

# Code of Conduct for product suppliers and manufacturers

Updated and approved: July 2024

# Index

---

English 03

---

Spanish 09

MANGO

Code of Conduct for  
product suppliers and  
manufacturers

English

# Code of Conduct for product suppliers and manufacturers

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

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

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

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

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

### **Communication**

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

### **Scope of application of the Code**

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

### **Acceptance and commitment on the part of product suppliers and manufacturers**

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

## Control and monitoring of compliance

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

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

## Corrective actions

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

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

## Principles

### 1. Prohibition of child labour <sup>1</sup>

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

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

#### 1.1. Young workers

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

### 2. Prohibition of forced labour <sup>2</sup>

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

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

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

### 3. Prohibition of violence and harassment <sup>3</sup>

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

### 4. Non-discrimination <sup>4</sup>

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

All employment decisions will be made based

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

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

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

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

The necessary measures shall be taken to pre-

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

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

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

#### **6. Freedom of association and collective bargaining <sup>6</sup>**

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

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

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

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

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

#### **7. Adequate working hours <sup>7</sup>**

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

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

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

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

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

#### **8. Regular recruitment and adequate remuneration <sup>8</sup>**

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

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.

right to request a document specifying how their wages have been calculated.

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

It is recommended that the payment of salaries by direct debit is promoted and prioritised over cash payments. In the latter case, the amount received by the worker must be evidenced by a written document (receipt).

Withholdings and/or deductions from wages for disciplinary or other reasons not reflected in the legislation shall not be permitted.

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

## 9. Transparency and collaboration <sup>9</sup>

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

A collaborative attitude should be maintained and detailed information about the entire chain, including information related to the workers in the chain, should be provided.

There must be collaboration with Mango and with independent third parties (NGOs, international 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. Moving production to third parties without prior authorisation is not permitted.

## 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

Efforts will be made to implement more sustainable energy sources by prioritising renewable energy sources. Priority will be given to eliminating the use of coal-fired boilers.

Emissions will be monitored and managed in a transparent manner and in accordance with current legislation.

### 11.2. Water management

All necessary measures shall be taken to manage water use as responsibly and efficiently as possible and to ensure access to safe drinking water for all workers and their communities.

Wastewater or any spillage from wet processes shall be treated before discharge.

#### 11.2.1. Microfibres

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

### 11.3. Chemical management <sup>9</sup>

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

<sup>9</sup> Regulated through ILO Convention 170 on Chemicals.

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 sup-

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

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

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

#### 11.5.2. Animal Welfare

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

#### 11.5.3. Preservation of ecosystems

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

#### 11.5.4 More sustainable materials

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

### **Ethics and compliance**

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

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

### **Communication and reporting mechanisms**

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

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

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

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

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

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

**For issues related to social sustainability:** [eqp.socialcompliance@mango.com](mailto:eqp.socialcompliance@mango.com)  
**For issues related to environmental sustainability:** [environment@mango.com](mailto:environment@mango.com)  
**For issues related to suppliers:** [proyectos.sourcing@mango.com](mailto:proyectos.sourcing@mango.com)



MANGO

# Código de Conducta para proveedores de producto y fabricantes

Spanish

# Código de Conducta para proveedores de producto y fabricantes

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

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

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

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

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

## **Comunicación**

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

## **Ámbitos de aplicación del Código**

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

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

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

## Control y supervisión del cumplimiento

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

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

### Acciones correctoras

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

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

### Principios

#### 1. Prohibición del trabajo infantil <sup>1</sup>

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

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

#### 1.1 Trabajadores jóvenes

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

#### 2. Prohibición del trabajo forzoso <sup>2</sup>

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

No se utilizarán medidas coercitivas y/o puni-

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

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

#### 3. Prohibición de la violencia y el acoso <sup>3</sup>

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

#### 4. No discriminación <sup>4</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **6. Libertad de asociación y negociación colectiva** <sup>6</sup>

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

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

una organización sindical y negociar colectivamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Regulado a través de los Convenios de la OIT 87, 98, 111 y 135 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación y sobre los representantes de los trabajadores.

7. Regulado a través de los Convenios de la OIT 1 y 14 sobre las horas de trabajo y sobre el descanso semanal.

8. Regulado a través de los Convenios de la OIT 26, 100 y 131 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, sobre la igualdad de remuneración y sobre la fijación de salarios mínimos.

bajas de enfermedad o permisos de maternidad/paternidad.

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

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

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

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

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

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

## 9. Transparencia y colaboración

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

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

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

## 10. Regulación de la subcontratación

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

## 11. Compromiso medioambiental

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

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

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

### 11.1. Energía y gestión de emisiones

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

### 11.2. Gestión del agua

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

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

#### 11.2.1. Microfibras

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

#### 11.3. Gestión de químicos

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

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

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

#### 11.4. Gestión de residuos

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

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

#### 11.5. Biodiversidad

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

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

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

##### 11.5.2. Bienestar Animal

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

##### 11.5.3. Preservación de los ecosistemas

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

##### 11.5.4. Materiales más sostenibles

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

#### Ética y cumplimiento

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

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

#### Mecanismos de comunicación y denuncia

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

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

Mango promueve que los proveedores de pro-

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

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

**Todas las políticas, mecanismos de reclamación y documentación referida en el presente Código de Conducta se pueden consultar a través de la web:**

<https://www.mangofashiongroup.com>

Para cuestiones relacionadas con sostenibilidad social: [egp.socialcompliance@mango.com](mailto:egp.socialcompliance@mango.com)

Para cuestiones relacionadas con sostenibilidad ambiental: [environment@mango.com](mailto:environment@mango.com)

Para cuestiones relacionadas con proveedores: [proyectos.sourcing@mango.com](mailto:proyectos.sourcing@mango.com)

**MANGO**