MANGO

Code of Conduct for Product Suppliers and Manufacturers

© MANGO

UPDATED IN MAY 2026

Summary

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

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 [1]

Mango does not tolerate child labour. Necessary measures will be taken to ensure that there is no child labour on the premises.

No person under 16 years of age shall be 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 [2]

Mango does not tolerate forced or compulsory labour in any form and rejects any practice of modern slavery or human trafficking.

Coercive and/or punitive measures shall not be used to interfere with workers' right to freedom of work and under no circumstances shall personal documents be withheld.

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

3. Prohibition of violence and harassment [3]

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

4. Non-discrimination [4]

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

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

5. Health and safety at work [5]

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

Lighting, ventilation, noise 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

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.

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 [6]

Mango recognises freedom of association, affiliation and the right to collective bargaining. All workers in the Mango supply chain must be guaranteed the right to organise, join a trade union and bargain collectively.

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

Where the rights to freedom of association, affiliation and collective bargaining are not guaranteed by law, there must be 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 [7]

The length of the working day shall be regulated by the applicable legislation or by the provisions of an agreement, in the event that the terms of the agreement are more favourable to workers. Working hours shall not exceed 48 hours per week and all employees, regardless of category, shall be granted a weekly rest period of 24 consecutive hours for every 7 calendar days.

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

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

8. Regular recruitment and adequate remuneration [8]

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

All necessary measures shall be taken to avoid precarious work and to make progress towards ensuring a living wage[9]. 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 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-

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.

10. Regulated through ILO Convention 170 on Chemicals.

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 environmental 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 [10]

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

11.5.3. Preservation of ecosystems

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

11.5.4 More sustainable materials

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

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 auditorias se podrán realizar de forma programada o sin previo aviso.

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

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

Control y supervisión del cumplimiento

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

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 [1]

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

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

1.1 Trabajadores jóvenes

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

2. Prohibición del trabajo forzoso [2]

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

No se utilizarán medidas coercitivas y/o 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 [3]

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

4. No discriminación [4]

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

5. Seguridad y salud en el trabajo [5]

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

Las condiciones lumínicas, de ventilación, ruido 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

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.

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 señalizarán de forma visible las sustancias y agentes químicos, las áreas peligrosas y todos aquellos elementos que puedan ser fuente de riesgo. La maquinaria contará con protectores adecuados y no se utilizarán técnicas o procesos dañinos para la salud. Se llevarán a cabo simulacros de emergencia y se proporcionará formación periódica en materia de salud y seguridad en el trabajo a todas las personas empleadas.

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 [6]

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

Se deberá garantizar a todas las personas trabajadoras de la cadena de suministro de Mango el derecho de asociarse, afiliarse a una organización sindical y negociar colectivamente.

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

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

7. Horas de trabajo adecuadas [7]

La duración de la jornada laboral se regulará a través de la legislación aplicable o por lo establecido por convenio, en el caso de que en éste las condiciones sean más favorables para las personas trabajadoras.

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

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

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

8. Contratación regular y remuneración adecuada [8]

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

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.

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.

Se tomarán todas las medidas necesarias para evitar el trabajo precario y avanzar hacia la garantía de un salario digno [9]. 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 legislación y reglamentación local e internacional aplicable en materia de sostenibilidad ambiental.

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

11.1 Energía y gestión de emisiones

Se 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 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.

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

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 [10]

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

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

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

11.4 Gestión de residuos

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

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

11.5 Biodiversidad

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

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

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

11.5.2. Bienestar Animal

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

11.5.3. Preservación de los ecosistemas

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

11.5.4. Materiales más sostenibles

Tal y como se indica en el manual de medioambiente para proveedores, se priorizará la utilización de 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.

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 [1]

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

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

1.1 Jeunes travailleurs

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

2. Interdiction du travail forcé [2]

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

Les mesures coercitives et/ou punitives ne doivent pas être utilisées pour interférer avec le droit des travailleurs à la liberté de travail et les documents personnels ne doivent en aucun cas être retenus.

Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi en respectant un délai de préavis et conformément à la législation applicable.

3. Interdiction de la violence et du harcèlement [3]

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

4. Non-discrimination [4]

Les employés ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le genre, l'âge, la religion, l'origine, 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.

5. Santé et sécurité au travail [5]

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

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

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.

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 trousses 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 [6]

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

7. Horaires de travail adéquats [7]

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

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

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

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

8. Recrutement régulier et rémunération adéquate [8]

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

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.

Toutes les mesures nécessaires seront prises pour éviter le travail précaire et progresser vers la garantie d'un salaire vital [9]. 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 registres 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.

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

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 [10]

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.

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), 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 verifichino gravi situazioni di emergenza sociale o altri aspetti significativi e i produttori o i fornitori non adottino le misure necessarie per porvi immediatamente rimedio, il Gruppo può annullare qualsiasi rapporto con tali produttori o fornitori una volta completata la consegna di tutti i prodotti in sospeso.

PRINCIPI

1. Divieto di lavoro minorile [1]

Mango non tollera il lavoro minorile. Saranno 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 [2]

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

Non si deve ricorrere a misure coercitive e/o punitive per interferire con il diritto dei lavoratori alla libertà di lavoro e in nessun caso si possono trattenere i documenti personali.

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

3. Divieto di violenza e molestie [3]

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

4. Non discriminazione [4]

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

Tutte le decisioni in materia di occupazione saranno prese sulla base del principio dell'equità e delle pari opportunità e sarà prestata particolare attenzione ai gruppi vulnerabili come le donne, le persone con disabilità, i migranti e le loro famiglie, le popolazioni indigene e tribali.

5. Salute e sicurezza sul lavoro [5]

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

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. Saranno 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-

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.

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.

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 [6]

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

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

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

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

7. Orario di lavoro adeguato [7]

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

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

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

A tutti i dipendenti deve essere garantito il diritto al riposo e a godere, su base retribuita, dei periodi di ferie, dei giorni festivi segnati nel calendario 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 [8]

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

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 compiuti 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 ridurne 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 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 [10]

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

10. Regolato dalla Convenzione OIL 170 sulle sostanze chimiche.

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 riservati, 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.

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.

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

Ações corretivas

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

PRINCÍPIOS

1. Proibição de trabalho infantil [1]

A Mango não tolera nenhuma forma de trabalho infantil. Serão tomadas as medidas necessárias para garantir a inexistência de trabalho infantil nas instalações.

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

1.1 Trabalhadores jovens

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

2. Proibição do trabalho forçado [2]

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

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

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

3. Proibição de violência e assédio [3]

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

4. Não discriminação [4]

Os trabalhadores não deverão ser discriminados com base na raça, cor, sexo, género, idade, religião, origem, deficiência, língua, maternidade, orientação sexual, doença, etnia, opinião política ou qualquer outra condição.

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

5. Saúde e segurança no trabalho [5]

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 [6]

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 [7]

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

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

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

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

8. Recrutamento regular e remuneração adequada [8]

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-

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.

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 Mango. Não é permitida a transferência de produção para terceiros sem autorização prévia.

11. Compromisso ambiental

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

Serão tomadas todas as medidas necessárias para operar de forma amiga do ambiente. A legislação e os regulamentos locais e internacionais relativos à sustentabilidade ambiental aplicável têm de ser devidamente cumpridos.

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

11.1 Gestão de energia e emissões

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

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

11.2 Gestão da água

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

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

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 [10]

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-

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

sos hídricos ou com utilização intensiva de produtos químicos.

As instalações deverão dispor de um inventário de produtos químicos, devidamente etiquetados, bem como das respetivas fichas de dados de segurança disponíveis na língua local.

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

11.4 Gestão de resíduos

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

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

11.5 Biodiversidade

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

11.5.1. Proteção e conservação de florestas antigas e em perigo

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

11.5.2. Bem-estar animal

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

11.5.3. Preservação dos ecossistemas

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

11.5.4. Materiais mais sustentáveis

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

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 Beyannamesi, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler sözleşmeleri, İnsan Hakları alanındaki temel standartların içeriğini faaliyetlerine dahil etmektedir: BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Engellilerin Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme. Uygulanabilir tüm Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve tavsiye kararları da dahil edilmiştir.

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

İletişim

Bu kodun bir kopyası, tedarikçi ve üreticilerin tesislerindeki ana personel ilan panolarına veya fabrika giriş ve çıkışlarındaki duvarlara hem İngilizce hem de yerel dilde asılmaldır. 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 kurulmasına 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.

Düzeltici 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

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.

düzeltici faaliyetlere teknik destek sağlayarak katılacağı unutulmamalıdır. Yukarıda belirtilen süre içerisinde çözümlerin uygulanmaması durumunda, ilgili sözleşme belgesinde belirtildiği gibi ilgili yaptırımlar uygulanacaktır. Ciddi sosyal acil durumların veya diğer önemli hususların ortaya çıkması ve ürün üreticilerinin veya tedarikçilerinin derhal düzeltme için gerekli önlemleri almaması 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 [1]

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 çalıştırılamazlar. Bu tür işler eğitimlerini engellemeyecek, fazla mesai yapmayacak ve gece vardiyalarında çalışmayacaklardır.

2. Zorla çalıştırma yasağı [2]

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

Çalışanların çalışma özgürlüğü 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 [3]

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 [4]

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.

5. İşyerinde sağlık ve güvenlik [5]

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.

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 ulaşılması gereken ücret düzeyidir.
10. Kimyasallara ilişkin 170 sayılı ILO Sözleşmesi ile düzenlenmiştir.

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 [6]

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 [7]

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 yapılacaktır. 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 [8]

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.

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 öngörülmeyen 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 [10]

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 hammaddelerin 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

Bu belgenin İngilizce versiyonu, herhangi bir çelişki durumunda diğer tüm çevirilere karşı üstün olacaktır.

MANGO

مدونة السلوك لمورّدي المنتجات ومصنّعيها

ARAB

© MANGO

تم التحديث في مايو 2026

مدونة السلوك الاجتماعي والعمالي والبيئي لمورّدي منتجات مانجو ومصنّعيها

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

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

التواصل

ستُعرض نسخة من هذه المدونة عند المداخل والمخارج الرئيسية للموظفين في مرافق المورّد والمصنّع، باللغتين الإنجليزية واللغة المحلية. وستتضمن هذه النسخة البريد الإلكتروني المخصص للاستفسارات المتعلقة بالاستدامة الاجتماعية (socialimpact@mango.com)، وكذلك جميع المعلومات المتعلقة بقناة الإبلاغ التابعة لمانجو وغيرها من آليات الشكاوى المتاحة، في حال احتاج أي عامل أو رغب في استخدام قنوات التواصل هذه فيما يتعلق بالاستفسارات أو بأي ممارسة غير نظامية مرتبطة بعدم الامتثال لما ورد في هذه الوثيقة أو انتهاكه.

نطاق تطبيق المدونة

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

القبول والالتزام من جانب مورّدي المنتجات ومصنّعيها

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

مراقبة الامتثال ورصده

ستتم متابعة تطبيق هذه المدونة والتحقق منه بشكل دوري في مختلف المصانع والمرافق التابعة لمورّدي المنتجات. ويجوز إجراء هذا التحقق بالتعاون مع منظمات خارجية مستقلة أخرى على الصعيدين الدولي والمحلي. ولضمان الامتثال، يجب تسهيل دخول المرافق، والتواصل مع العاملين، وإتاحة الوصول إلى الوثائق اللازمة ومن أجل ضمان الامتثال للمبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة، يجب على جميع المصانع التي يتعين عليها تقديم تدقيق صالح إلى مانجو أن تجريه ضمن فئة عمليات التدقيق شبه المعلنة أو غير المعلنة وفي هذا الصدد، ومن أجل الحصول على رؤية أكثر دقة للعمليات المعتادة وظروف العمل الفعلية في مراكز الإنتاج، لن تُقبل عمليات التدقيق المعلنة.

تحتفظ مانجو بالحق في إجراء زيارات غير معلنة إلى مرافق تصنيع المنتجات في أي وقت

الإجراءات التصحيحية

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

المبادئ

١. حظر عمالة الأطفال [١]

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

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

١,١ العمال الشباب

سيعتبر الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و١٨ عامًا عمالًا شبابًا. لن يؤدي العمال الشباب أي أعمال تعتبر خطيرة أو مضرة لصحتهم الجسدية أو العقلية أو النفسية. لا يجوز أن يتعارض هذا العمل مع دراستهم ولا يجوز لهم العمل لساعات إضافية ولا يجوز لهم العمل بدوام مسائي.

١ يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ و١٠٥ و١٣٨ و١٨٢ بشأن العمل القسري والقضاء على العمل القسري والأجر الأدنى وأسوأ أشكال عمالة الأطفال. توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال.

٢١ يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ و١٠٥ بشأن العمل القسري والقضاء على العمل القسري والأجر الأدنى.

٢. حظر العمل القسري [٢]

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

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

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

٣. حظر العنف والتحرش [٣]

يجب أن تخلو جميع بيئات العمل من العنف والتحرش. الممارسات أو السلوكيات التي قد تسبب أو من المحتمل أن تسبب الأذى الجسدي أو النفسي أو الجنسي أو الاقتصادي، بما في ذلك العنف أو التهديدات أو المعاقبة أو التحرش من أي نوع، بما في ذلك القائم على الجنس ، غير مقبولة.

٤. محو التمييز [٤]

لا يجوز التمييز ضد الموظفين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو النوع الاجتماعي أو العمر أو الدين أو الأصل أو الإعاقة أو اللغة أو الأمومة أو التوجه الجنسي أو المرض أو الانتماء العرقي أو المعتقدات السياسية أو أي حالة أخرى.

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

٥. الصحة والسلامة في العمل [٥]

يجب ضمان بيئة عمل آمنة وصحية تحمي و تعززصحة ورفاه العمال.

يجب أن تكون ظروف الإضاءة والتهوية والضوضاء والنظافة مناسبة وكافية في جميع المرافق، بما يحد من مخاطر الحوادث أو الأمراض أو يقللها إلى أدنى حد، مع ضمان عمل آمن وظروف بيئية صحية. وبالمثل، يجب ضمان الوصول إلى مرافق الاستراحة ونقاط مياه الشرب ودورات المياه التي تحترم الحق في الخصوصية. وفي حال توافر مساحات إضافية مثل المهاجع أو المقاصف، فيجب أيضًا الحفاظ عليها نظيفة وآمنة.

ستتم مراقبة مستويات الحرارة والرطوبة لضمان رفاه العاملين وستُنفذ تدابير وقائية، مثل فترات الراحة، وتوفير المياه، والتدريب على الإجهاد الحراري، للحد من مخاطر الأضرار الناجمة عن الحرارة. وفي حال تجاوز الحدود المعتمدة، ستُفعّل بروتوكولات لحماية صحة العاملين على المدى القصير والطويل. كما ستُراجع هذه الإجراءات بشكل دوري لتكييفها مع التغيرات المناخية.

يجب اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الحوادث والأمراض في بيئة العمل، ويجب تزويد جميع العاملين مجانًا بمعدات الحماية الشخصية اللازمة، مثل الكمامات والقفازات وغيرها. ويجب أن تكون مخارج الطوارئ، وخطط الإخلاء، وطفايات الحريق، وصناديق الإسعافات الأولية، مُعلَّمة بشكل مناسب، وفي حالة ملائمة، ومتاحة خلال ساعات العمل. كما يجب وضع علامات واضحة ومرئية على المواد والعوامل الكيميائية، والمناطق الخطرة، وجميع العناصر التي قد تشكل مصدرًا للخطر. ويجب أن تكون الآلات مجهزة بوسائل الحماية المناسبة، وألا تُستخدم تقنيات أو عمليات مضرة بالصحة. كما يجب تنفيذ تدريبات على حالات الطوارئ، وتقديم تدريب دوري في مجال الصحة والسلامة المهنية لجميع العاملين.

ضمن خطط الصحة والسلامة، يجب مراعاة إجراءات الوقاية والتعامل مع الظواهر المناخية القاسية مثل الفيضانات، والرياح الشديدة، وموجات الحر، وغيرها.

يجب أن يكون الشخص أو الأشخاص المسؤولون عن الصحة والسلامة معروفين لجميع العاملين ويسهل الوصول إليهم، وأن يكونوا قادرين على التصرف بحزم وبالصلاحية اللازمة في حالات الطوارئ.
يجب ضمان جميع تدابير ومستويات الصحة والسلامة، بما في ذلك تلك المتعلقة بسلامة المباني، من خلال نظام تفتيش دوري ومناسب وكافٍ، مع الحفاظ على الوثائق ذات الصلة سارية المفعول ومتوافقة مع اللوائح المحلية المعمول بها.

٦. حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية [٦]

تعترف مانجو بحرية تكوين الجمعيات والانتماء والحق في المفاوضة الجماعية.
يجب ضمان الحق في التنظيم والانضمام إلى النقابات التجارية والمفاوضة الجماعية لجميع العمال في سلسلة التوريد الخاصة بمانجو.
يجوز للممثِّلين والممثَّلين أداء واجباتهم بحرية وعلى النحو السليم دون أي تمييز أو انتقام من أي نوع.

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

٧. ساعات العمل المناسبة [٧]

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

لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل ٤٨ ساعة في الأسبوع، ويجب منح جميع الموظَّفين، بغض النظر عن فئتهم، فترة استراحة أسبوعية قدرها ٢٤ ساعة متتالية عن كل ٧ أيام تقويمية.
يجب دفع الساعات الإضافية حسب المقتضيات القانونية وأن تكون طوعية دائمًا. لن تُقبل إلا ١٢ ساعة إضافية كحد أقصى في الأسبوع. يجب أن يكون أجر هذه الساعات أعلى من أجر

٣ يخضع لتنظيم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ للقضاء على العنف والتحرش في مجال العمل.
٤ يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١١١ و٩٧ و١٤٣ و١٥٩ و١٦٩ و١٨٣ بشأن التمييز في التوظيف والتشغيل والعمال المهاجرين وإعادة التأهيل المهني والتوظيف والشعوب الأصلية والقبلية وحماية الأمومة.
٥ ا. يخضع هذا لما تنص عليه اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم ١٤٨ و١٥٥ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، وكذلك المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بنظم إدارة السلامة والصحة المهنية، والتوصية رقم ٩٧ بشأن السلامة والصحة في العمل.
٦ يخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ و٩٨ و١١١ و١٣٥ بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والتمييز في مجال التوظيف والتشغيل وممثّلي العمال.

٧ يخضع لتنظيم اتفاقيتيّ منظمة العمل الدولية رقم ١ و١٤ بشأن ساعات العمل والاستراحة الأسبوعية.
٨ تخضع لتنظيم اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٢٦ و١٠٠ و١٣١ بشأن أساليب تحديد الأجر الأدنى والمساواة في الأجر وتحديد الأجر الأدنى.
٩ يخضع لتنظيم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٠ بشأن المواد الكيميائية.

الساعات العادية بما يتماشى مع التشريعات واللوائح المعمول بها.
يجب ضمان حق الاستراحة والتمتع بفترات الإجازة مدفوعة الأجر والعطل الرسمية المشار إليها في تقويم العمل والإجازات التي يجيزها القانون، مثل إجازات المرض أو الأمومة/الأبوة، لجميع الموظَّفين.

٨. التوظيف المنظم والمكافأة الكافية [٨]

يجب ضمان حصول جميع العاملين على عقد مكتوب باللغة المحلية تُحدَّد فيه شروط وأحكام العمل. كما يجب إبلاغهم، بطريقة مفهومة، بحقوقهم وواجباتهم. ويحق لجميع العاملين طلب وثيقة توضّح كيفية احتساب أجورهم.

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لتجنب العمل غير المستقر ولإحراز تقدم
نحو ضمان أجر معيشي كريم. يجب أن يتقاضى جميع العمال على الأقل الحد الأدنى للأجور الساري، أو الأجر المحدد بموجب اتفاقية جماعية، إذا كان أعلى. ويجب أن يلبّي هذا المبلغ، على الأقل، الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته. كما يجب صرف الأجور بانتظام وفي مواعيدها

ويُوصى بتعزيز وإعطاء الأولوية لدفع الأجور عن طريق التحويل المصرفي بدلًا من الدفع نقدًا. وفي هذه الحالة الأخيرة، يجب إثبات المبلغ الذي استلمه العامل من خلال وثيقة مكتوبة (إيصال استلام).

لا يُسمح بحجز الأجور و/أو اقتطاعها لأسباب تأديبية أو لأي أسباب أخرى غير منصوص عليها في التشريعات.

يجب ضمان المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي القيمة.

٩. الشفافية والتعاون

تلتزم مانجو بالشفافية والمسؤولية في كامل سلسلة التوريد الخاصة بها.

يجب الحفاظ على نهج تعاوني وتقديم معلومات مفصلة عن سلسلة التوريد بأكملها، بما يضمن إمكانية تتبع المنتجات ومصانع الإنتاج من خلال الأدوات التي تضعها مانجو لهذا الغرض، وكذلك تقديم البيانات ذات الصلة عن العاملين الذين يشكلون جزءًا منها.

يجب التعاون مع مانجو ومع الأطراف الثالثة المستقلة، مثل المنظمات غير الحكومية، والمنظمات النقابية الدولية والمحلية، وشركات التدقيق، وغيرها، من خلال تسهيل الوصول إلى مواقع العمل والتواصل مع العاملين، دون عرقلة السير الطبيعي لعملية الإنتاج.

١٠. تنظيم المقاولة الفرعية

لا يجوز الإنتاج إلا في مصانع المنتجات النهائية المعتمدة والمصرَّح بها من قبل مانجو. ويُحظر صراحةً تحويل الإنتاج أو التعاقد من الباطن عليه أو التنازل عنه، كليًا أو جزئيًا، إلى أطراف ثالثة من دون موافقة مسبقة وصريحة وخطية من مانجو.

تحتفظ مانجو بالحق في التحقق، في أي وقت، من الامتثال لهذا الالتزام، ويُعدّ أي إخلال به إخلالًا جسيمًا بالعقد.

١١. الالتزام البيئي

تماشيًا مع التزام مانجو بالاستدامة البيئية وبالحق الإنساني في بيئة سليمة، يُطلب من سلسلة التوريد الإلمام بسياسات مانجو وإجراءاتها ومعاييرها ومتطلباتها البيئية والالتزام بها.

ستُتخذ جميع الإجراءات اللازمة للعمل بطريقة تحترم البيئة. ويجب الامتثال حسب الأصول للتشريعات واللوائح المحلية والدولية السارية في مجال الاستدامة البيئية.

ويجب الحصول على جميع التصاريح والتراخيص البيئية ذات الصلة، والعمل بصورة نشطة على الحد من الأثر البيئي للعمليات.

١١,١ إدارة الطاقة والانبعاثات

يجب التوجّه نحو مصادر طاقة أكثر استدامة، مع إعطاء الأولوية لاستخدام الطاقات المتجددة. وعلى وجه الخصوص، يجب التخلص تدريجيًا من استخدام المراجل التي تعمل بالفحم، من خلال وضع خطة تتضمن آجالًا زمنية مسؤولة.

يجب قياس الانبعاثات ومراقبتها وإدارتها بصورة دقيقة وشفافة ووفقًا للتشريعات السارية ومعايير السوق، مع الاحتفاظ بسجلات قابلة للتحقق وتوفير المعلومات المطلوبة. كما يجب تحديد أهداف لخفض الانبعاثات وتخصيص الموارد اللازمة لتحقيقها، مع مراجعة الأداء بشكل دوري.

وانسجامًا مع نهج الانتقال العادل في بيئة العمل، يجب تنفيذ جميع التدابير المناخية بطريقة مخططة ومسؤولة، مع مراعاة الآثار الاجتماعية المحتملة على العاملين والمجتمعات، وتعزيز التدريب والحوار والتحسين المستمر.

١١,٢ إدارة الماء

ستُتخذ جميع التدابير اللازمة لضمان إدارة مسؤولة وفعّالة لاستخدام المياه، وبما يضمن، قدر الإمكان، إتاحة الوصول إلى مياه الشرب لجميع العاملين ولمجتمعاتهم.

سيجري رصد استهلاك المياه، وستُبذل الجهود للحد من هذا الاستهلاك وتعزيز إعادة تدوير المياه وإعادة استخدامها.

يجب معالجة مياه الصرف الصحي وأي تسرب ناتج عن عمليات الغسيل قبل تصريفها.

١١,٢,١ الألياف الدقيقة

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

١١,٣ إدارة المواد الكيميائية [٩]

تشكّل مانجو جزءًا من مبادرة الانبعاث الصفري للمواد الكيميائية الخطيرة (ZDHC)، وقد وضعت أنظمة موحدة

لإدارة المواد الكيميائية ومخزون المواد الكيميائية وقائمة المواد الكيميائية الخاضعة للقيود وإدارة المياه العادمة والحمأة وإدارة إنتاج ألياف السليلوز. تلتزم مانجو باعتماد هذه اللوائح الإرشادية وتنفيذها في جميع أنحاء سلسلة القيم الخاصة بها في العمليات المائية أو التي يطغى عليها استخدام المواد الكيميائية.

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

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

١١,٤ إدارة النفايات

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة للحد من حجم النفايات ومعالجتها بمسؤولية ووفقًا للتشريعات.

يجب فرز النفايات حسب الفئة وتخزينها على النحو السليم مع الملصقات المناسبة. يجب مراعاة مراتب النفايات (١. التقليل. ٢. إعادة الاستخدام. ٣. إعادة التدوير. ٤. استعادة الطاقة.) وتفضيل إعادة الاستخدام وإعادة التدوير عندما يحين وقت التخلص منها.

١١,٥ التنوع البيولوجي

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

١١,٥,١.حماية الغابات القديمة والمهددة بالانقراض والحفاظ عليها

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

١١,٥,٢. رعاية الحيوانات

ترفض مانجو أي ممارسة تنطوي على الاعتداء على الحيوان وتعذيبه للحصول على المواد. يجب ضمان أن جميع المواد المشتقة من الحيوانات المستخدمة في الملابس والإكسسوارات تأتي من الحيوانات المخصصة للسلسلة الغذائية البشرية. لا يجوز تحت أي ظرف استخدام المواد المشتقة من الحيوانات النادرة أو الكائنات المهددة بالانقراض والمستضعفة.

١١,٥,٣. الحفاظ على النظم البيئية

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

١١,٥,٤. مواد أكثر استدامة

كما هو مبيّن في الدليل البيئي للمورّدين، ستُعطى الأولوية لاستخدام المواد الخام الأقل أثرًا. وفي هذا الصدد، يجب تقديم الشهادة ذات الصلة دائمًا.

١٢. الأخلاقيات والامتثال

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

١٣. . آليات التواصل والإبلاغ

تُتيح مانجو لمختلف أصحاب المصلحة عدة آليات لتقديم الشكاوى وتقوم بمتابعتها على المستوى التشغيلي، ومن بينها قناتها الخاصة (قناة الإبلاغ الخاصة بمانجو)، والتي تُمكّن أي شخص تربطه علاقة بالمجموعة من تقديم استفسار أو بلاغ بسهولة بشأن أي مخالفة محتملة تتعلق بهذا المدوّنة أو بالتشريعات السارية في كل بلد.
وتضمن قناة الإبلاغ الخاصة بمانجو، وكذلك سائر آليات التظلّم التي تروّج لها المجموعة، إخفاء الهوية، والمعاملة السرية، وعدم التعرض لأي أعمال انتقامية بشأن أي بلاغ يُقدَّم بحسن نية.

وتشترط مانجو على مورّدي المنتجات والمصنّعين في سلسلة التوريد لديها أن ينشئوا بدورهم قنوات اتصال وتظلّم سرية وملائمة ثقافيًا ويسهل وصول العاملين إليها، وذلك امتثالًا لما ورد في المبدأ ٣١ من المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

للوصول إلى قناة الإبلاغ الخاصة بمانجو،
يمكنكم زيارة:
https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx

يمكن الاطلاع على جميع السياسات وآليات التظلّم والوثائق المشار إليها في مدونة السلوك هذه عبر الموقع الإلكتروني:
https://www.mangofashiongroup.com

وفي حال وجود أي تعارض، تكون النسخة الإنجليزية من هذه
الوثيقة هي النسخة المرجعية والنافذة على أي ترجمة أخرى.

MANGO

পণ্য সরবরাহকারী এবং নির্মাতাদের জন্য আচরণবিধি

© MANGO

২০২৬ সালের মে মাসে আপডেট করা হয়েছে

ম্যাঙ্গো পণ্য সরবরাহকারী এবং নির্মাতাদের জন্য সামাজিক, শ্রম এবং পরিবেশগত আচরণবিধি

ম্যাঙ্গো গ্রুপের (এখান থেকে 'ম্যাঙ্গো' বা 'গ্রুপ') স্থায়িত্বের প্রতিশ্রুতির সাথে সঙ্গতি রেখে এবং জাতিসংঘের গ্লোবাল কমপ্যাক্টে তার অংশগ্রহণের পর থেকে, ম্যাঙ্গো তার মূল্য শৃঙ্খলের সব পর্যায়ে এই নথির বিধানসমূহের প্রতিপালনকে উৎসাহিত করে। এই আচরণবিধি (এরপর থেকে 'কোড') জাতিসংঘের গ্লোবাল কমপ্যাক্টের নীতিমালা ও দর্শনের উপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে, পাশাপাশি জাতিসংঘের মানবাধিকার সুরক্ষার জন্য প্রধান আন্তর্জাতিক মানসমূহে নির্ধারিত নীতিমালা ও মূল্যবোধের ভিত্তিতে গঠিত: মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণা, নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি, অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি এবং জাতিসংঘের কনভেনশনসমূহ, যা মানবাধিকার ক্ষেত্রের প্রধান মানগুলির বিষয়বস্তুকে এর কার্যক্রমে সংযুক্ত করে। জাতিসংঘের শিশু অধিকার সনদ, সকল প্রকার জাতিগত বৈষম্য দূরীকরণ সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক সনদ, সকল প্রকার নারীদের প্রতি বৈষম্য দূরীকরণ সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক সনদ, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক সনদ এবং সকল অভিবাসী শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকার সুরক্ষার জন্য আন্তর্জাতিক সনদ। প্রযোজ্য সকল আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) সনদ ও সুপারিশসমূহও অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

এই আচরণবিধি স্বচ্ছতা, নৈতিকতা এবং অখণ্ডতার নীতির উপর ভিত্তি করে তৈরি, যেগুলোকে ন্যায্য ও টেকসই ব্যবসায়িক সম্পর্ক বজায় রাখার মৌলিক দিক হিসেবে বিবেচনা করা হয়। এই প্রসঙ্গে, ম্যাঙ্গো তৃতীয় পক্ষের সাথে তার সকল সম্পর্কের মাধ্যমে এমন একটি সংস্কৃতি প্রচার করে যা নৈতিক এবং দায়িত্বশীল আচরণ নিশ্চিত করে, এটি সকল সরবরাহকারী এবং নির্মাতাদেরকে তাদের এবং তাদের সাবকন্ট্রাক্টরদের পক্ষ থেকে প্রযোজ্য স্থানীয়, জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক আইন মেনে চলার বিষয়টি নিশ্চিত করার দাবি করে, স্বার্থের সংঘাত পরিচালনা করতে এবং দুর্নীতি, ঘুষ বা চাঁদাবাজির যেকোনো রূপকে প্রত্যাখ্যান করতে উৎসাহিত করে।

যোগাযোগ

এই আচরণবিধির একটি অনুলিপি সরবরাহকারী ও প্রস্তুতকারকের স্থাপনায় কর্মীদের জন্য নির্ধারিত প্রধান প্রবেশ ও প্রস্থান পথগুলোতে ইংরেজি এবং স্থানীয় ভাষা—উভয় ভাষায়—প্রদর্শিত থাকবে। উক্ত অনুলিপিতে সামাজিক স্থায়িত্ব সংক্রান্ত পরামর্শের জন্য ই-মেইল ঠিকানা (socialimpact@mango.com), পাশাপাশি Mango-এর অভিযোগ চ্যানেল এবং অন্যান্য উপলব্ধ অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থার সম্পর্কিত সব তথ্য অন্তর্ভুক্ত থাকবে, যাতে যেকোনো কর্মী এই নথিতে বর্ণিত বিধানসমূহের অমান্য, লঙ্ঘন বা এ-সংক্রান্ত কোনো অনিয়মের বিষয়ে প্রশ্ন উত্থাপন করতে বা অভিযোগ জানাতে প্রয়োজনে অথবা ইচ্ছা করলে এসব যোগাযোগমাধ্যম ব্যবহার করতে পারেন।

কোডের প্রয়োগ ক্ষেত্র

এই কোডে অন্তর্ভুক্ত সবকিছু গ্রুপের সাথে কাজ করা সকল নির্মাতা এবং পণ্য সরবরাহকারীদের জন্য বাধ্যতামূলক। এই লক্ষ্য অর্জনের জন্য, ম্যাঙ্গো তার নিজস্ব পরিদর্শন বা তৃতীয় পক্ষ দ্বারা পরিচালিত পরিদর্শন সম্পাদনের জন্য অনুমোদিত, যাতে এই কোডের প্রয়োগ নিশ্চিত এবং পর্যবেক্ষণ করা যায়। অতিরিক্তভাবে, তারা তত্ত্বাবধায়ক সংস্থাগুলিকে এই উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় সমস্ত নথি এবং উপকরণে প্রবেশাধিকার প্রদান করবে। এই অডিটগুলি সময়সূচী অনুযায়ী বা অঘোষিতভাবে পরিচালিত হতে পারে।

পণ্য সরবরাহকারী এবং নির্মাতাদের পক্ষ থেকে গ্রহণযোগ্যতা এবং প্রতিশ্রুতি

ম্যাঙ্গোর সকল পণ্য সরবরাহকারী এবং নির্মাতাগণ এই কোডে উল্লেখিত সমস্ত বিষয় মেনে চলার জন্য গ্রহণ করে, এবং যেকোনো পরবর্তী হালনাগাদকেও মেনে চলার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। এই নথিটি ম্যাঙ্গোর ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

সম্মতির নিয়ন্ত্রণ এবং পর্যবেক্ষণ

পণ্য সরবরাহকারীদের বিভিন্ন কারখানা ও স্থাপনায় এই আচরণবিধির প্রয়োগ নিয়মিতভাবে অনুসরণ ও যাচাই করা হবে। এ ধরনের যাচাই আন্তর্জাতিক ও স্থানীয় পর্যায়ের অন্যান্য স্বাধীন তৃতীয় পক্ষের সংস্থাগুলোর সঙ্গে যৌথভাবেও পরিচালিত হতে পারে। সম্মতি নিশ্চিত করার জন্য, স্থাপনায় প্রবেশ, কর্মীদের সঙ্গে যোগাযোগ এবং প্রয়োজনীয় নথিপত্রে প্রবেশাধিকার প্রদান করতে হবে।

এই আচরণবিধিতে নির্ধারিত নীতিসমূহের পালন নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, যেসব কারখানাকে Mango-কে একটি বেঁধে অডিট জমা দিতে হয়, সেসব অডিট আংশিকভাবে ঘোষিত অথবা অঘোষিত অডিটের ধরনে সম্পন্ন করতে হবে। এ প্রসঙ্গে, উৎপাদনকেন্দ্রগুলোর স্বাভাবিক কার্যক্রম এবং প্রকৃত কর্মপরিবেশ সম্পর্কে আরও সঠিক ধারণা পাওয়ার জন্য, ঘোষিত অডিট গ্রহণ করা হবে না।

Mango যেকোনো সময় পণ্য উৎপাদন স্থাপনাগুলোতে অঘোষিত পরিদর্শন পরিচালনার অধিকার সংরক্ষণ করে।

সংশোধনমূলক পদক্ষেপ

এই কোডের বিধানসমূহের সাথে অমান্যতার যে কোনো পরিস্থিতি মানে নির্মাতা বা সরবরাহকারী কর্তৃক সেই সমস্যার সমাধান করা হবে, যার জন্য ছয় মাসের বেশি নয় এমন সময়সীমা নির্ধারণ করা হবে। এটি লক্ষ্যণীয় যে, ম্যাঙ্গো উল্লেখিত সংশোধনমূলক পদক্ষেপগুলিতে প্রযুক্তিগত সহায়তা প্রদান করে অংশগ্রহণ করবে। উল্লেখিত সময়সীমার মধ্যে সমস্যার সমাধান না হলে, সংশ্লিষ্ট চুক্তি নথিতে উল্লেখিত অনুযায়ী প্রযোজ্য শাস্তি আরোপ করা হবে। যদি সামাজিক জরুরি পরিস্থিতি বা অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলি উদ্ভূত হয় এবং পণ্য নির্মাতা বা সরবরাহকারীরা তৎক্ষণাৎ সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ না নেয়, তবে গ্রুপ সম্পূর্ণরূপে সমস্ত মুলতুবি থাকা পণ্যের সরবরাহ

সম্পন্ন হওয়ার পর ঐ নির্মাতা বা সরবরাহকারীর সাথে সম্পর্ক বাতিল করতে পারে।

নীতি

1. শিশুশ্রম নিষিদ্ধকরণ [1]

ম্যাঙ্গো শিশুশ্রম সহ্য করে না। প্রতিষ্ঠানে যাতে কোনো শিশুশ্রম না হয় তা নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেওয়া হবে।

16 বছরের কম বয়সী কোনো ব্যক্তিকে নিয়োগ দেওয়া হবে না। যদি স্থানীয় আইন দ্বারা নির্ধারিত বয়সসীমা বেশি হয়, তবে সেই বয়সসীমা অবশ্যই মেনে চলতে হবে।

1.1 তরুণ কর্মী

16 থেকে 18 বছর বয়সী ব্যক্তিদের তরুণ কর্মী হিসাবে বিবেচনা করা হবে। তরুণ কর্মীদের এমন কোনো কাজ করতে দেওয়া যাবে না যা তাদের শারীরিক, মানসিক বা নৈতিক মঙ্গল সাধনে ক্ষতিকর বা বিপজ্জনক। এই ধরনের কাজ তাদের বিদ্যালয়ে যাওয়ার ক্ষেত্রে হস্তক্ষেপ করবে না, তারা ওভারটাইম কাজ করবে না, এবং তারা রাতের শিফটে কাজ করবে না।

2. জোরপূর্বক শ্রম নিষিদ্ধ [2]

ম্যাঙ্গো কোনো ধরনের জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রম সহ্য করে না এবং আধুনিক দাসত্ব বা মানব পাচারের মত যেকোনো চর্চা প্রত্যাখ্যান করে।

কর্মীদের কাজের স্বাধীনতার অধিকার হস্তক্ষেপ করতে জোরপূর্বক এবং/অথবা শাস্তিমূলক পদক্ষেপ ব্যবহার করা যাবে না এবং কোনো পরিস্থিতিতেই ব্যক্তিগত নথি আটকে রাখা যাবে না।

কর্মীরা পূর্বানুমতি এবং প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী তাদের কাজ ছেড়ে যেতে স্বাধীন।

3. সহিংসতা এবং হয়রানি নিষিদ্ধ [3]

সকল কর্মস্থল সহিংসতা এবং হয়রানি মুক্ত হতে হবে। যেকোনো ধরনের সহিংসতা, হুমকি, শাস্তি বা হয়রানি, বিশেষ করে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা, যা শারীরিক, মানসিক, যৌন বা অর্থনৈতিক ক্ষতি করতে পারে বা করার সম্ভাবনা রাখে, তা অগ্রহণযোগ্য।

4. বৈষম্যহীনতা [4]

কর্মচারীদের জাতি, বর্ণ, যৌন, লিঙ্গ, বয়স, ধর্ম, উৎস, অক্ষমতা, ভাষা, মাতৃত্ব, যৌন অভিমুখ, অসুস্থতা, জাতীয়তা, রাজনৈতিক মতামত বা অন্য কোনো অবস্থার ভিত্তিতে বৈষম্য করা যাবে না।

সকল কর্মসংস্থান সিদ্ধান্ত সমতা ও সমান সুযোগের নীতির ভিত্তিতে গ্রহণ করা হবে এবং দুর্বল গ্রুপগুলির, যেমন নারী, অক্ষমতা সম্পন্ন ব্যক্তিবর্গ, অভিবাসী এবং তাদের পরিবার, এবং আদিবাসী ও উপজাতীয় জনগণের প্রতি বিশেষ মনোযোগ প্রদান করা হবে।

5. কর্মস্থলে স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা [5]

একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা হবে, যা কর্মীদের স্বাস্থ্য ও কল্যাণের সুরক্ষা এবং উন্নয়নকে সহায়তা করে।

সব স্থাপনায় আলো, বায়ুচলাচল, শব্দমাত্রা ও স্বাস্থ্যবিধির অবস্থা যথাযথ ও পর্যাপ্ত হতে হবে, যাতে দুর্ঘটনা বা রোগের ঝুঁকি হ্রাস বা ন্যূনতম করা যায় এবং নিরাপদ কাজ ও স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশ নিশ্চিত করা যায়। একইভাবে, বিশ্রামাগার, পানীয় জলের ব্যবস্থা এবং ব্যক্তিগত গোপনীয়তার অধিকারকে সম্মান করে এমন শৌচাগারে প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করতে হবে। অতিরিক্ত স্থান, যেমন ডরমিটরি বা ক্যানটিন, থাকলে সেগুলোকেও পরিষ্কার ও নিরাপদ অবস্থায় বজায় রাখতে হবে।

কর্মীদের কল্যাণ নিশ্চিত করতে তাপমাত্রা ও আর্দ্রতার মাত্রা পর্যবেক্ষণ করা হবে। তাপজনিত ক্ষতির ঝুঁকি কমাতে বিরতি, পর্যাপ্ত পানি পান এবং তাপজনিত চাপ সম্পর্কে প্রশিক্ষণের মতো প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা বাস্তবায়ন করতে হবে। নির্ধারিত সীমা অতিক্রম করলে, কর্মীদের স্বল্পমেয়াদি ও দীর্ঘমেয়াদি স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় প্রোটোকল কার্যকর করতে হবে। আবহাওয়াগত পরিবর্তনের সঙ্গে সামঞ্জস্য রাখার জন্য এসব পদ্ধতি নিয়মিতভাবে পর্যালোচনা করা হবে।

কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ও রোগ প্রতিরোধের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং সব কর্মীকে বিনামূল্যে সুরক্ষাসামগ্রী (মাস্ক, গ্লাভস ইত্যাদি) সরবরাহ করতে হবে। জরুরি নির্গমনপথ, সরিয়ে নেওয়ার পরিকল্পনা, অগ্নিনির্বাপক যন্ত্র এবং প্রাথমিক চিকিৎসা বাক্স যথাযথভাবে চিহ্নিত, প্রয়োজনীয় অবস্থায় রক্ষিত এবং কর্মঘণ্টায় সহজলভ্য থাকতে হবে। একইভাবে, রাসায়নিক পদার্থ ও এজেন্ট, বিপজ্জনক এলাকা এবং ঝুঁকির উৎস হতে পারে এমন সব উপাদান দৃশ্যমানভাবে চিহ্নিত করতে হবে। যন্ত্রপাতিতে উপযুক্ত সুরক্ষা-কভার থাকতে হবে এবং স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর কোনো কৌশল বা প্রক্রিয়া ব্যবহার করা যাবে না। জরুরি মহড়া পরিচালনা করতে হবে এবং সকল কর্মীকে কর্মক্ষেত্রের স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা বিষয়ে নিয়মিত প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা পরিকল্পনার মধ্যে বন্যা, প্রচণ্ড ঝড়ো হাওয়া, তাপপ্রবাহ ইত্যাদি প্রতিকূল আবহাওয়াজনিত ঘটনার ক্ষেত্রে প্রতিরোধ ও করণীয়সংক্রান্ত পদ্ধতিও অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ সকল কর্মীর কাছে পরিচিত ও সহজপ্রাপ্য হতে হবে এবং জরুরি পরিস্থিতিতে দৃঢ়তা ও কর্তৃত্বের সঙ্গে পদক্ষেপ নিতে সক্ষম হতে হবে।

স্বাস্থ্য ও সুরক্ষাসংক্রান্ত সকল ব্যবস্থা ও মান, ভবন-নিরাপত্তা সম্পর্কিত বিষয়সহ, একটি নিয়মিত, উপযুক্ত ও পর্যাপ্ত পরিদর্শন ব্যবস্থার মাধ্যমে নিশ্চিত করতে হবে। এ-সংক্রান্ত নথিপত্র বৈধ,

1. আইএলও সনদ 29, 105, 138, 182 দ্বারা নিয়ন্ত্রিত, যা জোরপূর্বক শ্রম, জোরপূর্বক শ্রমের বিলুপ্তি, ন্যূনতম বয়স এবং শিশু শ্রমের সবচেয়ে খারাপ রূপের উপর আলোচনা করে। আইএলও সুপারিশ 190, যা শিশু শ্রমের সবচেয়ে খারাপ রূপের উপর আলোচনা করে, সেটাও বিবেচনায় নেওয়া হয়।
2. আইএলও সনদ 29 এবং 105 দ্বারা নিয়ন্ত্রিত, যা জোরপূর্বক শ্রম এবং জোরপূর্বক শ্রমের বিলুপ্তি সম্পর্কে আলোচনা করে।
3. আইএলও সনদ 190 দ্বারা নিয়ন্ত্রিত, যা কাজের জগতে সহিংসতা এবং হয়রানি নির্মূলের উপর আলোচনা করে।
4. আইএলও সনদ 111, 97, 143, 159, 169 এবং 183 দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়, যা কর্মসংস্থান এবং পেশার ক্ষেত্রে বৈষম্য, অভিবাসী শ্রমিকদের, পেশাগত পুনর্বাসন এবং কর্মসংস্থান, আদিবাসী এবং উপজাতীয় জনগণের এবং মাতৃত্ব সুরক্ষা সম্পর্কে আলোচনা করে।
5. এটি শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য এবং কর্মপরিবেশ (বায়ু দূষণ, শব্দ ও কম্পন) সম্পর্কিত আইএলও কনভেনশন ১৪৮ ও ১৫৫, কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি সম্পর্কিত আইএলও নির্দেশিকা, এবং কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সুপারিশ ৯৭ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত।

হালনাগাদ এবং প্রযোজ্য স্থানীয় বধিবিধিানরে সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ অবস্থায় সংরক্ষণ করতে হবে।

6. সংগঠনরে স্বাধীনতা এবং সমবায় চুক্তি[6]

ম্যাঙ্গো সংগঠনরে স্বাধীনতা, সংযুক্তি এবং সমবায় চুক্তরি অধকিারকে স্বীকৃতি প্রদান করে।

ম্যাঙ্গোর সাপ্লাই চেইনরে সকল কর্মীকে সংগঠতি হওয়ার, একটি ট্রেড ইউনয়িনে যোগ দেওয়ার এবং সমবায় চুক্তি করার অধকিার নশ্চিতি করা উচতি।

প্রতনিধিরিা এবং প্রতনিধিত্বিাধীন ব্যক্তরিা কোনো ধরনরে বৈষম্য বা প্রতশিোধ ছাড়াই স্বাধীনভাবে এবং সঠকিভাবে তাদরে দায়ত্বি পালন করতে পারবে।

যেখোনে আইন দ্বারা সংগঠনরে স্বাধীনতা, সংযুক্তি এবং সমবায় চুক্তরি অধকিার নশ্চিতি করা হয়নি, সেখোনে কর্মীদরে সাথে সহযোগতিা করে সংগঠনরে সুযোগগুলি সহজতর করতে হবে। ম্যাঙ্গো এবং আন্তর্জাতকি ও স্থানীয় ট্রেড ইউনয়িন সংগঠনগুলরি সাথে নয়িমতি যোগাযোগও উৎসাহতি করা উচতি এবং গ্রুপরে স্বাধীন তৃতীয় পক্ষরে সাথে থাকা চুক্তি বা জোটগুলতিে অন্তর্ভুক্ত করা উচতি।

7. যথাযথ কর্মঘণ্টা[7]

কর্মদবিসরে দৈর্ঘ্য প্রযোজ্য আইন বা একটি চুক্তরি শর্ত দ্বারা নয়িন্ত্রতি হবে, যদি চুক্তরি শর্তগুলি কর্মীদরে জন্য আরও সুবধিাজনক হয়।

কর্মঘণ্টা সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টার বশেি হবে না এবং সমস্ত কর্মচারী, শ্রণেী নর্বিশিষে, প্রতি ৭ ক্যালন্ডোর দনিে ২৪ ঘণ্টার একটি ধারাবাহকি সাপ্তাহকি বশ্রিামদনি প্রাপ্ত হবে।

ওভারটাইম কাজ আইন অনুযায়ী প্রদান করা হবে এবং সর্বদা একটি স্বচ্ছোসবেী ভত্তিতিে সঞ্চালতি হবে। প্রতি সপ্তাহে শুধুমাত্র সর্বোচ্চ 12 ঘন্টা ওভারটাইম গ্রহণ করা হবে। এই ঘন্টাগুলি প্রযোজ্য আইন এবং প্রবধিান অনুসারে স্বাভাবকি ঘন্টার হাররে চয়েে বশেি হারে প্রদান করতে হবে।

সব কর্মচারীদরে বশ্রিামরে অধকিার এবং বতেনভত্তিকি ছুটি, কর্মপরকিল্পনায় উল্লখেতি পাবলকি ছুটরি দনি এবং আইনানুযায়ী প্রাপ্য অন্যান্য ছুটরি অধকিার, যমেন অসুস্থতার ছুটি বা মাতৃত্ব/পতিৃত্ব ছুটি উপভোগ করার অধকিার নশ্চিতি করতে হবে।

8. নয়িমতি নয়িোগ এবং যথাযথ পারশ্রিমকি[8]

সকল কর্মীকে স্থানীয় ভাষায় একটি লখিতি চুক্তি প্রদান করতে হবে, যাতে কর্মসংস্থানরে শর্ত ও নয়িমাবলি স্পষ্টভাবে উল্লখে থাকে। একইসঙ্গে, তাদরে অধকিার ও দায়ত্বি সম্পর্কে বোধগম্য উপায়ে অবহতি করতে হবে। সকল কর্মীর এমন একটি নথি চাওয়ার অধকিার থাকবে, যাতে তাদরে মজুরি কীভাবে হসিাব করা হয়ছেে তা স্পষ্টভাবে উল্লখে থাকবে।

অনশ্চিতি ও অস্থরি কর্মসংস্থান এড়াতে এবং একটি জীবনধারণযোগ্য মজুরি নশ্চিতি করার লক্ষ্যে অগ্রসর হতে সব প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। সকল কর্মীকে অন্তত প্রচলতি আইনানুগ ন্যূনতম মজুরি অথবা প্রযোজ্য সমষ্টগিত চুক্তিতে নর্ধিারতি মজুরি—যটেি বশেি—প্রদান করতে হবে। উক্ত পরমিাণ অন্তত কর্মী এবং তার পরবিাররে মৌলকি চাহদিা পূরণে সক্ষম হতে হবে। মজুরি নয়িমতি ও সময়মতো পরশিোধ করতে হবে।9

নগদ অর্থে পরশিোধরে পরবির্তে ব্যাংক হসিাবে জমার মাধ্যমে মজুরি পরশিোধকে উৎসাহতি ও অগ্রাধকিার দেওয়ার সুপারশি করা হয়। তবে নগদ অর্থে পরশিোধ করা হলে, কর্মী যে পরমিাণ অর্থ গ্রহণ করছেনে তা একটি লখিতি নথি (রসদি/প্রাপ্তস্বিীকার)-এর মাধ্যমে প্রমাণযোগ্য হতে হবে।

শৃঙ্খলামূলক কারণ বা আইনে উল্লখে নইে এমন অন্য কোনো কারণে মজুরি আটকে রাখা এবং/অথবা কর্তন করা যাবে না।

সমমূল্যরে কাজরে জন্য নারী ও পুরুষরে সমান পারশ্রিমকি নশ্চিতি করতে হবে।

9. স্বচ্ছতা এবং সহযোগতিা

Mango তার সমগ্র সরবরাহ শৃঙ্খলে স্বচ্ছতা ও দায়বদ্ধতার প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ।
সহযোগতিামূলক মনোভাব বজায় রাখতে হবে এবং Mango-এর সরবরাহকৃত উপকরণ বা ব্যবস্থার মাধ্যমে পণ্য ও উৎপাদনকারী কারখানাগুলোর ট্রসেবেলিটিি নশ্চিতি করে পুরো সরবরাহ শৃঙ্খল সম্পর্কে বস্তিারতি তথ্য প্রদান করতে হবে। একইসঙ্গে, এ শৃঙ্খলরে অংশ হওয়া কর্মীদরে সম্পর্কওে প্রাসঙ্গকি তথ্য সরবরাহ করতে হবে।

Mango এবং অন্যান্য স্বাধীন তৃতীয় পক্ষরে সংস্থা—যমেন এনজওি, আন্তর্জাতকি ও স্থানীয় শ্রমকি সংগঠন, অডটি প্রতষ্ঠিান ইত্যাদি—এর সঙ্গে সহযোগতিা করতে হবে, কর্মস্থলে প্রবশোধকিার এবং কর্মীদরে সঙ্গে যোগাযোগরে সুযোগ সহজতর করে; তবে এমনভাবে, যাতে উৎপাদন প্রক্রয়িার স্বাভাবকি অগ্রগতি ব্যাহত না হয়।

10. সাবকন্ট্রাক্টংিয়রে নয়িন্ত্রণ

শুধুমাত্র Mango কর্তৃক অনুমোদতি ও যাচাইকৃত সমাপ্ত পণ্য উৎপাদনকারী কারখানাগুলোতইে উৎপাদন করা যাবে। Mango-এর পূর্বানুমোদন, স্পষ্ট সম্মতি এবং লখিতি অনুমতি ছাড়া উৎপাদনরে সম্পূর্ণ বা আংশকি হস্তান্তর, উপঠকিাদারি বা তৃতীয় পক্ষরে কাছে অর্পণ করা কঠোরভাবে নষিদ্ধি।
Mango যকেোনো সময় এই বাধ্যবাধকতার পালন যাচাই করার অধকিার সংরক্ষণ করে, এবং এর যকেোনো লঙ্ঘন চুক্তরি গুরুতর লঙ্ঘন হসিবেে গণ্য হবে।

11. পরবিশেগত প্রতশ্রিুতি

পরবিশেগত স্থায়ত্বি এবং একটি স্বাস্থ্যকর পরবিশেরে মানবাধকিাররে প্রতি Mango-এর অঙ্গীকাররে সাথে সামঞ্জস্য রখেে, সরবরাহ শৃঙ্খলরে

6. আইএলও সনদ 87, 98, 111 এবং 135 দ্বারা নয়িন্ত্রতি, যা সংগঠনরে স্বাধীনতা এবং সংগঠনরে অধকিার সুরক্ষা, সংগঠনরে অধকিার এবং সমবায় চুক্তি, কর্মসংস্থান এবং পশোর ক্ষত্রেে বৈষম্য এবং শ্রমকি প্রতনিধিদিরে উপর আলোচনা করে।
7. আইএলও সনদ 1 এবং 14 দ্বারা নয়িন্ত্রতি, যা কাজরে ঘণ্টা এবং সাপ্তাহকি বশ্রিাম সম্পর্কে আলোচনা করে।
8. আইএলও সনদ 26, 100 এবং 131 ন্যূনতম মজুরি নর্ধিারণরে পদ্ধতি, সমান পারশ্রিমকি এবং ন্যূনতম মজুরি নর্ধিারণরে মাধ্যমে নয়িন্ত্রতি।

সকল অংশীজনের কাছে Mango-এর পরিবেশগত নীতি, পদ্ধতি, মানদণ্ড এবং প্রয়োজনীয়তাসমূহ সম্পর্কে জ্ঞান থাকা এবং সেগুলোর প্রতিপালনে অঙ্গীকারবদ্ধ থাকা আবশ্যক।

পরিবেশের প্রতি শ্রদ্ধাশীল উপায়ে কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় সব ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। পরিবেশগত স্থায়িত্বসংক্রান্ত প্রযোজ্য স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক আইন এবং বিধিবিধান যথাযথভাবে মেনে চলতে হবে।

প্রাসঙ্গিক সকল পরিবেশগত অনুমতি ও লাইসেন্স থাকতে হবে এবং কার্যক্রমের পরিবেশগত 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, কয়লাচালিত 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 হ্রাসের লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে এবং সেগুলো অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় সম্পদ বরাদ্দ করতে হবে, পাশাপাশি নিয়মিতভাবে অগ্রগতি পর্যালোচনা করতে হবে।

কর্মপরিবেশে ন্যায়সঙ্গত রূপান্তরের দৃষ্টিভঙ্গির সাথে সামঞ্জস্য রেখে, সব ধরনের জলবায়ু-সংক্রান্ত ব্যবস্থা পরিকল্পিত ও দায়িত্বশীলভাবে বাস্তবায়ন করতে হবে, যাতে কর্মী ও সম্প্রদায়ের ওপর সম্ভাব্য সামাজিক প্রভাব বিবেচনায় নেওয়া হয় এবং প্রশিক্ষণ, সংলাপ ও ধারাবাহিক উন্নয়ন উৎসাহিত করা হয়।

11.2 জল ব্যবস্থাপনা

জল ব্যবহারের দায়িত্বশীল ও দক্ষ ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করার জন্য সব প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং যতদূর সম্ভব, সকল কর্মী ও তাদের সম্প্রদায়ের জন্য নিরাপদ পানীয় জলের প্রাপ্যতা নিশ্চিত করতে হবে।

জল ব্যবহারের পরিমাণ পর্যবেক্ষণ করতে হবে এবং জল খরচ কমানোর পাশাপাশি জল পুনঃসঞ্চালন ও পুনঃব্যবহার উৎসাহিত করার জন্য প্রচেষ্টা চালাতে হবে।

ভেজা প্রক্রিয়া থেকে সৃষ্ট বর্জ্যজল বা যেকোনো ধরনের নির্গমন/ছড়িয়ে পড়া পদার্থ নিষ্কাশনের 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 [10]

ম্যাঙ্গো ZDHC উদ্যোগের অংশ যেখানে তারা রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা সিস্টেম এবং তাদের রাসায়নিক ইনভেন্টেরি, সীমিত রাসায়নিকের তালিকা, বর্জ্য জল এবং স্লাজ ব্যবস্থাপনা, এবং সেলুলোজ ফাইবার উৎপাদন ব্যবস্থাপনার স্ট্যান্ডার্ডাইজড করেছে। ম্যাঙ্গো সারা মূল্য শৃঙ্খলা জুড়ে ভেজো বা রাসায়নিক-বহুল প্রক্রিয়াগুলিতে এই নির্দেশিকা গ্রহণ এবং বাস্তবায়নের প্রতিশ্রুতি ব্যক্ত করেছে।

প্রতিষ্ঠানগুলিতে রাসায়নিকগুলির একটি ইনভেন্টেরি থাকবে, স্পষ্টভাবে লেবেল করা হবে, এবং তাদের সংশ্লিষ্ট নিরাপত্তা ডেটা শীট স্থানীয় ভাষায় উপলব্ধ থাকবে।

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

11.4 বর্জ্য ব্যবস্থাপনা

বর্জ্যের পরিমাণ কমানোর জন্য সমস্ত প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ 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) বিবেচনা করা হবে এবং, নিষ্পত্তির সময়, পুনঃব্যবহার এবং পুনর্ব্যবহারকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

11.5 জীববৈচিত্র্য

সরবরাহ শৃঙ্খলা জুড়ে, প্রধানত কাঁচামাল উত্তোলনের সময়, জীববৈচিত্র্য এবং প্রাকৃতিক ইকোসিস্টেমের উপর প্রভাব প্রতিরোধ এবং/অথবা হ্রাস করতে সমস্ত সম্ভাব্য পদক্ষেপ নেওয়া হবে, পরিবেশ সংরক্ষণে উৎসাহিত করা হবে।

11.5.1.পুরনো-উৎপন্ন এবং বিপন্ন বনগুলির সুরক্ষা এবং সংরক্ষণ

গাছের সকল উপকরণ (সেলুলোজ ফাইবার, কাগজ, কার্ডবোর্ড এবং কাঠ) দায়িত্বের সাথে সংগ্রহ করা হবে। তাদের উৎস পর্যবেক্ষণ করা হবে এবং বর্তমান আইন অনুযায়ী স্বচ্ছভাবে তাদের সন্ধানযোগ্যতা পরিচালিত হবে।

11.5.2. প্রাণী কল্যাণ

ম্যাঙ্গো কোনো ধরনের পশু নির্যাতন এবং কষ্টের মাধ্যমে উপকরণ প্রাপ্তির অভ্যাসকে প্রত্যাখ্যান

9. আইএলও অনুসারে সংজ্ঞা: শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের জন্য একটি শালীন জীবনযাত্রার মান প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় মজুরির স্তর, দেশের পরিস্থিতি বিবেচনা করে, এবং স্বাভাবিক কর্মঘণ্টার কাজের জন্য গণনা করা হয়; জীবনযাত্রার মজুরির অনুমানের ক্ষেত্রে আইএলও-এর নীতি অনুসারে গণনা করা হয়, যা
10. আইএলও সনদ 170 দ্বারা রাসায়নিকগুলি নিয়ন্ত্রিত।

করে। এটি নিশ্চিত করা হবে যে পোশাক এবং আনুষাঙ্গিকগুলিতে ব্যবহৃত প্রাণীজগতের সমস্ত উপাদান মানুষের খাদ্য শৃঙ্খলের জন্য নির্ধারিত প্রাণী থেকে আসে। কোনো অবস্থাতেই বহিরাগত প্রাণী বা বিপন্ন ও ঝুঁকিপূর্ণ প্রজাতি থেকে প্রাপ্ত সামগ্রী ব্যবহার করা হবে না।

11.5.3. ইকোসিস্টেম সংরক্ষণ

ম্যাঙ্গো ইকোসিস্টেমের সংরক্ষণ এবং পরিবেশ পুনরুদ্ধারে অবদান রাখার চেষ্টা করে। বনভূমি ধ্বংস এবং বাস্তুতন্ত্রের রূপান্তরের বিরুদ্ধে প্রতিশ্রুতি, যেমন গবাদি পশুর চামড়ার উৎসের ক্ষেত্রে, সাপ্লাই চেইন জুড়ে প্রচার করা হবে।

11.5.4 আরও টেকসই উপকরণ

সরবরাহকারীদের জন্য প্রণীত পরিবেশবিষয়ক নির্দেশিকায় যেমন উল্লেখ করা হয়েছে, তেমনি কম পরিবেশগত প্রভাবসম্পন্ন কাঁচামালের ব্যবহারকে অগ্রাধিকার দিতে হবে। এ ক্ষেত্রে, সংশ্লিষ্ট সনদপত্র সর্বদা প্রদান করতে হবে।

12. নৈতিকতা এবং সম্মতি

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

13. যোগাযোগ এবং রিপোর্টিং প্রক্রিয়া

Mango স্বার্থসংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর জন্য বিভিন্ন কার্যকরী অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা উপলব্ধ করে এবং সেগুলোর তদারকি করে। এর মধ্যে Mango-এর নিজস্ব চ্যানেল (Mango অভিযোগ চ্যানেল) অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, যার মাধ্যমে গ্রুপের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত যে কোনো ব্যক্তি এই আচরণবিধি বা প্রতিটি দেশে প্রযোজ্য আইনসংক্রান্ত সম্ভাব্য কোনো অনিয়ম সম্পর্কে সহজেই জিজ্ঞাসা বা অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

Mango অভিযোগ চ্যানেলে, পাশাপাশি গ্রুপ কর্তৃক প্রবর্তিত অন্যান্য অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা, সদিচ্ছার ভিত্তিতে দায়েরকৃত যেকোনো অভিযোগের ক্ষেত্রে অভিযোগকারীর পরিচয় গোপন রাখার সুযোগ, গোপনীয় ব্যবস্থাপনা এবং প্রতিশোধহীন সুরক্ষা নিশ্চিত করে।

Mango পণ্য সরবরাহকারী ও সরবরাহ শৃঙ্খলের প্রস্তুতকারকদের নিকট দাবি করে যে তারা ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নির্দেশক নীতিমালার ৩১ নম্বর নীতিতে বর্ণিত বিধান অনুযায়ী কর্মীদের জন্য গোপনীয়, সাংস্কৃতিকভাবে উপযোগী এবং সহজপ্রাপ্য যোগাযোগ ও অভিযোগের চ্যানেল স্থাপন করবে।

Mango অভিযোগ চ্যানেলে 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 যেতে পারে:
https://www.mangofashiongroup.com

কোনো অমিলের ক্ষেত্রে, এই নথির ইংরেজি সংস্করণ অন্য যেকোনো অনুবাদের ওপর প্রাধান্য পাবে।

MANGO

产品供应商和制造商行为准则

CHINESE

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。

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商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 [1]

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 [2]

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。

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 [3]

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 [4]

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 [5]

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 [6]

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 [7]

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 [8]

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。[9]

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。

3. 受国际劳工组织第190号公约关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的规定所规范。
4. 受国际劳工组织第111号、97号、143号、159号、169号和183号公约关于就业和职业歧视、移徙工人、职业康复与就业、土著和部落人民以及生育保护的规定所规范。
5. 受国际劳工组织第148号和第155号公约关于工人职业安全与健康以及工作环境（空气污染、噪音和振动）的规定、《国际劳工组织职业安全与健康管理体系导则》以及关于职业安全与健康的第97号建议书所规范。
6. 受国际劳工组织第87号、98号、111号和135号公约关于结社自由与组织权保护、组织权和集体谈判权、就业和职业歧视以及工人代表的规定所规范。
7. 受国际劳工组织第1号和第14号公约关于工作时间和每周休息的规定所规范。
8. 受国际劳工组织第26号、100号和131号公约关于最低工资确定方法、同酬同工以及最低工资确定的规定所规范。
9. 根据国际劳工组织的定义：指为劳动者及其家庭提供体面生活水平所需的工资水平，并考虑所在国家的具体情况；该工资作为劳动者在正常工作时间内所完成劳动的对价进行计算；其计算应依据国际劳工组织关于生活工资估算的原则（如下文所述），并应通过工资制定程序，按照国际劳工组织关于工资制定的原则予以实现。

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

应采取措施减少微纤维释放。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 निर्माताओं के लिए आचार संहिता

INDIAN

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

आम उत्पाद आपूर्तकिर्ताओं और नर्िमाताओं के लिए सामाजकि, श्रम और पर्यावरणीय आचार संहिता

Mango Group (इसके बाद, "Mango" या "Group") की सस्टेनबलिटिी के प्रति प्रतबिद्धता के अनुरूप और संयुक्त राष्ट्र वैश्वकि 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 सद्धिांतों और दर्शन पर आधारति है, साथ ही संयुक्त राष्ट्र के मानवाधकिारों की सुरक्षा के लिए मुख्य अंतरराष्ट्रीय मानकों में नर्िधारति सद्धिांतों और मूल्यों पर आधारति है: मानवाधकिारों की सार्वभौमकि घोषणा, नागरकि और राजनीतकि अधकिारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा, आर्थकि, सामाजकि और सांस्कृतकि अधकिारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा और संयुक्त राष्ट्र सम्मेलनों, इसके संचालन में मानवाधकिारों के क्षेत्र में मुख्य मानकों के वषियों को शामलि कयिा गया है: बाल अधकिारों पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन, सभी प्रकार के नस्लीय भेदभाव के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन, महलिाओं के खलिाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन, दव्यिांगजनों के अधकिारों पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन और सभी प्रवासी श्रमकिों और उनके परविार के सदस्यों के अधकिारों के संरक्षण पर अंतर्राष्ट्रीय कन्वेंशन।

यह संहिता पारदर्शति, नैतकिता और ईमानदारी के सद्धिांतों पर आधारति है, जो उन्हें नष्पिक्ष और टकिाऊ व्यावसायकि संबंधों को बनाए रखने के लिए मौलकि पहलुओं के रूप में मानते हैं। इस संबंध में, Mango तीसरी पार्टी के साथ अपने सभी संबंधों के माध्यम से एक ऐसी संस्कृति को बढ़ावा देता है जो नैतकि और जम्मिेदार व्यवहार की गारंटी देता है , इसके तहत सभी आपूर्तकिर्ताओं और नर्िमाताओं के लिए यह अनविार्य है कि वे अपने व अपने उपठेकेदारों की ओर से लागू स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय कानूनों का अनुपालन सुनश्चिति करें, हतिों के कसिी भी टकराव का प्रबंधन करें और कसिी भी प्रकार के भ्रष्टाचार, रश्वितखोरी या जबरन वसूली को अस्वीकार करें।

संचार

इस संहिता की एक प्रति आपूर्तकिर्ता और नर्िमाता के संस्थान में कर्मचारयिों के लिए मुख्य प्रवेश और नकिास द्वार पर अंग्रेजी और स्थानीय भाषा दोनों में प्रदर्शति की जाएगी। इस प्रति में सामाजकि स्थरिता कंसल्टेशन ईमेल (eqp.socialcompliance@mango.com) के साथ-साथ Mango के नैतकि चैनल और अन्य शकिायत तरीकों के बारे में सभी जानकारी शामलि होगी, जो इस दस्तावेज़ के प्रावधानों के गैर-अनुपालन या उल्लंघन से संबंधति प्रश्नों या कसिी भी अनयिमति अभ्यास के संदर्भ में कसिी भी कार्यकर्ता को इन संचार चैनलों का उपयोग करने की आवश्यकता या इच्छा होने पर उपलब्ध होगी।

संहिता के अनुप्रयोग का दायरा

इस संहिता में नहिति सभी बातें उन सभी नर्िमाताओं और उत्पाद आपूर्तकिर्ताओं के लिए अनविार्य हैं जनिके साथ ग्रुप काम करता है। इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए, Mango को इस कोड के अनुप्रयोग को सुनश्चिति करने और नगिरानी करने के लिए अपने स्वयं के नरीक्षण या तीसरी पार्टी द्वारा कए गए नरीक्षण करने का अधकिार है। इसके अलावा, वे पर्यवेक्षी नकिायों को इस उद्देश्य के लिए आवश्यक दस्तावेज़ों और सभी साधनों का एक्सेस देंगे। ये ऑडटि अनुसूचति या अघोषति आधार पर कए जा सकते हैं।

उत्पाद आपूर्तकिर्ताओं और नर्िमाताओं की ओर से स्वीकृति और प्रतबिद्धता

Mango के सभी उत्पाद आपूर्तकिर्ता और नर्िमाता इस कोड में नर्दिष्टि सभी बदिुओं और उसके बाद के कसिी भी अपडेट का अनुपालन करने के लिए सहमत और वचनबद्ध हैं। यह दस्तावेज़ Mango की वेबसाइट पर उपलब्ध होगा।

अनुपालन का नयिंत्रण और नगिरानी

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

इस संहिता में स्थापति सद्धिांतों के अनुपालन को सुनश्चिति करने के उद्देश्य से, वे सभी फैक्ट्रयिाँ जनि्हें Mango को एक वैध ऑडटि प्रस्तुत करना आवश्यक है, वे ऐसा अर्ध-घोषति या अघोषति ऑडटि के स्वरूप में करेंगी। इस संबंध में, और उत्पादन केंद्रों में सामान्य परचिालन तथा वास्तवकि कार्य परस्थितियिों की अधकि सटीक समझ प्राप्त करने के लिए, घोषति प्रकृति की ऑडटि स्वीकार नहीं की जाएँगी। Mango कसिी भी समय उत्पाद नर्िमाण संस्थानों का अघोषति नरीक्षण करने का अधकिार सुरक्षति रखता है।

सुधारात्मक कार्रवाई

ऐसी कोई भी स्थिति जो इस संहिता के प्रावधानों का अनुपालन न करने का संकेत देती है, उसमें नर्िमाता या आपूर्तकिर्ता द्वारा इसका समाधान कयिा जाएगा, जसिके लिए छह महीने से अधकि की समय-सीमा नर्िधारति नहीं की जाएगी। यह ध्यान दयिा जाना चाहिए कि Mango तकनीकी सहायता प्रदान करके उपर्युक्त उपचारात्मक कार्रवाइयों में भाग लेगा। यदि उपर्युक्त अवधि के भीतर उपचार लागू नहीं कए जाते हैं, तो संबंधति प्रतबिंध लागू कए जाएंगे, जैसा कि संबंधति अनुबंध दस्तावेज़ में नर्िधारति कयिा गया है। यदि सामाजकि आपातकाल या अन्य महत्वपूर्ण पहलुओं की गंभीर स्थिति उत्पन्न होती है और उत्पाद नर्िमाता या आपूर्तकिर्ता तत्काल नदिान के लिए आवश्यक उपाय नहीं करते हैं, तो Group सभी लंबति उत्पादों की पूर्ण डलिीवरी पूरी हो जाने के बाद उक्त नर्िमाता या आपूर्तकिर्ता के साथ कसिी भी संबंध को रद्द कर सकता है।

सद्धिांत

1. बाल श्रम का नषिेध [1]

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

2. बलात् श्रम और बलात् श्रम के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कन्वेंशन 29 और 105 के माध्यम से विनियमित ।
3. कार्यस्थल पर हिंसा और उत्पीड़न के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन कन्वेंशन 190 के माध्यम से विनियमित।
4. रोजगार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव, प्रवासी श्रमिकों, व्यावसायिक पुनर्वास और रोजगार, स्वदेशी और आदिवासी लोगों और मातृत्व संरक्षण पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन कन्वेंशन 111, 97, 143, 159, 169 और 183 के माध्यम से विनियमित।
5. यह प्रावधान अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के कन्वेंशन 148 और 155 के माध्यम से विनियमित है, जो श्रमिकों की सुरक्षा और स्वास्थ्य तथा कार्यस्थल के पर्यावरण (वायु प्रदूषण, शोर और कंपन) से संबंधित हैं; साथ ही व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रबंधन प्रणालियों संबंधी ILO दिशानिर्देशों तथा व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य पर अनुशंसा 97 के माध्यम से भी विनियमित है।
6. संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार के संरक्षण, संगठित होने और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार, रोजगार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव और श्रमिक प्रतिनिधियों पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कन्वेंशन 87, 98, 111 और 135 के माध्यम से विनियमित ।

श्चित करने के लिए आवश्यक उपाय किए जाएंगे कि परिसर में कोई बाल श्रम न हो।

16 वर्ष से कम आयु के किसी भी व्यक्ति को भर्ती नहीं किया जाएगा। यदि स्थानीय कानून द्वारा निर्धारित आयु सीमा अधिक है, तो इस आयु सीमा का पालन किया जाना चाहिए।

1.1 युवा कर्मचारी

16 से 18 वर्ष की आयु के व्यक्तियों को युवा कर्मचारी माना जाएगा। युवा कर्मचारी ऐसा कोई काम नहीं करेंगे जो उनके शारीरिक, मानसिक या नैतिक स्वास्थ्य के लिए खतरनाक या हानिकारक माना जाता हो। ऐसा काम उनकी स्कूली शिक्षा में बाधा नहीं डालेगा, वे ओवरटाइम काम नहीं करेंगे और वे रात की शिफ्ट में काम नहीं करेंगे।

2. जबरन श्रम का निषेध [2]

Mango किसी भी रूप में जबरन या अनिवार्य श्रम को बर्दाश्त नहीं करता है तथा आधुनिक गुलामी या मानव तस्करी की किसी भी प्रथा को अस्वीकार करता है।

श्रमिकों के काम करने की स्वतंत्रता में हस्तक्षेप करने के लिए किसी भी प्रकार के बलपूर्वक और/या दंडात्मक उपायों का उपयोग नहीं किया जाएगा और किसी भी परिस्थिति में व्यक्तिगत दस्तावेजों को रोका नहीं जाएगा।

कर्मचारी पूर्व सूचना देकर तथा लागू कानून के अनुसार अपनी नौकरी छोड़ने की पूरी स्वतंत्रता है।

3. हिंसा और उत्पीड़न का निषेध [3]

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

4. गैर-भेदभाव [4]

कर्मचारियों के साथ नस्ल, रंग, लिंग, आयु, धर्म, मूल, विकलांगता, भाषा, मातृत्व, लैंगिक रुझान, बीमारी, जातीयता, राजनीतिक राय या किसी अन्य स्थिति के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाएगा।

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

5. कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा [5]

एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल सुनिश्चित किया जाएगा, जो कर्मचारियों के स्वास्थ्य और कल्याण की रक्षा करे तथा उसे प्रोत्साहित करे।

सभी संस्थानों में प्रकाश, वेंटिलेशन, शोर और स्वच्छता की स्थितियाँ उपयुक्त और पर्याप्त होनी चाहिए, ताकि दुर्घटना या बीमारी के जोखिम को कम या न्यूनतम किया जा सके और सुरक्षित कार्य तथा स्वस्थ पर्यावरणीय परिस्थितियाँ सुनिश्चित की जा सके। इसी प्रकार, विश्राम स्थलों, पेयजल बिंदुओं तथा ऐसे शौचालयों का एक्सेस सुनिश्चित किया जाएगा जो निजिता के अधिकार का सम्मान करते हों। यदि अतिरिक्त स्थान, जैसे छात्रावास या कैंटीन, उपलब्ध हों, तो उन्हें भी स्वच्छ और सुरक्षित रखा जाना चाहिए। कर्मचारियों के कल्याण को सुनिश्चित करने के लिए तापमान और आर्द्रता के स्तरों की निगरानी की जाएगी। ताप-तनाव से होने वाले नुकसान के जोखिम को कम करने के लिए विराम, जलयोजन तथा ताप-तनाव संबंधी प्रशिक्षण जैसे निवारक उपाय लागू किए जाएँगे। यदि निर्धारित सीमाएँ पार हो जाती हैं, तो कर्मचारियों के अल्पकालिक और दीर्घकालिक स्वास्थ्य की रक्षा के लिए प्रोटोकॉल सक्रिय किए जाएँगे। इन प्रक्रियाओं की समय-समय पर समीक्षा की जाएगी, ताकि उन्हें जलवायु संबंधी परिवर्तनों के अनुरूप ढाला जा सके। कार्यस्थल पर दुर्घटनाओं और बीमारियों की रोकथाम के लिए आवश्यक उपाय अपनाए जाएँगे, और सभी कर्मचारियों को निःशुल्क सुरक्षा सामग्री (मास्क, दस्ताने आदि) उपलब्ध कराई जाएगी। आपातकालीन निकास, निकासी योजनाएँ, अग्निशामक यंत्र और प्राथमिक उपचार किट विधिवत चिह्नित, आवश्यक स्थिति में तथा कार्य घंटों के दौरान उपलब्ध होने चाहिए। रासायनिक पदार्थों और एजेंटों, खतरनाक क्षेत्रों तथा उन सभी तत्वों को भी स्पष्ट रूप से चिह्नित किया जाएगा, जो जोखिम का स्रोत हो सकते हैं। मशीनरी में उपयुक्त सुरक्षा कवच लगे होंगे और स्वास्थ्य के लिए हानिकारक तकनीकों या प्रक्रियाओं का उपयोग नहीं किया जाएगा। आपातकालीन अभ्यास आयोजित किए जाएँगे और सभी कर्मचारियों को कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा के विषय में नियमित प्रशिक्षण प्रदान किया जाएगा।

स्वास्थ्य और सुरक्षा योजनाओं के अंतर्गत बाढ़, अत्यधिक तेज़ हवाओं, लू अथवा अन्य प्रतिकूल जलवायु घटनाओं जैसे मामलों के लिए रोकथाम और कार्रवाई की प्रक्रियाओं को भी ध्यान में रखा जाएगा।

स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए उत्तरदायी व्यक्ति या लोग सभी कर्मचारियों के लिए परिचित और सुलभ होने चाहिए तथा आपातकालीन स्थितियों में निर्णायक रूप से और पर्याप्त अधिकार के साथ कार्य करने में सक्षम हों।

भवन सुरक्षा से संबंधित उपायों सहित, स्वास्थ्य और सुरक्षा के सभी उपाय और स्तर एक नियमित, उपयुक्त और पर्याप्त निरीक्षण प्रणाली द्वारा सुनिश्चित किए जाएँगे, और संबंधित दस्तावेज़ों को वैध, अपडेट तथा लागू स्थानीय विनियमों के अनुरूप बनाए रखा जाएगा।

6. संघ बनाने और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता [6]

Mango संघ बनाने, संबद्धता और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की स्वतंत्रता को मान्यता देता है।

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

प्रतिनिधि और प्रतिनिधित्व प्राप्त व्यक्ति बिना किसी भेदभाव या प्रतिशोध के अपने कर्तव्यों का स्वतंत्रपूर्वक और उचित ढंग से पालन कर सकते हैं।

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

7. पर्याप्त कार्य घंटे [7]

कार्य दिवस की लंबाई लागू कानून या किसी समझौते के प्रावधानों द्वारा विनियमित की जाएगी, यदि समझौते की शर्तें श्रमिकों के लिए अधिक अनुकूल हों।

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

ओवरटाइम का भुगतान कानून के अनुसार किया जाएगा और इसे हमेशा स्वैच्छिक आधार पर किया जाएगा। प्रति सप्ताह अधिकतम 12 घंटे का ओवरटाइम ही स्वीकार किया जाएगा। इन घंटों का भुगतान लागू कानून और विनियमों के अनुसार सामान्य प्रति घंटे की दर से अधिक दर पर किया जाना चाहिए।

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

8. नियमित रिक्रूटमेंट और पर्याप्त पारिश्रमिक [8]

सभी कर्मचारियों को स्थानीय भाषा में एक लिखित अनुबंध की गारंटी दी जाएगी, जिसमें रोजगार के नियम और शर्तें विनिर्दिष्ट होंगी। साथ ही, उन्हें उनके अधिकारों और दायित्वों के बारे में समझने योग्य तरीके से जानकारी दी जाएगी। सभी कर्मचारियों को ऐसा दस्तावेज़ माँगने का अधिकार होगा, जिसमें यह विनिर्दिष्ट हो कि उनके वेतन की गणना किस प्रकार की गई है।

अस्थिर या असुरक्षित रोजगार से बचने और जीवन-निर्वाह योग्य वेतन की गारंटी की दिशा में आगे बढ़ने के लिए सभी आवश्यक उपाय किए जाएँगे। सभी कर्मचारियों को कम-से-कम लागू न्यूनतम वेतन या सामूहिक समझौते द्वारा स्थापित वेतन, यदि वह अधिक हो, प्रदान किया जाएगा। यह राशि कम-से-कम कर्मचारी और उसके परिवार की बुनियादी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त होनी चाहिए। वेतन का भुगतान नियमित रूप से और समय पर किया जाएगा। [9]

यह अनुशंसा की जाती है कि नकद भुगतान की अपेक्षा बैंक खाते में वेतन हस्तांतरण को प्रोत्साहित किया जाए और उसे प्राथमिकता दी जाए। यदि वेतन का भुगतान नकद में किया जाता है, तो कर्मचारी द्वारा प्राप्त राशि का लिखित दस्तावेज़ (रसीद) के माध्यम से प्रमाण होना आवश्यक होगा।

अनुशासनात्मक कारणों से अथवा ऐसे अन्य कारणों से, जो कानून में निर्धारित न हों, वेतन की रोक और/या कटौती की अनुमति नहीं दी जाएगी।

पुरुषों और महिलाओं के बीच समान मूल्य के कार्य के लिए समान वेतन सुनिश्चित किया जाएगा।

9. पारदर्शिता और सहयोग

Mango अपनी संपूर्ण आपूर्ति श्रृंखला में पारदर्शिता और उत्तरदायित्व के प्रति प्रतिबद्ध है।

सहयोगात्मक दृष्टिकोण बनाए रखा जाएगा और संपूर्ण आपूर्ति श्रृंखला के संबंध में विस्तृत जानकारी प्रदान की जाएगी, ताकि Mango द्वारा उपलब्ध कराए गए उपकरणों के माध्यम से उत्पादों और उत्पादन फैक्ट्रियों की अनुरेखणीयता सुनिश्चित की जा सके, साथ ही इस श्रृंखला का हिस्सा बनने वाले कर्मचारियों से संबंधित प्रासंगिक जानकारी भी उपलब्ध कराई जाएगी।

Mango तथा उन स्वतंत्र तृतीय-पक्ष संस्थाओं (जैसे गैर-सरकारी संगठन, अंतरराष्ट्रीय और स्थानीय ट्रेड यूनियन संगठन, ऑडिट फर्म आदि) के साथ सहयोग किया जाएगा, कार्यस्थलों का एक्सेस और कर्मचारियों से संपर्क की सुविधा प्रदान करते हुए, बशर्ते कि इससे उत्पादन प्रक्रिया की सामान्य प्रगति में बाधा न आए।

10. सबकॉन्ट्रेक्ट का विनियमन

उत्पादन केवल उन तैयार उत्पाद निर्माण फैक्ट्रियों में किया जा सकेगा जिन्हें Mango द्वारा विधिवत अधिकृत और सत्यापित किया गया हो। Mango की पूर्व, स्पष्ट और लिखित अनुमति के बिना उत्पादन को किसी तृतीय पक्ष को पूर्णतः या आंशिक रूप से हस्तांतरित करना, उप-ठेके पर देना या सौंपना स्पष्ट रूप से निषिद्ध है।

Mango को किसी भी समय इस दायित्व के अनुपालन का सत्यापन करने का अधिकार सुरक्षित रहेगा, और इसका कोई भी उल्लंघन अनुबंध का गंभीर उल्लंघन माना जाएगा।

11. पर्यावरण प्रतिबद्धता

पर्यावरणीय स्थिरता और स्वस्थ पर्यावरण के मानवाधिकार के प्रति Mango की प्रतिबद्धता के अनुरूप, आपूर्ति श्रृंखला से अपेक्षा की जाती है कि वह Mango की पर्यावरणीय नीतियों, प्रक्रियाओं, मानकों और आवश्यकताओं की जानकारी रखे तथा उनके अनुपालन के प्रति प्रतिबद्ध रहे।

पर्यावरण के प्रति सम्मानजनक तरीके से संचालन करने के लिए सभी आवश्यक कार्रवाइयाँ की जाएँगी। पर्यावरणीय स्थिरता के क्षेत्र में लागू स्थानीय और अंतरराष्ट्रीय कानूनों तथा विनियमों का विधिवत पालन किया जाएगा।

सभी प्रासंगिक पर्यावरणीय परमिट और लाइसेंस उपलब्ध

7. कार्य के घंटों और साप्ताहिक विश्राम पर ILO कन्वेंशन 1 और 14 के माध्यम से विनियमित।
8. न्यूनतम मजदूरी निर्धारण पद्धति, समान पारिश्रमिक और न्यूनतम मजदूरी निर्धारण पर ILO कन्वेंशन 26, 100 और 131 के माध्यम से विनियमित।
9. आईएलओ के अनुसार परिभाषा: देश की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, श्रमिकों और उनके परिवारों को एक सभ्य जीवन स्तर प्रदान करने के लिए आवश्यक वेतन स्तर, और सामान्य काम के घंटों के दौरान किए गए काम के बदले में गणना की जाती है; जीवन निर्वाह मजदूरी के अनुमान के संबंध में आईएलओ के सिद्धांतों के अनुसार गणना की जाती है, जैसा कि नीचे विस्तार से बताया गया है, और आईएलओ के सिद्धांतों के अनुसार मजदूरी निर्धारण की प्रक्रिया के माध्यम से प्राप्त किया जाना है।
10. रसायनों पर आईएलओ कन्वेंशन 170 के माध्यम से विनियमित।

होने चाहिए, और परचािलनों के पर्यावरणीय प्रभाव को कम करने के लिए सक्रयि रूप से कार्य कयिा जाएगा।

11.1 ऊर्जा एवं उत्सर्जन प्रबंधन

अधकि टकिाऊ ऊर्जा स्रोतों की ओर संक्रमण कयिा जाएगा, जसिमें नवीकरणीय ऊर्जा के उपयोग को प्राथमकिता दी जाएगी। वशिेष रूप से, कोयले से चलने वाले बॉयलरों के उपयोग को क्रमकि रूप से समाप्त कयिा जाएगा, जसिके लिए यथार्थवादी समय-सीमाओं सहति एक योजना नर्धारति की जाएगी।

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

कार्यस्थल में न्यायसंगत संक्रमण के दृष्टकिोण के अनुरूप, सभी जलवायु-संबंधी उपायों को योजनाबद्ध और जम्मिेदार तरीके से लागू कयिा जाएगा, जसिमें कर्मचारयिों और समुदायों पर संभावति सामाजकि प्रभावों को ध्यान में रखा जाएगा तथा प्रशक्षिण, संवाद और नरिंतर सुधार को प्रोत्साहति कयिा जाएगा।

11.2 जल प्रबंधन

जल के उपयोग के जम्मिेदार और दक्ष प्रबंधन के लिए सभी आवश्यक उपाय कएि जाएँगे, और जहाँ तक संभव हो, सभी कर्मचारयिों तथा उनके समुदायों के लिए पेयजल तक पहुँच सुनश्चिति की जाएगी।

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

गीली प्रक्रयिाओं से उत्पन्न अपशष्टि जल या कसिी भी प्रकार के रसिाव का नर्वहन से पहले नदिान कयिा जाना चाहएि।

11.2.1 माइक्रोफाइबर

माइक्रोफाइबर के उत्सर्जन को कम करने के लिए उपाय लागू कएि जाएंगे। यह ध्यान दयिा जाना चाहएि कि माइक्रोफाइबर के उत्सर्जन से न केवल पानी प्रदूषति होता है, बल्कि मटि्टी और हवा भी प्रदूषति होती है और इस प्रकार जैव ववििधिता और मानव स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है।

11.3 रासायनकि प्रबंधन [10]

Mango ZDHC पहल का हस्सिा है, जहाँ उन्होंने रासायनकि प्रबंधन प्रणालयिों और उनकी रासायनकि सूची, प्रतबिंधति रसायनों की सूची, अपशष्टि जल और कीचड़ प्रबंधन, और सेल्यूलोज फाइबर उत्पादन प्रबंधन को मानकीकृत कयिा है। Mango गीले या रासायनकि-गहन प्रक्रयिाओं में मूल्य श्रृंखला में इन दशिानर्दिेशों को अपनाने और लागू करने के लिए प्रतबिद्ध है।

सुवधिाओं में रसायनों की सूची, स्पष्ट रूप से लेबल की हुई, तथा स्थानीय भाषा में उनकी संबंधति सुरक्षा डाटा शीट उपलब्ध होनी चाहएि।

रसायनों और खाली कंटेनरों को, जन्हिें संभाला या त्यागा जाना चाहएि, लागू कानून के अनुसार प्रबंधति कयिा जाएगा और इस तरह से कयिा जाएगा जसिसे स्वास्थ्य, सुरक्षा और पर्यावरण के लिए जोखमि समाप्त हो जाए या कम हो जाए।

11.4 अपशष्टि मैनेजमेंट

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

कचरे को श्रेणी के अनुसार अलग-अलग कयिा जाएगा और उचति संकेतों के साथ उचति तरीके से संग्रहति कयिा जाएगा। अपशष्टि पदानुक्रम (1. कमी, 2. पुनः उपयोग, 3. पुनर्चक्रण, 4. ऊर्जा पुनर्प्राप्ती) पर वचिार कयिा जाएगा और नपिटान के समय पुनः उपयोग और पुनर्चक्रण को प्राथमकिता दी जाएगी।

11.5 जैव ववििधिता

आपूर्त श्रृंखला में जैव ववििधिता और प्राकृतकि पारस्थितिकी मैकेनज्मि पर पड़ने वाले प्रभावों को रोकने और/या न्यूनतम करने के लिए सभी संभव उपाय कएि जाएंगे, मुख्य रूप से कच्चे माल के नष्किर्षण में, तथा पर्यावरण के संरक्षण को बढ़ावा दयिा जाएगा।

11.5.1. पुराने और संकटग्रस्त वनों का संरक्षण और वचाव

पेड़ों से प्राप्त सभी चीज़ें (सेल्यूलोज फाइबर, कागज, कार्डबोर्ड और लकड़ी) जम्मिेदारी से प्राप्त की जाएगी। उनकी उत्पत्ति की नगिरानी की जाएगी, और वर्तमान कानून के अनुसार पारदर्शी तरीके से उनकी ट्रेसबलिटिी का प्रबंधन कयिा जाएगा।

11.5.2. पशु कल्याण

Mango ऐसी कसिी भी प्रथा को अस्वीकार करता है जसिमें सामग्री प्राप्त करने के लिए जानवरों के साथ दुर्व्यवहार और पीड़ा शामलि हो। यह गारंटी दी जाएगी कि कपिड़ों और सहायक उपकरणों में इस्तेमाल की जाने वाली सभी पशु मूल की सामग्री मानव खाद्य श्रृंखला के लिए नयित जानवरों से आती है। कसिी भी परस्थितिि में वदिेशी जानवरों या लुप्तप्राय और कमजोर प्रजातयिों से प्राप्त सामग्री का उपयोग नहीं कयिा जाएगा।

11.5.3. पारस्थितिकी मैकेनज्मि का संरक्षण

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

निपटने और पारिस्थितिकी मैकेनिज़्म के परिवर्तन, उदाहरण के लिए गोजातीय खाल के स्रोत में, पूरी आपूर्ति श्रृंखला में प्रतिबद्धता को बढ़ावा दिया जाएगा।

11.5.4. अधिक टिकाऊ सामग्री

जैसा कि आपूर्तिकर्ताओं 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 विषय-वस्तु को नियंत्रित करता है, तो उस कानून का पालन किया जाएगा जो कर्मचारी के लिए अधिक अनुकूल है।

13. संचार और रिपोर्टिंग मैकेनिज़्म

Mango हितधारकों के लिए परिचालन स्तर पर विभिन्न शिकायत निवारण तंत्र उपलब्ध कराता है और उनकी निगरानी 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 निवारण 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-आपूर्तिकर्ताओं और निर्माताओं 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 नीतियाँ, शिकायत निवारण तंत्र और दस्तावेज निम्न वेबसाइट पर देखे जा सकते हैं:
https://www.mangofashiongroup.com

किसी भी विसंगति की स्थिति में, इस दस्तावेज़ का अंग्रेज़ी संस्करण किसी भी अन्य अनुवाद पर प्रभावी होगा।

MANGO

ក្រមប្រតិបត្តិសម្រាប់ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងក្រុមហ៊ុនផលិត

KHMER

ក្រមប្រតិបត្តិការផ្នែកសង្គម ការងារ និងបរិស្ថានសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងក្រុមហ៊ុនផលិតរបស់ Mango

ស្របតាមការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន Mango Group ចំពោះនិរន្តរភាព (តទៅនេះហៅថា "Mango" ឬ "ក្រុមហ៊ុន") និងចាប់តាំងពីការចូលរួមរបស់ខ្លួនក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើម United Nations Global Compact មក Mango បានលើកកម្ពស់ឱ្យមានការអនុលោមតាមអ្វីដែលបានកំណត់នៅក្នុងឯកសារនេះទូទាំងខ្សែសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន។ ក្រមប្រតិបត្តិនេះ (តទៅនេះហៅថា "ក្រម") ផ្អែកលើគោលការណ៍ និងទស្សនវិជ្ជារបស់ United Nations Global Compact ព្រមទាំងគោលការណ៍ និងតម្លៃដែលមានចែងនៅក្នុងស្តង់ដារអន្តរជាតិសំខាន់ៗរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិមនុស្ស ដូចជា សេចក្តីប្រកាសសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិស៊ីវិល និងនយោបាយ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ និងអនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ ក្រមនេះក៏បានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននូវខ្លឹមសារដែលមាននៅក្នុងស្តង់ដារសំខាន់ៗផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ ដូចជា អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិរបស់ជនពិការ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទាំងអស់ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ រាល់អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ដែលអនុវត្តបានរបស់អង្គការអន្តរជាតិការងារ (OIT) ត្រូវបានរួមបញ្ចូលផងដែរ។

ក្រមនេះផ្អែកលើគោលការណ៍នៃតម្លាភាព សីលធម៌ និងសុចរិតភាព ដោយចាត់ទុកវាជាចំណុចស្នូលសម្រាប់រក្សាទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្មដែលយុត្តិធម៌ និងមាននិរន្តរភាព។ ក្នុងន័យនេះ Mango លើកកម្ពស់តាមរយៈទំនាក់ទំនងទាំងអស់របស់ខ្លួនជាមួយភាគីទីបីនូវវប្បធម៌ដែលធានាឱ្យមានអាកប្បកិរិយាប្រកបដោយសីលធម៌ និងទំនួលខុសត្រូវ ដោយតម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងក្រុមហ៊ុនផលិតគ្រប់រូបធានាថាមានការអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមាននៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ទាំងសម្រាប់ខ្លួនឯង និងសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ និងបដិសេធរាល់ទម្រង់នៃអំពើពុករលួយ ការសូកប៉ាន់ ឬការគំរាមកំហែង។

ការទំនាក់ទំនង

ច្បាប់ចម្លងមួយនៃក្រមនេះត្រូវតែដាក់តាំងបង្ហាញនៅច្រកចូល និងច្រកចេញសំខាន់ៗសម្រាប់បុគ្គលិកនៅក្នុងបរិវេណរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងក្រុមហ៊ុនផលិត ទាំងជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាមូលដ្ឋាន។ ច្បាប់ចម្លងនោះត្រូវរួមបញ្ចូលអ៊ីមែលសម្រាប់ការសាកសួរអំពីនិរន្តរភាពសង្គម (socialimpact@mango.com) ព្រមទាំងព័ត៌មានទាំងអស់អំពី Canal de Denuncias de Mango និងយន្តការបណ្តឹងផ្សេងៗដែលមានស្រាប់ ក្នុងករណីដែលបុគ្គលិកណាម្នាក់ត្រូវការ ឬចង់ប្រើប្រាស់បណ្តាញទំនាក់ទំនងទាំងនេះសម្រាប់ការសាកសួរ ឬការរាយការណ៍អំពីការអនុវត្តមិនប្រក្រតីណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការមិនអនុលោមតាម ឬការរំលោភលើអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងឯកសារនេះ។

វិសាលភាពអនុវត្តនៃក្រម

អ្វីគ្រប់យ៉ាងដែលមានចែងនៅក្នុងក្រមនេះ គឺជាកាតព្វកិច្ចអនុវត្តសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផលិត និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើការជាមួយ។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ Mango នឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការត្រួតពិនិត្យដោយខ្លួនឯង ឬតាមរយៈភាគីទីបី ដើម្បីធានា និងតាមដានការអនុវត្តក្រមនេះ។ បន្ថែមពីនេះ ពួកគេត្រូវផ្តល់សិទ្ធិចូលប្រើឯកសារ និងមធ្យោបាយចាំបាច់ទាំងអស់ដល់អង្គភាពត្រួតពិនិត្យសម្រាប់គោលបំណងនេះ។ សវនកម្មទាំងនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តតាមកាលវិភាគ ឬដោយមិនជូនដំណឹងជាមុន។

ការទទួលយក

និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងក្រុមហ៊ុនផលិត

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងក្រុមហ៊ុនផលិតទាំងអស់របស់ Mango ត្រូវទទួលយក និងប្តេជ្ញាអនុវត្តតាមចំណុចទាំងអស់ដែលមានចែងនៅក្នុងក្រមនេះ និងបច្ចុប្បន្នភាពនានាដែលអាចមាននៅពេលក្រោយ។ ក្រមនេះមានផ្សាយនៅលើគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ការត្រួតពិនិត្យ និងការតាមដានការអនុលោមតាម

ការអនុវត្តក្រមនៅក្នុងរោងចក្រ និងបរិវេណផ្សេងៗរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល នឹងត្រូវបានតាមដាន និងផ្ទៀងផ្ទាត់ជាប្រចាំ។ ការផ្ទៀងផ្ទាត់នេះអាចត្រូវបានអនុវត្តរួមគ្នាជាមួយអង្គការភាគីទីបីឯករាជ្យផ្សេងទៀតទាំងកម្រិតអន្តរជាតិ និងមូលដ្ឋាន។ ដើម្បីធានាការអនុលោមតាម ត្រូវមានការអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅកាន់បរិវេណ ការទាក់ទងជាមួយបុគ្គលិក និងការចូលប្រើឯកសារចាំបាច់។

ដើម្បីធានាការអនុលោមតាមគោលការណ៍ដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្រមនេះ រោងចក្រទាំងអស់ដែលត្រូវដាក់សវនកម្មមានសុពលភាពជូន Mango ត្រូវធ្វើសវនកម្មក្រោមទម្រង់សវនកម្មជូនដំណឹងមួយផ្នែក ឬមិនជូនដំណឹងជាមុន។ ក្នុងន័យនេះ ហើយដើម្បីទទួលបានទិដ្ឋភាពត្រឹមត្រូវជាងមុនអំពីប្រតិបត្តិការធម្មតា និងលក្ខខណ្ឌការងារពិតប្រាកដនៅមជ្ឈមណ្ឌលផលិត មិនទទួលយកសវនកម្មដែលបានជូនដំណឹងជាមុននោះទេ។

Mango សូមរក្សាសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសវនកិច្ច ដោយមិនជូនដំណឹងជាមុនទៅកាន់បរិវេណផលិតផលិតផល នៅពេលណាក៏បាន។

វិធានការកែតម្រូវ

ស្ថានភាពណាមួយដែលបង្កឱ្យមានការមិនអនុលោមតាមអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងក្រមនេះ នឹងតម្រូវឱ្យមានការកែតម្រូវដោយក្រុមហ៊ុនផលិត ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដោយកំណត់រយៈពេលមិនឱ្យលើសពីប្រាំមួយខែ។ គួរបញ្ជាក់ថា Mango នឹងចូលរួមក្នុងវិធានការកែតម្រូវទាំងនេះ ដោយផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើការកែតម្រូវមិនត្រូវបានអនុវត្តក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់នោះទណ្ឌកម្មសមស្របដែលមានចែងនៅក្នុងឯកសារកិច្ចសន្យាពាក់ព័ន្ធ នឹងត្រូវអនុវត្ត។ ក្នុងករណីមានស្ថានភាពបន្ទាន់ធ្ងន់ធ្ងរផ្នែកសង្គម ឬបញ្ហាសំខាន់ផ្សេងទៀត ហើយក្រុមហ៊ុនផលិត ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលមិនចាត់វិធានការចាំបាច់សម្រាប់ការកែតម្រូវភ្លាមៗទេ ក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងណាមួយជាមួយក្រុមហ៊ុនផលិត ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលពាក់ព័ន្ធ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការប្រគល់ផលិតផលដែលនៅសល់ទាំងអស់រួចរាល់។

គោលការណ៍

1. ការហាមឃាត់ការងារកុមារ [1]

Mango មិនអត់ឱនចំពោះការងារកុមារទេ។ វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់នឹងត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីធានាថាមិនមានការងារកុមារនៅក្នុងបរិវេណការងារឡើយ។

មិនអនុញ្ញាតឱ្យជួលបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានអាយុក្រោម 16 ឆ្នាំឡើយ។ ប្រសិនបើអាយុអប្បបរមាដែលច្បាប់មូលដ្ឋានកំណត់មានកម្រិតខ្ពស់ជាងនេះ ត្រូវគោរពតាមកម្រិតនោះ។

1.1 កម្មករវ័យក្មេង

បុគ្គលដែលមានអាយុចន្លោះពី 16 ឆ្នាំ ដល់ 18 ឆ្នាំ ត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករវ័យក្មេង។ កម្មករវ័យក្មេងមិនត្រូវអនុវត្តការងារណាមួយដែលត្រូវចាត់ទុកថាមានគ្រោះថ្នាក់ ឬប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ឬផ្លូវសីលធម៌របស់ពួកគេទេ។ ការងារនោះមិនត្រូវរំខានដល់ការសិក្សារបស់ពួកគេ មិនត្រូវធ្វើម៉ោងបន្ថែម ហើយក៏មិនត្រូវធ្វើការវេនយប់ផងដែរ។

2. ការហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ [2]

Mango មិនអត់ឱនចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬការងារកាតព្វកិច្ចក្នុងទម្រង់ណាមួយឡើយ ហើយបដិសេធរាល់អំពើទាសភាពសម័យទំនើប ឬការជួញដូរមនុស្ស។

មិនត្រូវប្រើវិធានការបង្ខិតបង្ខំ និង/ឬវិធានការផ្តន្ទាទោសណាមួយ ដែលរារាំងសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការងាររបស់បុគ្គលិកឡើយ ហើយក្រោមករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវរក្សាទុកឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេទេ។ បុគ្គលិកអាចចាកចេញពីកន្លែងការងារដោយសេរី ដោយជូនដំណឹងជាមុន និងស្របតាមច្បាប់ដែលអនុវត្ត។

3. ការហាមឃាត់អំពើហិង្សា និងការរំខាន [3]

សិទ្ធិរបស់មនុស្សគ្រប់រូបក្នុងការទទួលបានបរិយាកាសការងារដែលគ្មានអំពើហិង្សា និងការរំខាន នឹងត្រូវលើកកម្ពស់ និងគោរព។ អនុវត្តន៍ ឬអាកប្បកិរិយាណាមួយដែលបង្ក ឬអាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ ឬផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងអំពើហិង្សា ការគំរាមកំហែង ការផ្តន្ទាទោស ឬការរំខានគ្រប់ប្រភេទ រួមទាំងដោយហេតុផលយេនឌ័រ ត្រូវចាត់ទុកថាមិនអាចទទួលយកបាន។

4. ការមិនរើសអើង [4]

បុគ្គលិកមិនត្រូវទទួលរងការរើសអើងប្រភេទណាមួយ ដោយសារពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ យេនឌ័រ អាយុ សាសនា ជម្រើសផ្លូវភេទ អត្តសញ្ញាណភេទ ពិការភាព ភាសា មាត□□□□ និន្នាការផ្លូវភេទ ជំងឺ ជាតិពន្ធុ មតិនយោបាយ ឬស្ថានភាពផ្សេងណាមួយឡើយ។

ការសម្រេចចិត្តទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ និងសមភាពនៃឱកាស ហើយត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះក្រុមដែលស្ថិតក្នុងភាពងាយរងគ្រោះ ដូចជា ស្ត្រី ជនពិការ ជនចំណាកស្រុក និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ព្រមទាំងជនជាតិដើមភាគតិច និងជនជាតិជាភូមិភាគ។

5. សុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងការងារ [5]

ត្រូវធានាឱ្យមានកន្លែងធ្វើការដែលមានសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អ ដែលការពារ និងលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក។

លក្ខខណ្ឌពន្លឺ ខ្យល់ចេញចូល សំឡេងរំខាន និងអនាម័យ ត្រូវមានភាពសមស្រប និងគ្រប់គ្រាន់នៅគ្រប់បរិវេណទាំងអស់ ដើម្បីកាត់បន្ថយ ឬបង្រួមអប្បបរមាហានិភ័យនៃគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺ ដោយធានាឱ្យមានការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងលក្ខខណ្ឌបរិស្ថានដែលមានសុខភាពល្អ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ត្រូវធានាឱ្យមានការចូលប្រើកន្លែងសម្រាក ចំណុចទឹកផឹកស្អាត និងបង្គន់ដែលគោរពសិទ្ធិឯកជនភាព។ ប្រសិនបើមានកន្លែងបន្ថែម ដូចជា បន្ទប់ស្នាក់នៅ ឬអាហារដ្ឋាន កន្លែងទាំងនោះក៏ត្រូវរក្សាឱ្យស្អាត និងមានសុវត្ថិភាពផងដែរ។

ត្រូវតាមដានកម្រិតសីតុណ្ហភាព និងសំណើម ដើម្បីធានាសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក។ ត្រូវអនុវត្តវិធានការបង្ការ ដូចជា ពេលសម្រាក ការផ្តល់ជាតិទឹក និងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសម្ពាធកម្ដៅ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការខូចខាតដោយសារកម្ដៅ។ ប្រសិនបើកម្រិតដែលបានកំណត់ត្រូវបានលើស ត្រូវដំណើរការពិធីការការពារសុខភាពរបស់បុគ្គលិកទាំងក្នុងរយៈពេលខ្លី និងវែង។ នីតិវិធីទាំងនេះត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំ ដើម្បីសម្របឱ្យស្របនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។

1. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 26, 100 និង 131 ស្តីពីវិធីសាស្ត្រកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ស្តីពីសមភាពនៃការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
2. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 29 និង 105 ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ និងស្តីពីការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ។
3. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 190 ស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សា និងការរំខាននៅក្នុងពិភពការងារ។
4. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 111, 97, 143, 159, 169 និង 183 ស្តីពីការរើសអើងក្នុងវិស័យការងារ និងមុខរបរ ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ស្តីពីការស្តារសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងការងារ ស្តីពីជនជាតិដើមភាគតិច និងជនជាតិជាភូមិភាគ និងស្តីពីការការពារមាត□□□□។
5. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 148 និង 155 ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករ និងស្តីពីបរិយាកាសការងារ (ការបំពុលខ្យល់ សំឡេងរំខាន និងរំញ័រ) ព្រមទាំងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OIT ស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងការងារ និងអនុសាសន៍លេខ 97 ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងការងារ។

ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ និងជំងឺនៅក្នុងបរិយាកាសការងារ ហើយត្រូវផ្តល់សម្ភារៈការពារដោយឥតគិតថ្លៃ ដូចជា ម៉ាស ស្រោមដៃ ជាដើម ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់។ ច្រកចេញបន្ទាន់ ផែនការជម្លៀស អង្គការពន្លត់អគ្គីភ័យ និងប្រអប់សង្គ្រោះបឋម ត្រូវមានស្លាកសញ្ញាច្បាស់លាស់ ស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ និងអាចប្រើនក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ សារធាតុ និងភ្នាក់ងារគីមី តំបន់គ្រោះថ្នាក់ និងធាតុទាំងអស់ដែលអាចជាប្រភពហានិភ័យ ត្រូវមានស្លាកសញ្ញាឱ្យឃើញច្បាស់។ ម៉ាស៊ីនត្រូវមានឧបករណ៍ការពារសមស្រប ហើយមិនត្រូវប្រើបច្ចេកទេស ឬដំណើរការណាមួយដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពឡើយ។ ត្រូវអនុវត្តសមយុទ្ធស្ថានការណ៍បន្ទាន់ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពក្នុងការងារ ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់។

នៅក្នុងផែនការសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះនីតិវិធីបង្ការ និងការឆ្លើយតបចំពោះព្រឹត្តិការណ៍អាកាសធាតុអាក្រក់ ដូចជា ទឹកជំនន់ ខ្យល់ខ្លាំង រលកកម្ដៅ ជាដើម។

បុគ្គល ឬបុគ្គលជាច្រើនដែលទទួលខុសត្រូវលើសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ត្រូវតែជាបុគ្គលដែលបុគ្គលិកទាំងអស់ស្គាល់ អាចទាក់ទងបាន និងមានសមត្ថភាពសម្រេចចិត្ត និងអំណាចក្នុងស្ថានការណ៍បន្ទាន់។ វិធានការ និងកម្មវិធីទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាព រួមទាំងវិធានការដែលទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពអគារ ត្រូវធានាដោយប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ដែលសមស្រប និងគ្រប់គ្រាន់ ដោយរក្សាឯកសារពាក់ព័ន្ធឱ្យមានសុពលភាព និងស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិមូលដ្ឋានដែលអនុវត្ត។

6. សេរីភាពក្នុងការសមាគម និងការចរចារួម [6]

Mango ទទួលស្គាល់សេរីភាពក្នុងការសមាគម ការចូលជាសមាជិក និងសិទ្ធិក្នុងការចរចារួម។

ត្រូវធានាឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ Mango មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម ចូលជាសមាជិកអង្គការសហជីព និងចរចារួម។ តំណាងបុគ្គលិក និងបុគ្គលិកដែលត្រូវបានតំណាង អាចបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនដោយសេរី និងសមស្រប ដោយមិនមានការរើសអើង ឬការសងសឹកប្រភេទណាមួយកើតឡើងពីការអនុវត្តតួនាទីនោះឡើយ។

នៅពេលដែលសិទ្ធិនៃសេរីភាពក្នុងការសមាគម ការចូលជាសមាជិក និងការចរចារួម មិនត្រូវបានធានាដោយច្បាប់ ត្រូវសហការជាមួយបុគ្គលិក ដើម្បីសម្រួលឱ្យមានលំហអង្គការសម្រាប់ពួកគេ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ត្រូវលើកកម្ពស់ និងបញ្ចូលទំនាក់ទំនងជាប្រចាំជាមួយ Mango និងអង្គការសហជីពអន្តរជាតិ និងមូលដ្ឋាន ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ឬសម្ព័ន្ធភាពណាមួយដែលក្រុមហ៊ុនមានជាមួយភាគីទីបីឯករាជ្យ។

7. ម៉ោងការងារសមស្រប [7]

រយៈពេលនៃថ្ងៃធ្វើការ ត្រូវបានកំណត់តាមច្បាប់ដែលអនុវត្ត ឬតាមអ្វីដែលមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះមានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងសម្រាប់បុគ្គលិក។

ថ្ងៃធ្វើការមិនអាចលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ហើយត្រូវផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ ដោយមិនមានការបែងចែកតាមប្រភេទការងារ រយៈពេលសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន 24 ម៉ោងជាប់គ្នា សម្រាប់រៀងរាល់ 7 ថ្ងៃប្រតិទិន។

ម៉ោងបន្ថែមត្រូវបានបង់ប្រាក់ស្របតាមអ្វីដែលច្បាប់កំណត់ ហើយត្រូវធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តជានិច្ច។ អាចទទួលយកបានត្រឹមតែអតិបរមា 12 ម៉ោងបន្ថែមក្នុងមួយសប្តាហ៍ប៉ុណ្ណោះ។ ម៉ោងទាំងនេះត្រូវបង់ក្នុងអត្រាខ្ពស់ជាងម៉ោងធម្មតា ស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលអនុវត្ត។

ត្រូវធានាឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់មានសិទ្ធិសម្រាក និងអាចទទួលបានដោយមានប្រាក់ឈ្នួល នូវរយៈពេលឈប់សម្រាក ថ្ងៃបុណ្យដែលមានចែងក្នុងប្រតិទិនការងារ និងការឈប់សម្រាកផ្សេងៗដែលពួកគេមានសិទ្ធិតាមច្បាប់ ដូចជា ការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ ឬការឈប់សម្រាកមាតុភាព/បិតុភាព។

8. ការជួលការងារតាមបែបផ្លូវការ និងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ [8]

ត្រូវធានាឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាភាសាមូលដ្ឋាន ដែលបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌ និងបទប្បញ្ញត្តិការងារ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ត្រូវជូនព័ត៌មានដល់ពួកគេអំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេដោយរបៀបដែលងាយយល់។ បុគ្គលិកទាំងអស់មានសិទ្ធិស្នើសុំឯកសារមួយដែលបញ្ជាក់អំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។

ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីជៀសវាងការងារដែលមិនមានស្ថិរភាព និងឆ្ពោះទៅរកការធានាប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ការរស់នៅ។ បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលមានសុពលភាព ឬប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀង ប្រសិនបើចំនួននោះខ្ពស់ជាង។ ចំនួនទឹកប្រាក់នោះត្រូវបំពេញយ៉ាងហោចណាស់តម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិក និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបង់ជាប្រចាំ និងទាន់ពេលវេលា។

សូមផ្តល់អាទិភាពដល់ការបង់ប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈការផ្ទេរប្រាក់ចូលគណនីធនាគារ ជំនួសការបង់ជាសាច់ប្រាក់។ ក្នុងករណីបង់ជាសាច់ប្រាក់ ត្រូវមានភស្តុតាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរបញ្ជាក់ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបុគ្គលិកបានទទួល។

មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការកាត់ទុក និង/ឬការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ដោយហេតុផលវិន័យ ឬហេតុផលផ្សេងទៀតដែលមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ឡើយ។

ត្រូវធានាសមភាពនៃការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា រវាងបុរស និងស្ត្រី។

6. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 87, 98, 111 និង 135 ស្តីពីសេរីភាពសហជីព និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំសហជីព ស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំសហជីព និងការចរចារួម ស្តីពីការរើសអើងក្នុងវិស័យការងារ និងមុខរបរ និងស្តីពីតំណាងកម្មករ។
7. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 1 និង 14 ស្តីពីម៉ោងការងារ និងស្តីពីការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។
8. គ្រប់គ្រងតាមរយៈអនុសញ្ញា OIT លេខ 26, 100 និង 131 ស្តីពីវិធីសាស្ត្រកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ស្តីពីសមភាពនៃការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

9. តម្លាភាព និងកិច្ចសហការ

Mango គាំទ្រតម្លាភាព និងទំនួលខុសត្រូវទូទាំងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

ត្រូវរក្សាឥរិយាបថសហការ និងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីខ្សែសង្វាក់ទាំងមូល ដោយធានាការតាមដានប្រភពនៃផលិតផល និងរោងចក្រផលិត តាមរយៈឧបករណ៍ដែល Mango បានផ្តល់ជូន ព្រមទាំងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធអំពីបុគ្គលិកដែលជាផ្នែកមួយនៃខ្សែសង្វាក់នោះ។

ត្រូវសហការជាមួយ Mango និងជាមួយភាគីទីបីឯករាជ្យទាំងនោះ ដូចជា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការសហជីពអន្តរជាតិ និងមូលដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មជាដើម ដោយសម្រួលការចូលដំណើរការទៅកាន់មជ្ឈមណ្ឌលការងារ និងការទាក់ទងជាមួយបុគ្គលិក ដោយមិនរារាំងដល់ដំណើរការធម្មតានៃផលិតកម្មឡើយ។

10. បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបន្តកិច្ចសន្យា

អាចផលិតបានតែនៅក្នុងរោងចក្រផលិតផលសម្រេចដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយ Mango ប៉ុណ្ណោះ។ ការផ្ទេរ ការបន្តកិច្ចសន្យា ឬការប្រគល់ការផលិត ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក ទៅឱ្យភាគីទីបី ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុន ដោយច្បាស់លាស់ និងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពី Mango ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងច្បាស់។

Mango រក្សាសិទ្ធិក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចនេះនៅពេលណាក៏បាន ហើយការមិនអនុលោមតាមណាមួយនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាការរំលោភកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ។

11. ការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកបរិស្ថាន

ស្របតាមការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ Mango ចំពោះនិរន្តរភាពផ្នែកបរិស្ថាន និងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងការរស់នៅក្នុងបរិស្ថានដែលមានសុខភាពល្អ ខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ត្រូវមានចំណេះដឹង និងការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអនុលោមតាមគោលនយោបាយ នីតិវិធី ស្តង់ដារ និងតម្រូវការផ្នែកបរិស្ថានរបស់ Mango។ ត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីប្រតិបត្តិការដោយគោរពបរិស្ថាន។ ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិមូលដ្ឋាន និងអន្តរជាតិដែលអនុវត្តបានក្នុងវិស័យនិរន្តរភាពផ្នែកបរិស្ថាន។ ត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាត និងអាជ្ញាប័ណ្ណផ្នែកបរិស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ហើយត្រូវធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ផ្នែកបរិស្ថាននៃប្រតិបត្តិការ។

11.1 ថាមពល និងការគ្រប់គ្រងការបញ្ចេញឧស្ម័ន

ត្រូវផ្លាស់ប្តូរទៅរកប្រភពថាមពលដែលមាននិរន្តរភាពជាងមុន ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ការប្រើប្រាស់ថាមពលកកើតឡើងវិញ។ ជាពិសេស ត្រូវលុបបំបាត់ជាបណ្តើរៗនូវការប្រើប្រាស់ធ្យូងថ្ម ដោយកំណត់ផែនការមួយដែលមានកាលកំណត់សមហេតុផល។

ត្រូវវាស់វែង តាមដាន និងគ្រប់គ្រងការបញ្ចេញឧស្ម័ន ដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងតម្លាភាព ស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន និងស្តង់ដារទីផ្សារ ដោយរក្សាកំណត់ត្រាដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន និងផ្តល់ព័ត៌មានដែលត្រូវការ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ត្រូវកំណត់គោលដៅកាត់បន្ថយការបញ្ចេញឧស្ម័ន និងបង្កើតផែនការចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ ដោយពិនិត្យការអនុវត្តឡើងវិញជាប្រចាំ។
ស្របតាមវិធីសាស្ត្រនៃការផ្លាស់ប្តូរដោយយុត្តិធម៌នៅក្នុងបរិយាកាសការងារ វិធានការអាកាសធាតុទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តដោយមានផែនការ និងទំនួលខុសត្រូវ ដោយគិតគូរពីផលប៉ះពាល់សង្គមដែលអាចកើតមានលើបុគ្គលិក និងសហគមន៍ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ការបណ្តុះបណ្តាល ការសន្ទនា និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។

11.2 ការគ្រប់គ្រងទឹក

ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទឹកប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងប្រសិទ្ធភាព ហើយតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ត្រូវធានាឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ និងសហគមន៍របស់ពួកគេអាចទទួលបានទឹកស្អាតសម្រាប់ផឹក។

ត្រូវតាមដានការប្រើប្រាស់ទឹក និងខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ទឹក ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ការប្រើទឹកឡើងវិញ និងការបង្វិលប្រើទឹក។

ទឹកសំណល់ ឬការលេចធ្លាយណាមួយដែលកើតចេញពីដំណើរការប្រើទឹក ត្រូវបានព្យាបាលមុនពេលបង្ហូរចេញ។

11.2.1 មីក្រូសរសៃ

ត្រូវអនុវត្តវិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយការបញ្ចេញមីក្រូសរសៃ។ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ថា ការបញ្ចេញនៃមីក្រូសរសៃ មិនត្រឹមតែបំពុលទឹកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបំពុលដី និងខ្យល់ផងដែរ ហើយដោយហេតុនេះអាចប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់ជីវចម្រុះ និងសុខភាពមនុស្ស។

11.3 ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី [9]

Mango គឺជាផ្នែកមួយនៃគំនិតផ្តួចផ្តើម ZDHC ដែលនៅទីនោះ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី និងបញ្ជីសារធាតុគីមីរបស់ខ្លួន បញ្ជីសារធាតុគីមីដែលត្រូវបានកំណត់កម្រិត ការគ្រប់គ្រងទឹកសំណល់ និងកាកសំណល់ល្បាប់ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងផលិតកម្មសរសៃសែល្លុយឡូស ត្រូវបានធ្វើឱ្យមានស្តង់ដារដូចគ្នា។ Mango មានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការទទួលយក និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះទូទាំងខ្សែសង្វាក់តម្លៃ ក្នុងដំណើរការដែលប្រើទឹក ឬប្រើសារធាតុគីមីច្រើន។

បរិវេណត្រូវមានបញ្ជីសារពើភណ្ឌនៃផលិតផលគីមីដែលមានស្លាកសញ្ញាច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងសន្លឹកទិន្នន័យសុវត្ថិភាពដែលពាក់ព័ន្ធ និងមានជាភាសាមូលដ្ឋាន។

ផលិតផលគីមី និងធុងទទេដែលត្រូវដោះស្រាយ ឬបោះចោល ត្រូវគ្រប់គ្រងស្របតាមច្បាប់ដែលអនុវត្ត

9. និយមន័យតាម OIT៖ កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលដែលចាំបាច់ដើម្បីផ្តល់នូវកម្រិតជីវភាពសមរម្យដល់បុគ្គលិក និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដោយគិតគូរពីស្ថានភាពរបស់ប្រទេស ហើយគណនាជាការតបស្នងសម្រាប់ការងារដែលបានអនុវត្តក្នុងម៉ោងការងារធម្មតា; ត្រូវគណនាស្របតាមគោលការណ៍របស់ OIT ទាក់ទងនឹងការបាន់ប្រមាណប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅ ដូចដែលបានបង្ហាញខាងក្រោម ហើយត្រូវសម្រេចបានតាមរយៈដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ស្របតាមគោលការណ៍របស់ OIT ទាក់ទងនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល។

និងតាមរបៀបដែលលុបបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យចំពោះសុខភាព សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថាន។

11.4 ការគ្រប់គ្រងសំណល់

ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីកាត់បន្ថយបរិមាណសំណល់ និងដំណើរការវាដោយទំនួលខុសត្រូវ និងស្របតាមច្បាប់។

សំណល់ត្រូវបែងចែកតាមប្រភេទ និងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយមានស្លាកសញ្ញាសមស្រប។ ត្រូវគិតគូរតាមលំដាប់អាទិភាពនៃសំណល់ (1. ការកាត់បន្ថយ, 2. ការប្រើឡើងវិញ, 3. ការកែច្នៃឡើងវិញ, 4. ការបម្លែងជាថាមពល) ហើយនៅពេលបោះចោល ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ការប្រើឡើងវិញ និងការកែច្នៃឡើងវិញ។

11.5 ជីវចម្រុះ

ត្រូវអនុវត្តវិធានការទាំងអស់ដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីបង្ការ និង/ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់លើជីវចម្រុះ និងប្រព័ន្ធអេកូធម្មជាតិទូទាំងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ជាពិសេសនៅក្នុងការទាញយកវត្ថុធាតុដើមដោយលើកកម្ពស់ការអភិរក្សបរិស្ថានជុំវិញ។

11.5.1. ការការពារ និងអភិរក្សព្រៃចាស់ និងព្រៃដែលជិតផុតពូជ

សម្ភារៈទាំងអស់ដែលបានមកពីដើមឈើ (សរសៃសែលុយឡូស ក្រដាស កាតុង និងឈើ) ត្រូវទទួលបានដោយទំនួលខុសត្រូវ។ ត្រូវតាមដានប្រភពរបស់វា និងគ្រប់គ្រងការតាមដានប្រភពដោយតម្លាភាព និងស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន។

11.5.2. សុខុមាលភាពសត្វ

Mango បដិសេធរាល់ការអនុវត្តណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបាប និងបង្កទុក្ខវេទនាដល់សត្វ ដើម្បីទទួលបានសម្ភារៈ។ ត្រូវធានាថា សម្ភារៈទាំងអស់ដែលមានប្រភពពីសត្វ នឹងត្រូវបានប្រើក្នុងសម្លៀកបំពាក់ និងគ្រឿងបន្ថែម មកពីសត្វដែលមានបំណងសម្រាប់ខ្សែសង្វាក់អាហារមនុស្ស។ មិនអនុញ្ញាតឱ្យប្រើសម្ភារៈដែលកើតចេញពីសត្វបរទេសពិសេស ឬសត្វប្រភេទដែលកំពុងរងគ្រោះថ្នាក់នៃការផុតពូជ និងប្រភេទងាយរងគ្រោះឡើយ។

11.5.3. ការអភិរក្សប្រព័ន្ធអេកូ

Mango ស្វែងរកការរួមចំណែកក្នុងការអភិរក្សប្រព័ន្ធអេកូ និងការស្តារបរិស្ថានឡើងវិញ។ ត្រូវលើកកម្ពស់ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើនិងការបម្លែងប្រព័ន្ធអេកូ ឧទាហរណ៍ ក្នុងការទទួលបានស្បែកគោ ទូទាំងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

11.5.4.សម្ភារៈដែលមាននិរន្តរភាពជាងមុន

ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំបរិស្ថានសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើមដែលមានផលប៉ះពាល់ទាបជាង។ ក្នុងន័យនេះ ត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រដែលពាក់ព័ន្ធជានិច្ច។

12. សីលធម៌ និងការអនុលោមតាម

ក្រមនេះកំណត់តែស្តង់ដារអប្បបរមាប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើមានច្បាប់ផ្សេងទៀតដែលអនុវត្តបាន រួមទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដែលគ្រប់គ្រងប្រធានបទដូចគ្នា នោះបទប្បញ្ញត្តិដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងសម្រាប់បុគ្គលិក នឹងមានអាទិភាពជានិច្ច។

13. យន្តការទំនាក់ទំនង និងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង

Mango បានដាក់ឱ្យមាន និងតាមដានយន្តការបណ្តឹងជាច្រើននៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ សម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលក្នុងនោះរួមមានបណ្តាញផ្ទាល់របស់ខ្លួន (Canal de Denuncias Mango) ដែលតាមរយៈនោះ បុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមហ៊ុន អាចធ្វើការសាកសួរ ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹងបានយ៉ាងងាយស្រួល អំពីភាពមិនប្រក្រតីដែលអាចពាក់ព័ន្ធនឹងក្រមនេះ ឬច្បាប់ជាធរមាននៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ។

Canal de Denuncias de Mango ព្រមទាំងយន្តការបណ្តឹងផ្សេងទៀតដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកកម្ពស់ ធានាអនាមិកភាព ព្រមទាំងការដោះស្រាយដោយសម្ងាត់ និងគ្មានការសងសឹកចំពោះបណ្តឹងណាមួយដែលបានធ្វើឡើងដោយសុចរិតចិត្ត។

Mango តម្រូវឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល និងក្រុមហ៊ុនផលិតក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ បង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនង និងបណ្តឹងសម្ងាត់ ដែលសមស្របតាមវប្បធម៌ និងងាយស្រួលសម្រាប់បុគ្គលិកប្រើប្រាស់ ដោយអនុលោមតាមអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងគោលការណ៍ទី 31 នៃគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស។

ដើម្បីចូលប្រើ Canal de Denuncias de Mango អ្នកអាចចូលទៅកាន់៖
https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx

**គោលនយោបាយ យន្តការបណ្តឹង និងឯកសារទាំងអស់ដែលបានយោងនៅក្នុងក្រមប្រតិបត្តិនេះ អាចពិនិត្យមើលបានតាមរយៈគេហទំព័រ៖
https://www.mangofashiongroup.com**

នៅក្នុងករណីមានភាពខុសគ្នា រវាងការបកប្រែផ្សេងៗ កំណែជាភាសាអង់គ្លេសនៃឯកសារនេះនឹងមានអាទិភាពលើការបកប្រែទាំងអស់ផ្សេងទៀត។

MANGO

مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کے لیے ضابطہ اخلاق

URDU

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

Mango Group (اس کے بعد کی عزم کی پائیداری کی («گروپ» یا «Mango» ، مطابقت میں اور اقوام متحدہ کے عالمی معاہدے کی پابندی کے بعد سے، Mango اپنی ویلیو چین میں اس دستاویز کی دفعات کی تعمیل کو فروغ دیتا ہے۔ یہ ضابطہ اخلاق (اس کے بعد «ضابطہ) اقوام متحدہ کے عالمی معاہدے کے اصولوں ، اور فلسفے کے ساتھ ساتھ اقوام متحدہ کے انسانی حقوق کے تحفظ کے لیے بنیادی بین الاقوامی معیارات میں طے شدہ اصولوں اور اقدار پر مبنی ہے: بشمول انسانی حقوق کا عالمی اعلامیہ، شہری اور سیاسی حقوق سے متعلق بین الاقوامی عہد، اقتصادی، سماجی اور ثقافتی حقوق کا بین الاقوامی عہد اور اقوام متحدہ کے کنونشن، انسانی حقوق کے دائرہ کار میں بنیادی معیارات کے مندرجات کو اپنی کارروائیوں میں شامل کرنا بشمول بچوں کے حقوق سے متعلق اقوام متحدہ کا کنونشن، نسلی امتیاز کی تمام اقسام کے خاتمے سے متعلق بین الاقوامی کنونشن، خواتین کے خلاف ہر قسم کے امتیازی سلوک کے خاتمے سے متعلق بین الاقوامی کنونشن، معذور افراد کے حقوق سے متعلق بین الاقوامی کنونشن اور تمام تارکین وطن کارکنوں اور ان کے خاندانی ارکان کے حقوق کے تحفظ پر بین الاقوامی کنونشن۔ تمام قابل اطلاق بین الاقوامی لیبر آرگنائزیشن (ILO) کے کنونشنز اور سفارشات بھی شامل ہیں۔

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

مواصلت

س ضابطۂ اخلاق کی ایک کاپی، انگریزی اور مقامی زبان دونوں میں، سپلائر اور مینوفیکچرر کی تنصیبات میں عملے کے لیے مخصوص مرکزی داخلی اور خارجی راستوں پر نمایاں طور پر آویزاں کی جائے گی۔ مذکورہ کاپی میں سماجی پائیداری سے متعلق مشاورت کے لیے ای میل پتہ (socialimpact@mango.com) شامل ہوگا، نیز Mango کے شکایتی چینل اور دیگر دستیاب شکایتی طریقہ کار سے متعلق تمام معلومات بھی درج ہوں گی، تاکہ اگر کوئی بھی کارکن اس دستاویز میں درج تقاضوں کی عدم تعمیل یا خلاف ورزی سے متعلق کسی استفسار یا کسی ممکنہ بے ضابطگی کے بارے میں ان مواصلاتی ذرائع کو استعمال کرنا چاہے یا اس کی ضرورت محسوس کرے، تو وہ ایسا کر سکے۔

ضابطہ کے اطلاق کا دائرہ کار

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

مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچررز کی جانب سے قبولیت اور عزم

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

کنٹرول اور تعمیل کی نگرانی

مصنوعات کے سپلائرز کی مختلف فیکٹریوں اور تنصیبات میں اس ضابطے کے نفاذ کی باقاعدہ بنیادوں پر نگرانی اور توثیق کی جائے گی۔ یہ توثیق بین الاقوامی اور مقامی سطح پر کام کرنے والی دیگر آزاد فریقِ ثالث تنظیموں کے ساتھ مشترکہ طور پر بھی کی جا سکتی ہے۔ تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے تنصیبات میں داخلے، کارکنوں سے رابطے اور ضروری دستاویزات تک رسائی کی سہولت فراہم کرنا لازم ہوگا۔

اس ضابطے میں مقرر کردہ اصولوں کی تعمیل کو یقینی بنانے کے لیے، وہ تمام فیکٹریاں جنہیں Mangoکو ایک مؤثر اور قابلِ قبول آڈٹ پیش کرنا ہوتا ہے، اپنے آڈٹس نیم اعلانیہ یا غیر اعلانیہ آڈٹ کی نوعیت کے تحت کروائیں گی۔ اس ضمن میں، اور پیداواری مراکز میں معمول کی کارروائیوں اور حقیقی کام کے حالات کا زیادہ درست جائزہ حاصل کرنے کے لیے، اعلانیہ نوعیت کے آڈٹس قبول نہیں کیے جائیں گے۔

Mango اپنے لیے یہ حق محفوظ رکھتا ہے کہ وہ کسی بھی وقت مصنوعات کی تیاری سے متعلق تنصیبات کا غیر اعلانیہ دورہ کر سکے۔

اصلاحی اقدامات

کوئی بھی ایسی صورتحال جو اس ضابطہ کی دفعات کی عدم تعمیل کا اشارہ دیتی ہو، اس سے مراد مینوفیکچرر یا فراہم کنندہ کی طرف سے اس

1. جبری مشقت، جبری مشقت کے خاتمے، کم از کم عمر اور بچوں سے مشقت لینے کی بدترین صورتوں پر ILO کنونشنز 29، 105، 138، 182 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ بچوں سے مشقت کروانے کی بدترین صورتوں پر ILO کی سفارش 190 کو بھی زیر غور لایا جاتا ہے۔
2. جبری مشقت اور جبری مشقت کے خاتمے پر ILO کنونشنز 29 اور 105 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔
3. کام کی دنیا میں تشدد اور ہراسانی کے خاتمے کے لیے ILO کنونشن 190 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔
4. مہاجر کارکنوں، پیشہ ورانہ بحالی اور روزگار، کسی مقامی اور قبائلی لوگوں اور زچگی سے متعلق تحفظ پر روزگار اور پیشے کے حوالے سے امتیازی سلوک پر ILO کنونشنز 111، 97، 143، 159، 169 اور 183 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔
5. آئی ایل او کے کنونشنز 148 اور 155 کے ذریعے، جو کارکنوں کی حفاظت و صحت اور کام کے ماحول (فضائی آلودگی، شور اور ارتعاش) سے متعلق ہیں، نیز پیشہ ورانہ حفاظت و صحت کے انتظامی نظام سے متعلق آئی ایل او کی رہنما ہدایات اور پیشہ ورانہ حفاظت و صحت سے متعلق سفارش نمبر 97 کے ذریعے منظم کیا جاتا ہے۔

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

اصول

1. چائلڈ لیبر پر پابندی [1]

Mango چائلڈ لیبر کو برداشت نہیں کرتا۔ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے ضروری اقدامات کیے جائیں گے کہ احاطوں میں بچوں سے مشقت نہ کروائی جاتی ہو۔ 16 سال سے کم عمر کے کسی فرد کو بھرتی نہیں کیا جائے گا۔ اگر مقامی قانون کی طرف سے مقرر کردہ عمر کی حد زیادہ ہے، تو اسی عمر کی حد پر عمل کرنا لازم ہے۔

1.1 کم عمر کارکن

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

2. جبری مشقت کی ممانعت [2]

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

کارکنوں کے کام کی آزادی کے حق میں مداخلت کے لیے زبردستی اور/یا تعزیری اقدامات استعمال نہیں کیے جائیں گے اور کسی بھی حالت میں کسی کے ذاتی دستاویزات روک کر نہیں رکھے جائیں گے۔

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

3. تشدد اور ہراسانی کی ممانعت [3]

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

4. عدم امتیازی سلوک [4]

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

ملازمت کے تمام فیصلے برابر اور مساوی مواقع کے اصول کی بنیاد پر کیے جائیں گے اور خواتین، معذور افراد، تارکین وطن اور ان کے خاندانوں اور کسی مخصوص مقامی اور قبائلی لوگوں جیسے کمزور گروہوں پر خصوصی توجہ دی جائے گی۔

5. کام پر صحت اور تحفظ [5]

ایک محفوظ اور صحت مند کام کی جگہ کو یقینی بنایا جائے گا، جو کارکنوں کی صحت اور فلاح و بہبود کا تحفظ کرے اور اسے فروغ دے۔

تمام تنصیبات میں روشنی، ہواداری، روش اور حفظانِ صحت کے حالات مناسب اور کافی ہونے چاہئیں، تاکہ حادثات یا بیماری کے خطرات کو کم یا کم سے کم کیا جا سکے اور محفوظ اور صحت مند ماحولیاتی حالات کو یقینی بنایا جا سکے۔ اسی طرح، آرام کی سہولیات، پینے کے صاف پانی کے مقامات اور ایسے بیت الخلاء تک رسائی بھی یقینی بنائی جائے گی جو رازداری کے حق کا احترام کرتے ہوں۔ اگر اضافی جگہیں، مثلاً رہائش گاہیں یا کینٹینیں، موجود ہوں تو انہیں بھی صاف ستھرا اور محفوظ رکھا جائے گا۔

کارکنوں کی فلاح و بہبود کو یقینی بنانے کے لیے درجہ حرارت اور نمی کی سطحوں کی نگرانی کی جائے گی۔ گرمی سے ہونے والے نقصانات کے خطرے کو کم کرنے کے لیے وقفے، پانی کی مناسب فراہمی اور حرارتی دباؤ سے متعلق تربیت جیسے احتیاطی اقدامات نافذ کیے جائیں گے۔ اگر مقررہ حدود سے تجاوز ہو جائے تو کارکنوں کی قلیل مدتی اور طویل مدتی صحت کے تحفظ کے لیے متعلقہ پروٹوکول فعال کیے جائیں گے۔ ان طریقۂ کار کا موسمیاتی تبدیلیوں کے مطابق باقاعدگی سے جائزہ لیا جائے گا۔

کام کے ماحول میں حادثات اور بیماریوں کی روک تھام کے لیے ضروری اقدامات اختیار کیے جائیں گے، اور تمام کارکنوں کو حفاظتی سامان، جیسے ماسک، دستانے وغیرہ، مفت فراہم کیا جائے گا۔ ہنگامی اخراج کے راستے، انخلاء کے منصوبے، آگ بجھانے والے آلات اور ابتدائی طبی امداد کے بکسے مناسب طور پر نشان زد، مطلوبہ حالت میں اور کام کے اوقات کے دوران دستیاب ہونے چاہئیں۔ اسی طرح، کیمیائی مادّوں اور عوامل، خطرناک علاقوں

6. انجمن کی آزادی اور تنظیم کے حق کے تحفظ پر، تنظیم اور اجتماعی گفت و شنید کے حق پر، روزگار اور پیشے کے احترام میں امتیازی سلوک اور کارکنوں کے نمائندوں پر ILO کنونشنز 87، 98، 111 اور 135 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔
7. کام کے اوقات اور ہفتہ وار آرام پر ILO کنونشنز 1 اور 14 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔
8. کم از کم اجرت مقرر کرنے کے طریقوں، مساوی معاوضے اور کم از کم اجرت مقرر کرنے پر ILO کنونشنز 26، 100 اور 131 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔ آئی ایل او کے مطابق تعریف: اجرت کی وہ سطح جو کارکنوں اور ان کے خاندانوں کے لیے باعزت معیارِ زندگی فراہم کرنے کے لیے ضروری ہو، ملک کے حالات کو مدنظر رکھتے ہوئے، اور جس کا حساب کام کے معمول کے اوقات کے دوران انجام دیے گئے کام کے معاوضے کے طور
9. ر کیا جائے؛ اس کا تعین باعزت اجرت کے تخمینے سے متعلق آئی ایل او کے اصولوں کے مطابق کیا جائے، جیسا کہ ذیل میں بیان کیا گیا ہے، اور اسے اجرت کے تعین کے عمل کے ذریعے حاصل کیا جانا چاہیے، اجرت کے تعین سے متعلق آئی ایل او کے اصولوں کے مطابق۔

تمام کارکنوں کو کم از کم نافذ العمل کم از کم اجرت، یا قابلِ اطلاق اجتماعی معاہدے کے تحت مقررہ اجرت، اگر وہ اس سے زیادہ ہو، ادا کی جائے گی۔ یہ رقم کم از کم کارکن اور اس کے خاندان کی بنیادی ضروریات پوری کرنے کے لیے کافی ہونی چاہیے۔ اجرتوں کی ادائیگی باقاعدگی سے اور بروقت کی جائے گی۔ [9]

یہ سفارش کی جاتی ہے کہ نقد ادائیگی کے مقابلے میں تنخواہوں کی ادائیگی بینک اکاؤنٹ میں براہِ راست منتقلی کے ذریعے فروغ دی جائے اور اسے ترجیح دی جائے۔ اگر ادائیگی نقد کی صورت میں کی جائے، تو کارکن کو موصول ہونے والی رقم کا تحریری دستاویزی ثبوت کے ذریعے فراہم کرنا لازم ہوگا، مثلاً وصولی رسید۔

تادیبی وجوہات یا کسی دیگر وجوہات کی بنا پر، جو قانون میں درج نہ ہوں، اجرتوں کو روکنے اور/یا ان میں کٹوتی کرنے کی اجازت نہیں ہوگی۔

مردوں اور عورتوں کے درمیان یکساں قدر کے کام کے لیے یکساں معاوضے کو یقینی بنایا جائے گا۔

کی شرح سے زیادہ قیمت پر ادائیگی کی جائے گی۔
تمام ملازمین کو آرام کرنے کے حق اور چھٹیوں کے دورانیوں، ورکنگ کیلنڈر میں نشان زد عوامی تعطیلات اور چھٹیاں جن کے وہ قانونی طور پر حقدار ہیں جیسے کہ بیماری کی چھٹی یا زچگی/والدیت کی بامعاوضہ چھٹی ہونے کے حق کی ضمانت دی جائے گی۔

8. باقاعدہ بھرتی اور مناسب معاوضہ [8]

تمام ملازمین کے لیے مقامی زبان میں ایک تحریری معاہدے کی ضمانت دی جائے گی، جس میں ملازمت کی شرائط و ضوابط واضح طور پر درج ہوں۔ اسی طرح، انہیں ان کے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں قابلِ فہم انداز میں آگاہ کیا جائے گا۔ تمام کارکنوں کو ایسے دستاویزات کا مطالبہ کرنے کا حق حاصل ہوگا جس میں یہ واضح کیا گیا ہو کہ ان کی اجرت کا حساب کس طرح لگایا گیا ہے۔

غیر یقینی یا غیر معیاری روزگار سے بچنے اور باعزت اجرت کی ضمانت کی جانب پیش رفت کے لیے تمام ضروری اقدامات کیے جائیں گے۔

تنظیموں کے ساتھ باقاعدہ رابطے کی بھی حوصلہ افزائی کی جانی چاہیے اور گروپ کے آزاد فریقین ثالث کے ساتھ کسی بھی معاہدے یا اتحاد میں ضم ہونا چاہیے۔

7. مناسب اوقات کار [7]

کام کے دن کی طوالت کو قابل اطلاق قانون سازی یا معاہدے کی دفعات کے ذریعے منظم کیا جائے گا، اس صورت میں کہ معاہدے کی شرائط کارکنوں کے لیے زیادہ سازگار ہوں۔

کام کے اوقات 48 گھنٹے فی ہفتہ سے زیادہ نہیں ہوں گے اور تمام ملازمین کو، قطع نظر مزید، ہر 7 تقویمی دنوں کے لیے لگاتار 24 گھنٹے کا ہفتہ وار آرام کا وقفہ دیا جائے گا۔

اوور ٹائم کے لیے قانون کے مطابق ادائیگی کی جائے گی اور ہمیشہ رضاکارانہ بنیادوں پر انجام دیا جائے گا۔ فی ہفتہ زیادہ سے زیادہ 12 گھنٹے کا اوور ٹائم قبول کیا جائے گا۔ لاگو قانون سازی اور ضوابط کے مطابق، ان اوقات کے لیے عام گھنٹہ

کے ذریعے یقینی بنائے جائیں گے، اور متعلقہ مقامی قابلِ اطلاق اور بروقت، مؤثر کو تازہ دستاویزات ضوابط کے مطابق برقرار رکھا جائے گا۔

6. انجمن اور اجتماعی گفت و شنید کی آزادی [6]

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

Mango سپلائی چین میں تمام ورکرز کو منظم ہونے، ٹریڈ یونین میں شامل ہونے اور اجتماعی طور پر گفت و شنید کرنے کے حق کی ضمانت دی جانی چاہیے۔

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

جہاں انجمن، وابستگی اور اجتماعی گفت و شنید کی آزادی کے حقوق کی قانون کی طرف سے ضمانت نہ دی گئی ہو، وہاں مواقع کو منظم کرنے کے لیے ملازمین کے ساتھ تعاون ہونا چاہیے۔ Mango کے ساتھ ساتھ بین الاقوامی اور مقامی ٹریڈ یونین

اور ایسے تمام عناصر کو بھی نمایاں طور پر نشان زد کیا جائے گا جو کسی خطرے کا سبب بن سکتے ہوں۔ مشینری مناسب حفاظتی آلات سے لیس ہوگی، اور صحت کے لیے نقصان دہ تکنیکیں یا عمل استعمال نہیں کیے جائیں گے۔ ہنگامی مشقیں باقاعدگی سے کروائی جائیں گی اور تمام ملازمین کو صحت اور تحفظ کار سے متعلق متواتر تربیت فراہم کی جائے گی۔

صحت اور تحفظ کے منصوبوں کے اندر ناموافق موسمی حالات، جیسے سیلاب، شدید ہوائیں، گرمی کی لہریں وغیرہ، کے لیے احتیاطی اور عملی اقدامات کے طریقۂ کار کو بھی مدنظر رکھا جائے گا۔

صحت اور تحفظ کے ذمہ دار فرد یا افراد تمام کارکنوں کے لیے فوری اور قابلِ رسائی ہونے چاہییں، اور ہنگامی حالات میں فیصلہ کن انداز اور مناسب اختیار کے ساتھ کارروائی کرنے کے قابل ہونے چاہییں۔

صحت اور تحفظ کے تمام اقدامات اور معیارات، بشمول عمارتوں کی حفاظت سے متعلق اقدامات، ایک باقاعدہ، مناسب اور کافی معائنہ جاتی نظام

9. شفافیت اور تعاون

Mango اپنی پوری سپلائی چین میں شفافیت اور ذمہ داری کے لیے پُرعزم ہے۔

تعاون پر مبنی رویہ برقرار رکھنا لازم ہوگا اور پوری سپلائی چین کے بارے میں تفصیلی معلومات فراہم کی جائیں گی، تاکہ Mango کی جانب سے فراہم کردہ ذرائع اور آلات کے ذریعے مصنوعات اور پیداواری فیکٹریوں کی سراغ رسانی کو یقینی بنایا جا سکے، نیز اس سلسلے کا حصہ بننے والے کارکنوں سے متعلق متعلقہ معلومات بھی مہیا کی جائیں گی۔

Mango اور ان آزاد فریقِ ثالث اداروں، جیسے غیر سرکاری تنظیمیں (NGOs)، بین الاقوامی اور مقامی ٹریڈ یونین تنظیمیں، آڈٹ فرمیں وغیرہ، کے ساتھ تعاون کیا جائے گا، اور اس مقصد کے لیے مراکِز کار تک رسائی اور کارکنوں سے رابطے میں سہولت فراہم کی جائے گی، بشرطیکہ اس سے پیداواری عمل کے معمول کے بہاؤ میں رکاوٹ پیدا نہ ہو۔

10. ذیلی معاہدہ سے متعلق ضابطہ

پیداوار صرف انہی تیار شدہ مصنوعات کی فیکٹریوں میں کی جا سکے گی جو Mango کی جانب سے مجاز اور تصدیق شدہ ہوں۔ Mango کی پیشگی، صریح اور تحریری اجازت کے بغیر پیداوار کو مکمل یا جزوی طور پر کسی تیسرے فریق کو منتقل کرنا، ذیلی ٹھیکے پر دینا یا تفویض کرنا صراحتاً ممنوع ہوگا۔

Mango اپنے لیے یہ حق محفوظ رکھتا ہے کہ وہ کسی بھی وقت اس ذمہ داری کی تعمیل کی توثیق کرے، اور اس کی کسی بھی خلاف ورزی کو معاہدے کی سنگین خلاف ورزی تصور کیا جائے گا۔

11. ماحولیات سے متعلق عزم

ماحولیاتی پائیداری اور صحت مند ماحول کے انسانی حق کے لیے Mango کے عزم کے مطابق، سپلائی چین کے لیے یہ لازم ہوگا کہ وہ Mango کی ماحولیاتی پالیسیوں، طریقۂ کار، معیارات اور تقاضوں سے آگاہ ہو اور ان کی تعمیل کے لیے پُرعزم رہے۔

ماحول کا احترام کرتے ہوئے کام کرنے کے لیے تمام ضروری اقدامات کیے جائیں گے۔ ماحولیاتی پائیداری کے حوالے سے قابلِ اطلاق مقامی اور بین الاقوامی قوانین اور ضوابط کی مکمل طور پر پابندی کی جائے گی۔

تمام متعلقہ ماحولیاتی اجازت نامے اور لائسنس موجود ہونے چاہییں، اور کارروائیوں کے ماحولیاتی اثرات کو کم کرنے کے لیے فعال طور پر کام کیا جائے گا

11.1 توانائی اور اخراج سے متعلق انتظام

مزید پائیدار توانائی کے ذرائع کی جانب منتقلی لازم ہوگی، اور قابلِ تجدید توانائی کے استعمال کو ترجیح دی جائے گی۔ خاص طور پر، کوئلے سے چلنے والے بوائلرز کے استعمال کو بتدریج ختم کیا جائے گا، اور اس مقصد کے لیے ذمہ دارانہ مدتوں پر مشتمل ایک منصوبہ وضع کیا جائے گا۔

اخراجات کی سختی اور شفافیت کے ساتھ پیمائش، نگرانی اور انتظام کیا جائے گا، اور یہ عمل نافذ العمل قانون سازی اور مارکیٹ کے معیارات کے مطابق ہوگا۔ قابلِ تصدیق ریکارڈ محفوظ رکھے جائیں گے اور مطلوبہ معلومات فراہم کی جائیں گی۔ اسی طرح، اخراجات میں کمی کے اہداف مقرر کیے جائیں گے اور انہیں حاصل کرنے کے لیے ضروری وسائل مختص کیے جائیں گے، جبکہ کارکردگی کا باقاعدہ جائزہ بھی لیا جائے گا۔

کام کے ماحول میں منصفانہ منتقلی کے اصول کے مطابق، تمام موسمیاتی اقدامات کو منصوبہ بندی اور ذمہ داری کے ساتھ نافذ کیا جائے گا، اور کارکنوں اور مقامی برادریوں پر ممکنہ سماجی اثرات کو مدنظر رکھا جائے گا، نیز تربیت، مکالمے اور مسلسل بہتری کو فروغ دیا جائے گا

11.2 پانی سے متعلق انتظام

پانی کے استعمال کے ذمہ دارانہ اور مؤثر انتظام کے لیے تمام ضروری اقدامات کیے جائیں گے، اور جہاں تک ممکن ہو، تمام کارکنوں اور ان کی برادریوں کے لیے پینے کے صاف پانی تک رسائی کو یقینی بنایا جائے گا۔

پانی کے استعمال کی نگرانی کی جائے گی، اور اس کے مصرف میں کمی لانے کے ساتھ ساتھ پانی کی دوبارہ گردش اور دوبارہ استعمال کو فروغ دینے کے لیے کوششیں کی جائیں گی۔

گیلے عملوں سے پیدا ہونے والے گندے پانی یا کسی بھی اخراج کو خارج کرنے سے پہلے مناسب طور پر صاف یا ٹریٹ کیا جائے گا۔

11.2.1 مائیکرو فائبرز

مائیکرو فائبرز کے اخراج کو کم کرنے کے لیے اقدامات کیے جائیں گے۔ واضح رہے کہ مائیکرو فائبرز کا اخراج نہ صرف پانی بلکہ مٹی اور ہوا کو بھی آلودہ کرتا ہے اور اس طرح حیاتیاتی تنوع اور انسانی صحت پر منفی اثرات مرتب ہوتے ہیں۔

11.3 کیمیکل سے متعلق انتظام [10]

Mango ZDHC اقدام کا حصہ ہے جہاں ان کے پاس معیاری کیمیکل مینجمنٹ سسٹم اور ان کی کیمیائی انوینٹری، ممنوع کیمیکلز کی فہرست، ویسٹ واٹر اور گاد کی تلفی، اور سیلولوز فائبر پروڈکشن سے متعلق انتظام موجود ہے۔ Mango نم و مرطوب یا کیمیکل والے پراسیس کے حوالے سے پوری ویلیو چین میں ان رہنما ہدایات کو اپنانے اور نافذ کرنے کے لیے پرعزم ہے۔

10. کیمیکلز پر ILO کنونشن 170 کے ذریعے ریگولیٹ کیا جاتا ہے۔

وفي حال وجود أي تعارض، تكون النسخة الإنجليزية من هذه الوثيقة هي النسخة المرجعية والنافذة على أي ترجمة أخرى.

سہولیات گاہوں میں کیمیکلز کی ایک انوینٹری، واضح طور پر لیبل شدہ، اور ان کے متعلقہ حفاظتی معلومات کے پرچے مقامی زبان میں دستیاب ہوں گے۔

کیمیکلز اور خالی کنٹینرز جنہیں سنبھالنا یا ضائع کرنا ضروری ہے ان کا انتظام قابل اطلاق قانون سازی کے مطابق اور ایسے طریقے سے کیا جائے گا جو صحت، حفاظت اور ماحولیات کے خطرات کو ختم یا کم کرتا ہو۔

11.4 ویسٹ/اتلاف سے متعلق انتظام

ویسٹ کی مقدار کو کم کرنے اور اسے ذمہ داری سے اور قانون سازی کے مطابق عمل سے گزارنے کے لیے تمام ضروری اقدامات کیے جائیں گے۔

ویسٹ کو زمرہ کے لحاظ سے الگ الگ کیا جائے گا اور مناسب علامت کے ساتھ مناسب طریقے سے ذخیرہ کیا جائے گا۔ ویسٹ کی درجہ بندی (1۔ کمی، 2۔ دوبارہ استعمال، 3۔ ری سائیکلنگ، 4۔ توانائی کا حصول) پر غور کیا جائے گا اور، ضائع کرتے وقت، دوبارہ استعمال اور ری سائیکلنگ کو ترجیح دی جائے گی۔

11.5 حیاتیاتی تنوع

پوری سپلائی چین میں حیاتیاتی تنوع اور قدرتی ماحولیاتی نظام پر پڑنے والے اثرات کی روک تھام اور/یا تخفیف کرنے کے لیے تمام ممکنہ اقدامات کیے جائیں گے، بنیادی طور پر خام مال کے نکالنے کے سلسلے میں اور ماحولیاتی تحفظ کو فروغ دیا جائے گا۔

11.5.1.قدیم اور کاٹے جانے کے خطرے سے دوچار جنگلات کا تحفظ کرنا اور محفوظ بنانا

درختوں سے تمام میٹیریل (سیلولوز فائبرز، کاغذ، گتے اور لکڑی) کو ذمہ داری سے حاصل کیا جائے گا۔ ان کے ماخذ کی نگرانی کی جائے گی، اور موجودہ قانون سازی کے مطابق ان کی سراغ پذیری کا شفاف طریقے سے انتظام کیا جائے گا۔

11.5.2. جانوروں کی بہبود

Mango کسی بھی ایسے مشق عمل کو مسترد کرتا ہے جس میں جانوروں کے ساتھ زیادتی اور میٹیریل کے حصول کے لیے تکلیف شامل ہو۔ اس بات کی ضمانت دی جائے گی کہ لباس اور لوازمات میں استعمال ہونے والے جانوروں کے ماخذ کا تمام میٹیریل انسانی فوڈ چین کے لیے مقررہ جانوروں سے حاصل کیا جائے گا۔ کسی بھی حالت میں نایاب جانوروں یا جنگلی اور معدوم ہونے کا خطرہ والی انواع سے حاصل کردہ میٹیریل استعمال نہیں کیا جائے گا۔

11.5.3. ماحولیاتی نظام کا تحفظ

ango ماحولیاتی نظام کے تحفظ اور ماحولیاتی تخلیق نو میں اپنا کردار ادا کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ جنگلات کی کٹائی کا مقابلہ کرنے اور ماحولیاتی نظام کی تبدیلی کے عزم کو، مثال کے طور پر مویشیوں کی کھالوں کے حصول میں، پوری سپلائی چین میں فروغ دیا جائے گا۔

11.5.4. زیادہ پائیدار میٹیریل

جیسا کہ سپلائرز کے لیے ماحولیاتی دستی میں درج ہے، کم ماحولیاتی اثرات والے خام مال کے استعمال کو ترجیح دی جائے گی۔ اس سلسلے میں، متعلقہ سرٹیفیکیشن ہمیشہ فراہم کی جائے گی۔

12. اخلاقیات اور تعمیل

یہ ضابطہ صرف کم از کم معیارات تشکیل دیتا ہے۔ ایسی صورت میں جب کوئی اور قابل اطلاق قانون سازی موجود ہو، بشمول اجتماعی گفت و شنید کے معاہدے، جو اسی موضوع پر غالب ہوں، تو کارکن کے لیے زیادہ سازگار قانون سازی کی پابندی کی جائے گی۔

13. مواصلت اور رپورٹ کرنے کے طریقہ کار

Mango مختلف اسٹیک ہولڈرز کے لیے آپریشنل سطح پر متعدد شکایاتی طریقہ کار دستیاب کرتا ہے اور ان کی نگرانی کرتا ہے، جن میں اس کا اپنا چینل بھی شامل ہے (Canal de Denuncias Mango)، جس کے ذریعے گروپ سے کسی بھی نوعیت کا تعلق رکھنے والا ہر شخص اس ضابطۂ اخلاق یا ہر ملک میں نافذ العمل قانون سازی سے متعلق کسی ممکنہ بے ضابطگی کے بارے میں آسانی سے استفسار یا شکایت درج کر سکتا ہے۔

Mango کا Canal de Denuncias، نیز گروپ کی جانب سے فروغ دیے گئے دیگر شکایاتی طریقہ کار، گمنامی، رازداری کے ساتھ کارروائی، اور نیک نیتی سے کی گئی کسی بھی شکایت کے سلسلے میں انتقامی کارروائی سے تحفظ کی ضمانت دیتے ہیں۔

Mango سپلائی چین میں مصنوعات کے سپلائرز اور مینوفیکچررز سے اتفاق کرتا ہے کہ وہ بھی کاروباروں کے لیے رازدارانہ، ثقافتی طور پر موزوں اور قابلِ رسائی مواصلاتی اور شکایتی ذرائع قائم کریں، اور یہ سب کاروبار اور انسانی حقوق سے متعلق رہنما اصولوں کے اصول 31 کے مطابق ہو۔

Mango کے Canal de Denuncias تک رسائی کے لیے آپ یہاں جا سکتے ہیں:
https://mango.edenuncias.com/Inicio.aspx

اس ضابطۂ اخلاق میں مذکور تمام پالیسیاں، شکایتی طریقہ کار اور متعلقہ دستاویزات درج ذیل ویب سائٹ پر دیکھی جا سکتی ہیں:
https://www.mangofashiongroup.com

اختلاف کی صورت میں اس دستاویز کا انگریزی ورژن کسی بھی دوسرے ترجمے پر فوقیت رکھے گا۔

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

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.

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 [1]

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 [2]

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 [3]

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 [4]

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 [5]

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.

Điều kiện về ánh sáng, thông gió, tiếng ồn và vệ sinh phải đầy đủ và phù hợp tại tất cả các cơ sở, nhằm giảm thiểu hoặc hạn chế các rủi ro gây tai nạn hoặc bệnh tật, đồng thời bảo đảm công việc được thực hiện an toàn và môi trường làm việc lành mạnh. Tương tự, phải bảo đảm quyền tiếp cận các khu vực nghỉ ngơi, các điểm cung cấp nước uống và nhà vệ sinh có tôn trọng quyền riêng tư. Trong trường hợp có các không gian bổ sung như ký túc xá hoặc căng tin, các khu vực này cũng phải được duy trì sạch sẽ và an toàn.

Nhiệt độ và độ ẩm sẽ được theo dõi để bảo đảm sức khỏe và sự an toàn của người lao động. Các biện pháp phòng ngừa như thời gian nghỉ, cung cấp nước uống và đào tạo về căng thẳng do nhiệt sẽ được triển khai nhằm giảm nguy cơ tổn hại do nhiệt. Trong trường hợp vượt quá các ngưỡng đã được thiết lập, các quy trình bảo vệ sức khỏe của người lao động trong ngắn hạn và dài hạn sẽ được kích hoạt. Các quy trình này sẽ được rà soát định

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 [6]

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 [7]

Độ dài của ngày làm việc sẽ được điều chỉnh bởi luật hiện hành hoặc bởi các điều khoản của thỏa thuận, trong trường hợp các điều khoản của thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động.
Giờ làm việc không được quá 48 giờ một tuần và tất cả nhân viên, bất kể loại hình nào, đều được nghỉ ngơi hàng tuần 24 giờ liên tục trong mỗi 7 ngày dương lịch.

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

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

8. Tuyển dụng thường xuyên và trả lương thỏa đáng [8]

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[9]. 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.

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.

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 ướt 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 [10]

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 ướt 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, chứng 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

© MANGO