا نا ،قباطم ےک طبابوض روا

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

مقلعتم روا ، ےگ سیئاج ےئانب ینیقی ےعیرذ ےک

یماقم قالطا لباق روا تقورب ،رٹؤم وک تازیواتسد -اگ ےئاج اھکر رارقرب قباطم ےک طبابوض

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

6 **ی دازآ یکی دینش و تفنگ یعامتجا روا نمچنا .6**

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

مقلعتم روا ، ےگ سیئاج ےئانب ینیقی ےعیرذ ےک

یماقم قالطا لباق روا تقورب ،رٹؤم وک تازیواتسد -اگ ےئاج اھکر رارقرب قباطم ےک طبابوض

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۸ **مضواعم بسانم روا یترہب مدعاقاب .8**

۸ **مضواعم بسانم روا یترہب مدعاقاب .8**

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

مظنم وک زرکرو مامت ییم نیچ یئالپس Mango

یعامتجا روا ےنوہ لماش ییم نینوی ڈئرٹ ، ےنوہ تنامض یکی قح ےک ےنرک دینش و تفنگ رپ روط -ےیہاچ یناج ید

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

مہسق یہب یسک دارفا ہدش یگدنئامن روا ےدنئامن بسانم روا منادازآ ریغب ےک ماقتنا ای زایتم ےک سوہ ےتکس ےد ماچنا ضئارف ےنہا ےس ےقیرط

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

دینش و تفنگ یعامتجا روا یگتسباو ،نمچنا ناہچ تنامض ےس فرط یکی نوناق یکی قوقح ےک یدازآ یکی ےیل ےک ےنرک مظنم وک عقاوم نامو ،وہ یئگی ید من ےک Mango -ےیہاچ انوہ نواعت ہتاس ےک نیمزالم نینوی ڈئرٹ یماقم روا یماقوالا نیب ہتاس ہتاس

#### MANGO

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

ناشن رپ روط سا یامن یہب وک رصانع مامت ےسیا روا

ےتکس نب ببس اک ےرطخ یسک وج اگ ےئاج ایکی دز ،یگوہ سیل ےس تالآ یتظافح بسانم یرنیشم سوہ

لمع ای سیکینکت مد ناصقن ےیل ےک تحص روا سیقشم یماگنہ -ےگ سیئاج ےکی سیمن لامعتسا نیمزالم مامت روا یگی سیئاج یئاورک ےس یگدعاقاب

تیبرت رتاوتم قلعتم ےس راک ظفحت روا تحص وک -یگی ےئاج یکی مہارف

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

ناشن رپ روط سا یامن یہب وک رصانع مامت ےسیا روا

ےتکس نب ببس اک ےرطخ یسک وج اگ ےئاج ایکی دز ،یگوہ سیل ےس تالآ یتظافح بسانم یرنیشم سوہ

لمع ای سیکینکت مد ناصقن ےیل ےک تحص روا سیقشم یماگنہ -ےگ سیئاج ےکی سیمن لامعتسا نیمزالم مامت روا یگی سیئاج یئاورک ےس یگدعاقاب

تیبرت رتاوتم قلعتم ےس راک ظفحت روا تحص وک -یگی ےئاج یکی مہارف

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

قفاومان ردنا ےک سوبوصنم ےک ظفحت روا تحص

یمرگ ،سیئاوہ دیش ،بالسی ےسیج ،تالاح یمسوم یلمع روا یطایتحا ےیل ےک ،ہریغو سیرہل یکی ےئاج اھکر رظندم یہب وک راک ہقیرط ےک تامادقا

اگ

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

مامت دارفا ای درف راد مہذ ےک ظفحت روا تحص

ےنوہ یئاسر لباق روا فورعم ےیل ےک سونکراک زادنا نک ملصیف ییم تالاح یماگنہ روا ،سییہاچ

ےک ےنرک یئاورراک ہتاس ےک رایتخا بسانم روا سوہ

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

تارایعم روا تامادقا مامت ےک ظفحت روا تحص ،تامادقا قلعتم ےس تظافح یکی سوترامع لومشب

ماظن یتاج منئاعم یفاک روا بسانم ،مدعاقاب کی

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔

۱۹۷۸ میں پاکستان کے ایک نوجوان بچہ ایک کھجور کھا رہا ہے۔



قالخا ٲطباض ےىل ےک زړرچکىفونىم روا زړىالپس ےک تناغونصم



تىاکش ی ھب یسک یئىگ یک ےس یتىن کىن روا ظفحت ےس یئاورراک ىماقتنا ىىم ےلسلس ےک ىىہ ےتىد تنامض یک



تىاکش ی ھب یسک یئىگ یک ےس یتىن کىن روا ظفحت ےس یئاورراک ىماقتنا ىىم ےلسلس ےک ىىہ ےتىد تنامض یک

زړىالپس ےک تناغونصم ىىم نىچ یئالپس **Mango** ی ھب مو مک ےہ اترک اضاقت ےس زړرچکىفونىم روا ىوزوم رپ روط یتفاقت ،منارادزار ےىل ےک ىونکراک مئاق عئارذ یتىاکش روا یتالصاوم یئاسر لىباق روا ےس قوقح ىناسنا روا رابوراک بس ىہ روا ،ںىرک موہ قباطم ےک **31** لوصا ےک ىولوصا امنہر قلعتم

ےک یئاسر کت Canal de Denuncias ےک **Mango** ىىہ ےتکس اج ىاہى پآ ےىل **https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx**

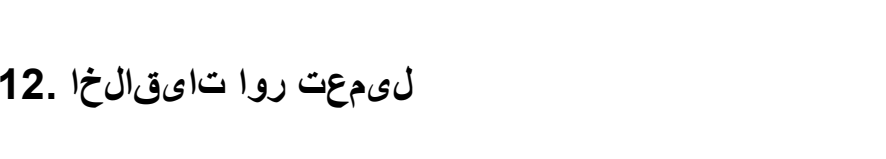
،ىاسىلپا مامت روکذم ىىم قالخا ٲطباض سا چرد تنازىواتسد مقلعتم روا راک مقىرط یتىاکش ىىہ یتکس اج ی ھکىد رپ ٲئاس بىو لىذ

**https://www.mangofashiongroup.com**

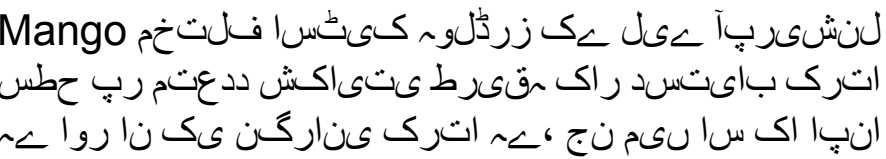


یسک نژرو ىزىرگنا اک زىواتسد سا ىىم تىروص یک فالتخا اگ ے ھکر تىقوف رپ ےمچرت ےرسود ی ھب

لىمعت روا تىاقالخا

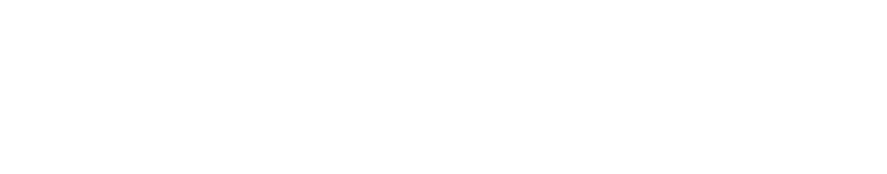


اتىد لىکشث تاراى عم مک زا مک فىرص ٲطباض ىہ قالطا لىباق روا یئوک بج ىىم تىروص ىس یا ےہ دىنش و تفگ ىعامتچا لومشب ،وہ دوجوم ىزاس نوناق نکراک وت ،وہ بللاغ رپ عوموم ىسا وج ،ےدہاعم ےک ىدنباپ یک ىزاس نوناق راگزاس ىداىز ےىل ےک ىىگ ےئاج یک

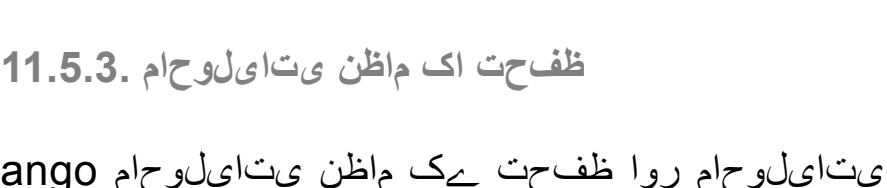
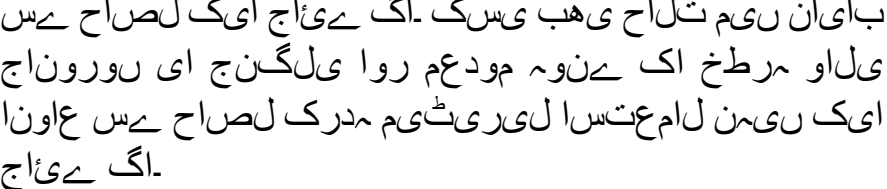


لنش ىرپآ ےىل ےک زړڈلوہ کىٲسا فلتخم **Mango** اترک بباىتسد راک مقىرط یتىاکش ددعتم رپ حطس انپا اک سا ىىم نج ،ےہ اترک ىنارگن یک نا روا ےہ ،(Canal de Denuncias Mango) ےہ لماش ی ھب لنىچ اک تىعون ی ھب یسک ےس پورگ ےع ىرذ ےک س ج رہ ای قالخا ٲطباض سا صخش رہ الا ےن ھکر قلعت ىسک قلعتم ےس ىزاس نوناق لمعلا ذفان ىىم کلّم ےس ىناسآ ىىم ےراب ےک یگٲطباض ےب منکمم ےہ اتکس رک چرد تىاکش ای راسفتسا

پورگ زىن ،Canal de Denuncias اک **Mango** یتىاکش رگىد ےئىگ ےىد غورف ےس بناج یک ،یئاورراک ھتاس ےک ىرادزار ،ىمانمگ ،راک مقىرط

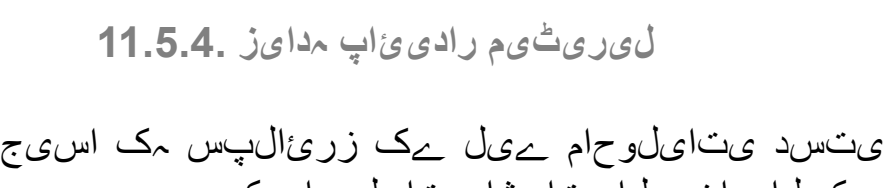


مامت اک ذخام ےک ىوروناج ےلا ےنوه لامعتسا ىىم ىوروناج مرقم ےىل ےک نىچ ڈوف ىناسنا لىرىٲىم بباىان ىىم تلّاح ی ھب یسک .اگ ےئاج اىک لصاح ےس ىلاو مړطخ اک ےنوه مودعم روا ىلگنج ای ىوروناج اىک ىىن لامعتسا لىرىٲىم مدرک لصاح ےس عاونآ



یتاىلوحام روا ظفحت ےک ماظن یتاىلوحام **ango** ششوک یک ےنرک ادا رادرک انپا ىىم ون قىلخت ےنرک ملباقم اک یئائٲک یک تالگنج ےہ اترک لاٲم ،وک مزع ےک ىلیدبت یک ماظن یتاىلوحام روا ،ىىم لوصح ےک ىولاھک یک ىوىشىوم رپ روط ےک

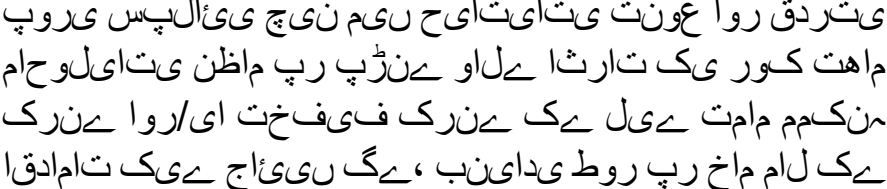
اگ ےئاج اىد غورف ىىم نىچ یئالپس ىروپ



یتسد یتاىلوحام ےىل ےک زړىالپس مک اس ىج ےک لام ماخ ےلا ى تارٲا یتاىلوحام مک ،ےہ چرد ىىم ،ىىم ےلسلس سا ىىگ ےئاج ىد حىچرت وک لامعتسا ےئاج یک مہارف ىشىمہ نش ىکىفىٲىرس مقلعتم ىىگ.



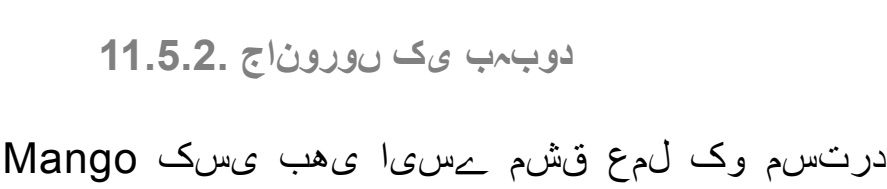
مامت اک ذخام ےک ىوروناج ےلا ےنوه لامعتسا ىىم ىوروناج مرقم ےىل ےک نىچ ڈوف ىناسنا لىرىٲىم بباىان ىىم تلّاح ی ھب یسک .اگ ےئاج اىک لصاح ےس ىلاو مړطخ اک ےنوه مودعم روا ىلگنج ای ىوروناج اىک ىىن لامعتسا لىرىٲىم مدرک لصاح ےس عاونآ



یتاىلوحام روا ظفحت ےک ماظن یتاىلوحام **ango** ششوک یک ےنرک ادا رادرک انپا ىىم ون قىلخت ےنرک ملباقم اک یئائٲک یک تالگنج ےہ اترک لاٲم ،وک مزع ےک ىلیدبت یک ماظن یتاىلوحام روا ،ىىم لوصح ےک ىولاھک یک ىوىشىوم رپ روط ےک

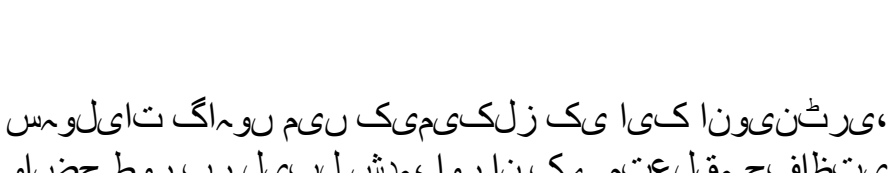
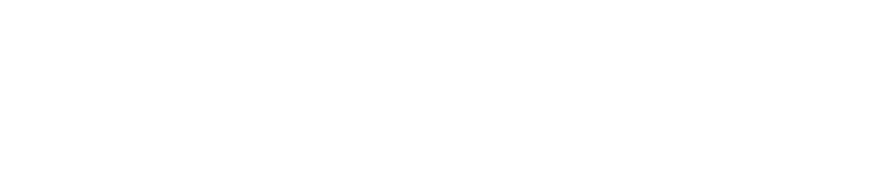
ےس ےرطخ ےک ےناج ےٲاک روا مىدق.**11.5.1** انان ب ظوفحم روا انرک ظفحت اک تالگنج راچود

،زربئاف زولول ىىس) لىرىٲىم مامت ےس ىوتخرد اىک لصاح ےس ىراد مہذ وک (ىژکل روا ےتگ ،ذغاک روا ،ىىگ ےئاج یک ىنارگن یک ذخام ےک نا .اگ ےئاج ىرىذپ غارس یک نا قباطم ےک ىزاس نوناق مہوجوم

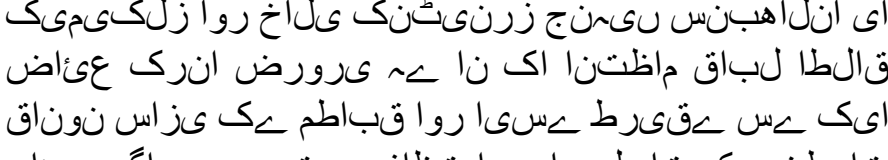


درتسم وک لمع قشم ےس ىا ی ھب ىسک **Mango** روا یتداىز ھتاس ےک ىوروناج ىىم س ج ےہ اترک سا موہ لماش فىلکت ےىل ےک لوصح ےک لىرىٲىم تامزاوّل روا سابّل مک ىىگ ےئاج ىد تنامض یک تاب

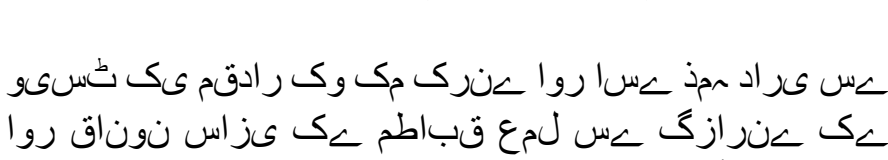
## MANGO



،ىرٲنىونا کىا یک زلکىم ىک ىىم موہاگ تىاىلومس یتظافح مقلعتم ےک نا روا ،مہش لىبىل رپ روط حضاو موہ بباىتسد ىىم نابز ىماقم ےچرپ ےک تامول عم ےہ.



ای انلا ھبنس ىىن ج زرن ىٲنک ىلاخ روا زلکىم ىک قالطا لىباق ماظنتنا اک نا ےہ ىرورض انرک عئاض اىک ےس ےقىرط ےس ىا روا قباطم ےک ىزاس نوناق تارطخ ےک تىاىلوحام روا تظافح ،تحص وج اگ ےئاج موہ اترک مک اى متخ وک



ےس ىراد مہذ ےسا روا ےنرک مک وک رادقم یک ٲس ىو ےک ےنرازگ ےس لمع قباطم ےک ىزاس نوناق روا ےہ ىىئاج ےىک تامادقا ىرورض مامت ےىل

ےئاج اىک اگلا گلا ےس ظاحل ےک مرمز وک ٲس ىو ےس ےقىرط بسانم ھتاس ےک تمالع بسانم روا اگ ،ىمک 1) ىدنب مچرد یک ٲس ىو .اگ ےئاج اىک مرىخذ ىئان اوت 4 ،گنلکىئاس ىر 3 ،لامعتسا مرابود 2.

ےترک عئاض ،روا اگ ےئاج اىک روغ رپ (لوصح اک حىچرت وک گنلکىئاس ىر روا لامعتسا مرابود ،تقو ىىگ ےئاج ىد



MANGO

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

VIETNAMESE

**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 tống tiền.

### Truyền thông

Một bản sao của Bộ Quy tắc này sẽ được niêm yết tại các lối ra vào chính dành cho người lao động trong cơ sở của nhà cung cấp và nhà sản xuất, bằng cả tiếng Anh và ngôn ngữ địa phương. Bản sao nói trên sẽ bao gồm địa chỉ email để gửi các câu hỏi liên quan đến tính bền vững xã hội (socialimpact@mango.com), cũng như toàn bộ thông tin về Kênh tố cáo của Mango và các cơ chế khiếu nại khác hiện có, để bất kỳ người lao động nào, nếu cần hoặc mong muốn, đều có thể sử dụng các kênh liên lạc này nhằm gửi câu hỏi hoặc phản ánh bất kỳ hành vi bất thường nào liên quan đến việc không tuân thủ hoặc vi phạm các nội dung được quy định trong 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. Acciones correctoras

### 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 triển khai Bộ Quy tắc tại các nhà máy và

cơ sở khác nhau của các nhà cung cấp sản phẩm sẽ được theo dõi và kiểm tra định kỳ. Việc kiểm tra này có thể được thực hiện phối hợp với các tổ chức bên thứ ba độc lập khác ở phạm vi quốc tế và địa phương. Để bảo đảm việc tuân thủ, phải tạo điều kiện cho việc tiếp cận cơ sở, liên hệ với người lao động và tiếp cận các tài liệu cần thiết.

Nhằm bảo đảm việc tuân thủ các nguyên tắc được thiết lập trong Bộ Quy tắc này, tất cả các nhà máy phải nộp cho Mango một bản đánh giá hợp lệ sẽ phải thực hiện đánh giá theo hình thức đánh giá bán báo trước hoặc đánh giá không báo trước. Theo đó, để có được cái nhìn chính xác hơn về hoạt động thường lệ và điều kiện làm việc thực tế tại các cơ sở sản xuất, sẽ không chấp nhận các cuộc đánh giá được thông báo trước.

Mango có quyền thực hiện các chuyến kiểm tra không báo trước tại các cơ sở sản xuất sản phẩm vào bất kỳ thời điểm 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 em <sup>1</sup>

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 bức <sup>2</sup>

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 rối <sup>3</sup>

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 xử<sup>4</sup>

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 việc <sup>5</sup>

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

*1. 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.*

*2. Được điều chỉnh thông qua Công ước 29 và 105 của ILO về lao động cưỡng bức và xóa bỏ lao động cưỡng bức.*

*3. Được điều chỉnh theo Công ước 190 của ILO về xóa bỏ bạo lực và quấy rối trong thế giới lao động.*

*4. 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.*

*5. 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.*

kỳ để điều chỉnh phù hợp với những thay đổi của điều kiện khí hậu.

Các biện pháp cần thiết sẽ được áp dụng để phòng ngừa tai nạn và bệnh nghề nghiệp trong môi trường làm việc, đồng thời trang bị bảo hộ miễn phí (khẩu trang, găng tay, v.v.) sẽ được cung cấp cho tất cả người lao động. Các lối thoát hiểm, kế hoạch sơ tán, bình chữa cháy và hộp sơ cứu phải được gắn biển báo đầy đủ, duy trì trong tình trạng cần thiết và sẵn có trong thời gian làm việc. Các chất và tác nhân hóa học, khu vực nguy hiểm và mọi yếu tố có thể là nguồn gây rủi ro cũng phải được đánh dấu rõ ràng, dễ nhìn thấy. Máy móc phải được trang bị các thiết bị bảo vệ phù hợp và không được sử dụng các kỹ thuật hoặc quy trình có hại cho sức khỏe. Các cuộc diễn tập khẩn cấp sẽ được tổ chức, đồng thời tất cả người lao động sẽ được đào tạo định kỳ về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc.

Trong các kế hoạch về sức khỏe và an toàn,

cũng phải tính đến các quy trình phòng ngừa và ứng phó đối với các hiện tượng thời tiết bất lợi như lũ lụt, gió mạnh cực đoan, nắng nóng kéo dài, v.v.

Người hoặc những người chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn phải được tất cả người lao động biết rõ, có thể tiếp cận được và có đủ khả năng hành động một cách quyết đoán, có thẩm quyền trong các tình huống khẩn cấp.

Tất cả các biện pháp và mức độ bảo đảm về sức khỏe và an toàn, bao gồm cả những nội dung liên quan đến an toàn công trình, phải được bảo đảm thông qua một hệ thống kiểm tra định kỳ, phù hợp và đầy đủ, đồng thời duy trì hiệu lực của hồ sơ, tài liệu liên quan theo đúng quy định pháp luật địa phương áp dụng.

#### 6. Tự do lập hội và thương lượng tập thể <sup>6</sup>

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 hợp <sup>7</sup>

Độ dài của ngày làm việc sẽ được điều chỉnh

*6. 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.*

*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. Định nghĩa theo ILO: mức lương cần thiết để cung cấp một mức sống đàng hoàng cho người lao động và gia đình họ, có tính đến hoàn cảnh của đất nước, và được tính bằng tiền lương cho công việc thực hiện trong giờ làm việc bình thường; được tính theo các nguyên tắc của ILO về ước tính mức lương đủ sống, như được nêu dưới đây, và phải đạt được thông qua quy trình ấn định lương, phù hợp với các nguyên tắc của ILO về ấn định lương.*

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 xuyên và trả lương thỏa đáng <sup>8</sup>

Tất cả người lao động phải được bảo đảm có hợp đồng bằng văn bản bằng ngôn ngữ địa phương, trong đó nêu rõ các điều khoản và điều kiện lao động. Đồng thời, họ cũng phải được thông tin một cách dễ hiểu về các quyền và nghĩa vụ của mình. Tất cả người lao động đều có quyền yêu cầu một tài liệu nêu rõ cách thức tính lương của mình.

Mọi biện pháp cần thiết sẽ được áp dụng nhằm tránh tình trạng việc làm bấp bênh và từng bước bảo đảm mức lương đủ sống <sup>9</sup>. Tất cả người lao động, ít nhất, phải được trả mức lương tối thiểu hiện hành hoặc mức lương được quy định trong thỏa ước lao động tập thể, nếu mức này cao hơn. Mức lương đó, ít nhất, phải đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình của họ. Tiền lương phải được thanh toán đều đặn và đúng hạn.

Khuyến nghị nên thúc đẩy và ưu tiên việc trả lương qua chuyển khoản ngân hàng thay vì thanh toán bằng tiền mặt. Trong trường hợp thanh toán bằng tiền mặt, phải có chứng từ bằng văn bản xác nhận số tiền mà người lao động đã nhận được (giấy biên nhận).

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

Phải bảo đảm nguyên tắc trả lương bình đẳng giữa nam và nữ đối với công việc có giá trị ngang nhau.

## 9. Minh bạch và hợp tác

Mango đề cao tính minh bạch và trách nhiệm trong toàn bộ chuỗi cung ứng của mình.

Phải duy trì tinh thần hợp tác và cung cấp thông tin chi tiết về toàn bộ chuỗi cung ứng, bảo đảm khả năng truy xuất nguồn gốc của sản phẩm và các nhà máy sản xuất thông

qua các công cụ do Mango cung cấp, cũng như các dữ liệu liên quan về người lao động là một phần của chuỗi này.

Phải hợp tác với Mango và với các bên thứ ba độc lập như các tổ chức phi chính phủ (NGO), các tổ chức công đoàn quốc tế và địa phương, các công ty kiểm toán, v.v., bằng cách tạo điều kiện cho việc tiếp cận các cơ sở làm việc và liên hệ với người lao động, miễn là không làm cản trở hoạt động bình thường của quá trình sản xuất.

## 10. Quy định về thầu phụ

Việc sản xuất chỉ có thể được thực hiện tại các nhà máy thành phẩm đã được Mango phê duyệt và xác minh. Nghiêm cấm rõ ràng việc chuyển giao, thuê ngoài hoặc nhượng lại toàn bộ hoặc một phần hoạt động sản xuất cho bên thứ ba khi chưa có sự chấp thuận trước, rõ ràng và bằng văn bản của Mango.

Mango có quyền xác minh việc tuân thủ

nghĩa vụ này vào bất kỳ thời điểm nào, và mọi hành vi không tuân thủ sẽ được coi là vi phạm nghiêm trọng hợp đồng.

## 11. Cam kết về môi trường

Để phù hợp với cam kết của Mango đối với tính bền vững môi trường và quyền con người được sống trong một môi trường lành mạnh, chuỗi cung ứng được yêu cầu phải hiểu rõ và cam kết tuân thủ các chính sách, quy trình, tiêu chuẩn và yêu cầu về môi trường của Mango.

Mọi hành động cần thiết sẽ được thực hiện để vận hành theo cách tôn trọng môi trường. Phải tuân thủ đầy đủ các luật và quy định hiện hành ở cấp địa phương và quốc tế liên quan đến tính bền vững môi trường. Phải có đầy đủ các giấy phép và

### 11.1 Energía y gestión de emisiones

Cần chuyển đổi sang các nguồn năng lượng

bền vững hơn, ưu tiên sử dụng năng lượng tái tạo. Cụ thể, cần từng bước loại bỏ việc sử dụng lò hơi đốt than, đồng thời xây dựng một kế hoạch với các mốc thời gian hợp lý và có trách nhiệm.

Các khí thải phải được đo lường, giám sát và quản lý một cách nghiêm ngặt, minh bạch và phù hợp với pháp luật hiện hành cũng như các tiêu chuẩn của thị trường, đồng thời phải duy trì các hồ sơ có thể xác minh và cung cấp các thông tin được yêu cầu. Bên cạnh đó, cần thiết lập các mục tiêu giảm phát thải và phân bổ các nguồn lực cần thiết để đạt được các mục tiêu đó, đồng thời định kỳ rà soát kết quả thực hiện.

Phù hợp với cách tiếp cận về chuyển đổi công bằng trong môi trường lao động, mọi biện pháp khí hậu phải được triển khai một cách có kế hoạch và có trách nhiệm, có xem xét đến các tác động xã hội có thể phát sinh đối với người lao động và cộng đồng, đồng thời thúc đẩy đào tạo, đối thoại và cải tiến liên tục.

## 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, đồng thời, trong phạm vi có thể, bảo đảm khả năng tiếp cận nước uống cho tất cả người lao động và cộng đồng của họ.

Việc tiêu thụ nước phải được giám sát, đồng thời cần nỗ lực giảm mức tiêu thụ và thúc đẩy việc tuần hoàn cũng như tái sử dụng nước.

Nước thải hoặc bất kỳ sự cố tràn xả nào phát sinh từ các quy trình ước đều phải được xử lý trước khi thải ra ngoài.

### 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

10. Được điều chỉnh theo Công ước ILO số 170 về Hóa chất.

có thể ảnh hưởng tiêu cực đến đa dạng sinh học và sức khỏe con người.

### 11.3 Quản lý hóa chất <sup>10</sup>

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 ướn 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 được nêu trong sổ tay môi trường dành cho nhà cung cấp, việc sử dụng các nguyên liệu thô có tác động thấp hơn sẽ được ưu tiên.

Theo đó, chúng nhận tương ứng sẽ luôn được cung cấp.

### 12. 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.

### 13. Cơ chế truyền thông và báo cáo

Mango cung cấp cho các bên liên quan và giám sát một số cơ chế khiếu nại ở cấp độ hoạt động, trong đó có kênh riêng của mình (Kênh Tố cáo Mango). Thông qua kênh này, bất kỳ ai có quan hệ với Tập đoàn đều có thể dễ dàng gửi câu hỏi hoặc tố cáo liên quan đến một dấu hiệu bất thường có thể xảy ra liên quan đến Bộ Quy tắc này hoặc pháp luật hiện hành tại từng quốc gia.

Kênh Tố cáo của Mango, cũng như các cơ chế khiếu nại khác do Tập đoàn thúc đẩy, bảo đảm tính ẩn danh, việc xử lý bảo mật và không có hành vi trả đũa đối với bất kỳ tố cáo nào được thực hiện một cách thiện chí.

Mango yêu cầu các nhà cung cấp sản phẩm và các nhà sản xuất trong chuỗi cung ứng

cũng phải thiết lập các kênh liên lạc và khiếu nại mang tính bảo mật, phù hợp với văn hóa và dễ tiếp cận đối với người lao động, phù hợp với nội dung được nêu tại Nguyên tắc 31 của Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người.

Để truy cập Kênh Tố cáo của Mango, vui lòng truy cập:

<https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx>

Tất cả các chính sách, cơ chế khiếu nại và tài liệu được đề cập trong Bộ Quy tắc Ứng xử này đều có thể được tham khảo tại trang web: <https://www.mangofashiongroup.com>

Trong trường hợp có bất kỳ khác biệt nào, phiên bản tiếng Anh của tài liệu này sẽ được ưu tiên áp dụng so với bất kỳ bản dịch nào khác.

**MANGO**