

Code of Conduct

Index

English	03
Spanish	07
Portuguese	11
French	15
Turkish	19
Chinese	23
Vietnamese	27
Arab	31
Indian	35

MANGO

Code of Conduct

English

Code of Conduct

Social, labour and environmental code of Conduct for manufacturers of garments and accessories for the Mango group

This Code is based on the principles and philosophy of the United Nations Global Compact, as well as the rights stipulated in the Universal Declaration of Human Rights and the United Nations Convention of the Rights of the Child. It also includes all the applicable conventions and recommendations of the International Labour Organisation (ILO). Are included (particularly conventions 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 and 183, and recommendations 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 and 190).

Code of Conduct

1. Child labour

Adopting the criteria established in the ILO conventions, manufacturers shall not use child labour. In addition, our policy on child labour is based on the United Nations Convention on the Rights of the Child.

2. Forced and obligatory labour

Manufacturers will not use any sort of forced or obligatory labour.

3. Health and safety in the workplace

Manufacturers shall guarantee their employees a working environment which is secure (fire prevention, machinery, etc.) and healthy (lighting, ventilation, hygienic conditions, etc.) and also comply with all the provisions stipulated in the application legislation in this regard. In addition, they shall guarantee that said conditions are extended, wherever applicable, to all the facilities allocated to their employees. Furthermore, in the case of denim manufacturers, they shall not use the fading technique known as sandblasting, which consists of the use of pressurised sand, given the risk on the health of the employees who perform this process.

4. Freedom of association

Manufacturers will respect the rights of their employees to associate, organise or negotiate collectively without suffering any sort of sanction as a result.

5. Discrimination

Manufacturers shall not discriminate in employment and recruitment practices based on the grounds of race, nationality, religion, disability, gender, age, sexual orientation, political association or affiliation or any other situation.

6. Disciplinary measures, harassment and abuse

Manufacturers shall not use corporal punishment, physical or psychological abuse and/or any other type of harassment.

7. Work timetable

Manufacturers shall comply with the applicable legislation and industry regulations with regard to hours worked. Overtime will always be voluntary and appropriately remunerated. If overtime is worked, a maximum of two hours per

day will be accepted. In exceptional circumstances this limit may be modified in the aforementioned situations if reasonable and logical, and at all times with the mutual agreement of the employee, provided the annual total does not exceed the maximum of two hours of overtime per week envisaged in the legislation.

8. Salaries

Manufacturers will guarantee that salaries comply strictly with all legislation. Equally the minimum legal wage will be considered the legal minimum, but not a recommended wage level.

9. Subcontracting

Manufacturers may only carry out production in factories authorized and checked by Mango.

10. Environment

All manufacturing activity will be carried out respecting the environment and complying with the planned legislation and regulation. All manufacturers must agree to the document committing to the restrictions on chemical products by Mango.

11. Compliance with current legislation

Manufacturers must also comply with applicable legislation in everything not included in the points above.

Others aspects

Communication

A copy of this code will be displayed at the main personnel entrances and exits of the installations of the manufacturer, both in English and in the local language. The copy mentioned will include a contact mail address at Mango in case any worker wishes or needs to make use of it.

Spheres of application

All the points mentioned are compulsory for all manufacturers working with the Mango Group.

In order to attain this objective, manufacturers will authorize the Mango Group to carry out checks, either themselves or through a third party, for the monitoring of the application of this code. In addition it will provide supervisors with access to documentation and to all the necessary means to do so. These audits may be carried out either according to schedule or without prior warning.

Acceptance and commitment on the part of manufactures

All manufacturers will accept and commit to compliance with all the points specified in this Code, and

possible subsequent action, by signing and sealing all the pages of a copy which will always be available at the Mango organisation.

Verification

The application of the Code in the different factories and installations of the manufacturers will be checked regularly, internally and externally; this verification may be carried out jointly with other organisations (NGOs, etc.).

Corrective actions

Any situation which implies the non-compliance with the points mentioned above should be corrected by the manufacturer, no later than six months. It should be stated that Mango will take part in these actions providing technical support.

In the event these corrections have not been applied within the period stated or in the case of serious situations involving social emergencies or other major aspects and the manufacturer is not taking the necessary measures for their immediate correction, the Mango Group will cancel any relationship with the manufacturer in question.

MANGO

Código de Conducta

Spanish

Código de Conducta

Código de Conducta social, laboral y ambiental para fabricantes de prendas y complementos para el grupo

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo, se incluyen todos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

Código de Conducta

1. Trabajo infantil

Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo nuestra política sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

2. Trabajos forzados y obligatorio

Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio.

3. Salud y seguridad en el trabajo

Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.

Por otro lado, en el caso de los fabricantes de prendas vaqueras, no se utilizará la técnica de desgastado denominada sandblasting consistente en un chor-

ro de arena a presión, debido al riesgo que tiene sobre la salud de los trabajadores que la realizan.

4. Libertad de asociación

Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.

5. Discriminación

Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.

6. Medidas disciplinarias, acosos y abusos

Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.

7. Horario de trabajo

Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las

reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.

8. Remuneraciones

Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.

9. Subcontratación

Los fabricantes y talleres sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por Mango.

10. Medioambiente

Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Todos los fabricantes deberán suscribir el documento de compromiso de restricciones sobre productos químicos de Mango.

11. Cumplimiento de la legalidad vigente

Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores

Otros aspectos

Comunicación

Una copia de este Código estará expuesta en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante, tanto en inglés como en el idioma local. La citada copia incorporará un email de contacto con Mango por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.

Ámbitos de aplicación del código

Todos los puntos anteriormente expuestos son de aplicación obligatoria para todos aquellos fabricantes con los que trabaja el grupo Mango. Para poder alcanzar este objetivo, los fabricantes autorizarán al grupo Mango a realizar por si mismo o por medio de terceros, revisiones para el seguimiento de la aplicación de este Código. Además facilitarán a los supervisores 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 fabricantes

Todos los fabricantes aceptarán y se comprometerán a cumplir todos los puntos especificados en

este Código, y posibles actualizaciones posteriores, firmando y sellando todas las hojas en un ejemplar que estará siempre disponible en la organización Mango.

Verificación

Se verificará de forma periódica la aplicación del Código en las diferentes fábricas e instalaciones de los proveedores de forma interna y externa, dicha verificación se podrá realizar conjuntamente con otras organizaciones (ONGs, etc.)

Acciones correctoras

Cualquier situación que suponga el no cumplimiento de los puntos antes reseñados, implicará su corrección por parte del fabricante, para lo que se establecerá un período, 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 hubieran aplicado las correcciones dentro del período referido o se diera el caso de situaciones graves de emergencia social u otros aspectos significativos y los fabricantes no tomaran las medidas necesarias para su corrección inmediata, el grupo Mango cancelará cualquier relación con el referido fabricante.

MANGO

Código de Conduta

Portuguese

Código de Conduta

Código de Conduta social, laboral e ambiental para fabricantes de vestuário e acessórios para o grupo Mango

Este Código baseia-se nos princípios e na filosofia do Pacto Global das Nações Unidas, bem como nos princípios estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Inclui também todas as Convenções e Recomendações aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em particular as Convenções 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 e 183, e as Recomendações 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 e 190.

Código de Conduta

1. Trabalho infantil

Os fabricantes não deverão usar trabalho infantil, de acordo com os critérios estabelecidos nas Convenções da OIT. Além disso, a nossa política sobre trabalho infantil também se baseia na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

2. Trabalho forçado e compulsório

Os fabricantes não deverão recorrer a qualquer tipo de trabalho forçado ou compulsório.

3. Saúde e segurança no trabalho

Os fabricantes deverão garantir aos seus colaboradores um local de trabalho que seja seguro (prevenção de incêndios, maquinaria, etc.) e saudável (luz, ventilação, condições higiénicas, etc.), dado também cumprimento a todos os requisitos legais aplicáveis nesta matéria. Deverão também garantir que essas condições sejam extensivas, se aplicável, a todas as instalações destinadas aos seus colaboradores.

Por outro lado, no caso dos fabricantes de peças de

ganga, não deverão utilizar a técnica de desgaste denominada sandblasting, que consiste na utilização dum jato de areia à pressão, devido ao risco que representa para a saúde dos trabalhadores que as fabricam.

4. Liberdade de associação

Os fabricantes deverão respeitar os direitos dos seus colaboradores se associarem, organizarem ou negociarem coletivamente, sem que por isso sofram qualquer tipo de sanção.

5. Discriminação

Os fabricantes não deverão praticar qualquer tipo de discriminação no emprego ou na contratação, com base em raça, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, idade, orientação sexual, associação ou afiliação política, ou qualquer outra situação.

6. Medidas disciplinares, assédio e abuso

Os fabricantes não deverão recorrer ao uso de castigos corporais, nem ao abuso físico ou psicológico,

nem a qualquer outro tipo de assédio.

7. Horário de trabalho

Os fabricantes deverão respeitar a legislação aplicável e as regras do seu sector, no que diz respeito ao número de horas de trabalho. As horas extras devem ser sempre voluntárias e adequadamente pagas. Se forem feitas horas extras, apenas serão aceites duas horas por dia, no máximo. Caso ocorram pontualmente condições excepcionais, é possível alterar este limite aceitando as situações que, com as características descritas acima, e desde que sejam razoáveis e lógicas, sejam sempre realizadas por mútuo acordo com os trabalhadores, mas não excedendo nunca o limite máximo do total de horas extras anuais previstas na legislação.

8. Remunerações

Os fabricantes deverão garantir que os salários cumpram rigorosamente com toda a legislação aplicável. Além disso, o salário mínimo legal será interpretado como sendo de facto o mínimo, e não como o salário recomendado.

9. Subcontratação

Os fabricantes só poderão recorrer a produção em fábricas autorizadas e verificadas pela MANGO.

10. Meio ambiente

Toda as atividades dos fabricantes deverão realizar-se em total respeito pelo meio ambiente, cumprindo também com toda a legislação e regulamentos aplicáveis.

Todos os fabricantes deverão subscrever o documento de compromisso sobre restrições na utilização de produtos químicos da MANGO.

11. Cumprimento da legislação vigente

Os fabricantes deverão também cumprir com a legislação aplicável em tudo o que não esteja expressamente previsto nos pontos anteriores.

Outros aspetos

Comunicação

Deverá estar afixada uma cópia deste Código nas principais entradas e saídas do pessoal nas instalações do fabricante, tanto em inglês como no idioma local. A cópia acima referida deverá incluir um endereço de e-mail de contacto com a Mango, caso algum trabalhador necessite ou queira utilizá-lo.

Âmbitos de aplicação do código

Todos os pontos acima apresentados são obrigatórios para todos os fabricantes com quem o Grupo Mango trabalha.

Para atingir este objetivo, os fabricantes deverão autorizar o Grupo Mango a realizar, seja por conta própria ou através de terceiros, análises periódicas para monitorizar a aplicação deste Código. Além disso, deverão também proporcionar acesso aos auditores a toda a documentação e a todos os meios necessários para esse fim. Essas auditorias podem ser realizadas de forma programada ou sem aviso prévio.

Aceitação e compromisso por parte dos fabricantes

Todos os fabricantes aceitam e se comprometem a cumprir com todos os pontos especificados neste

Código, bem como com as possíveis atualizações subsequentes, assinando e carimbando todas as páginas do mesmo numa cópia que estará sempre disponível na organização Mango.

Verificação

A aplicação do Código será verificada periodicamente nas diferentes fábricas e instalações dos fornecedores, tanto interna como externamente, e essa verificação pode ser realizada em conjunto com outras organizações ou entidades (ONGs, etc.).

Ações corretivas

Qualquer situação que suponha o não cumprimento de algum dos pontos acima mencionados implicará a sua correção pelo fabricante, para a qual será estabelecido um prazo, não superior a seis meses. Deve assinalar-se que a Mango participará nas referidas ações corretivas, prestando apoio técnico. Caso as correções não tenham sido aplicadas dentro do prazo ou no caso de situações graves de emergência social ou outros aspetos significativos, e caso os fabricantes não tomem as medidas necessárias para a sua correção imediata, o Grupo Mango rescindirará imediatamente qualquer relação com o referido fabricante.

Code de Conduite

French

Code de Conduite

Code de bonne Conduite sociale, professionnelle et environnementale pour les fabricants de vêtements et d'accessoires partenaires du groupe Mango

Ce code de bonnes pratiques repose sur les principes et la philosophie du Pacte mondial des Nations unies, ainsi que sur les principes établis dans la Déclaration universelle des Droits de l'homme et la Convention des Nations unies relative aux Droits de l'Enfant. Ce code prend également en compte toutes les conventions et recommandations applicables de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier les accords numéro 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, et les recommandations numéro 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 et 190.

Code de Conduite

1. Travail des enfants

Conformément aux critères établis par les conventions de l'OIT, les fabricants ne recourront pas au travail des enfants. Notre politique concernant le travail des enfants est fondée sur la Convention des Nations unies relative aux Droits de l'Enfant.

2. Travaux forcés et obligatoires

Les fabricants ne devront recourir ni au travail forcé, ni au travail obligatoire, de quelque sorte que ce soit.

3. Santé et sécurité au travail

Les fabricants devront faire en sorte de créer un environnement de travail sûr (prévention des incendies, sécurité des machines, etc.) et sain (éclairage, ventilation, conditions d'hygiène, etc.), conformément à la législation en vigueur. Ils devront également garantir que ces conditions s'étendent, le cas échéant, à toutes les installations destinées à leurs employés.

Les fabricants de vêtements en jean n'utiliseront

pas la technique d'usure par sablage (qui consiste à utiliser un jet de sable sous haute pression) en raison des risques que l'utilisation de cette technique entraîne pour la santé des travailleurs.

4. Liberté d'association et droit de négociation collective

Les fabricants devront respecter le droit de leurs employés à s'associer, à s'organiser ou à négocier collectivement sans encourir de sanction.

5. Discrimination

Les fabricants ne devront pratiquer aucune sorte de discrimination fondée sur l'ethnie, la nationalité, la religion, le handicap, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la participation à un syndicat ou l'affiliation politique, lors de l'embauche ni dans les pratiques professionnelles.

6. Mesures disciplinaires, harcèlements et abus

Les fabricants ne devront pas avoir recours aux châtiments corporels, à la coercition mentale ou

physique, ou tout autre type de harcèlement.

7. Temps de travail

Les fabricants devront respecter la législation en vigueur et les règles de leur industrie concernant le temps de travail. Les heures supplémentaires ne pourront être imposées au travailleur qui pourra les accepter ou les refuser, et elles devront être convenablement rétribuées.

Les heures supplémentaires seront limitées à deux heures par jour. Si des circonstances exceptionnelles et ponctuelles l'exigent, il sera possible de dépasser cette limite à condition que le travailleur l'accepte. Ces heures supplémentaires, qui devront rester dans les limites du raisonnable et du nombre annuel total d'heures supplémentaires prévu par la législation, devront être rémunérées conformément aux conditions établies.

8. Rémunération

Les fabricants devront garantir que les salaires sont conformes aux lois en vigueur. Le salaire minimal légal sera interprété comme un minimum et non

comme un niveau salarial recommandé.

9. Sous-traitance

Les fabricants et les ateliers ne peuvent produire les biens fournis à MANGO que dans les usines agréées et contrôlées par MANGO.

10. Environnement

Toute l'activité des fabricants sera réalisée dans le respect de l'environnement et conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Tous les fabricants devront souscrire un engagement à ne pas utiliser les substances chimiques dont MANGO leur fournira la liste.

11. Respect de la législation en vigueur

Les fabricants devront à tout moment respecter la législation en vigueur dans les différents domaines applicables mentionnés précédemment.

Autres questions

Communication

Un exemplaire du présent code de conduite sera affiché aux entrées et sorties principales du personnel dans les installations du fabricant, en anglais et dans la langue locale. Cet exemplaire comportera une adresse de courrier électronique permettant à tout travailleur de contacter MANGO s'il le souhaite.

Champ d'application du code

Tous les points exposés précédemment devront être obligatoirement respectés par tous les fabricants avec lesquels collabore le groupe MANGO. Pour atteindre cet objectif, les fabricants autoriseront le groupe MANGO à réaliser lui-même ou par l'intermédiaire de tiers des contrôles permettant de vérifier le respect de ce code. Ils devront en outre permettre aux contrôleurs d'avoir accès à la documentation et aux moyens nécessaires à la bonne réalisation de cette opération. Ces contrôles pourront être programmés ou effectués sans préavis.

Acceptation et engagement de la part des fabricants

Tous les fabricants donneront leur accord et s'engageront, par leur signature et leur tampon apposé sur toutes les feuilles du présent document, à respecter tous les points spécifiés dans ce code ainsi que ses

éventuelles modifications ultérieures. Un exemplaire signé devra toujours être disponible dans l'organisation MANGO.

Contrôle

Nous procéderons à des visites périodiques internes et externes de contrôle de l'application du code dans les usines et installations des fabricants, éventuellement en collaboration avec d'autres organisations (ONG, etc.).

Actions correctives

En cas de non-respect des points susmentionnés, il sera exigé une action corrective immédiate de la part du fabricant, dans un délai établi conjointement avec MANGO, qui ne pourra dépasser six mois. Par ailleurs, MANGO participera à ces actions correctives en apportant une assistance technique.

Si aucune mesure corrective n'est prise dans le délai fixé, ou si nous constatons l'existence de situations d'urgence sociale graves ou de toute autre situation mentionnée dans le présent code de conduite chez les fabricants avec lesquels nous collaborons et si ces derniers ne prennent pas les mesures nécessaires pour y remédier immédiatement, le groupe MANGO mettra fin à toute relation commerciale avec ce fabricant.

MANGO

Davranış Kurallari

Turkish

Davranış Kuralları

MANGO GRUBUNUN GİYSİ VE AKSESUAR ÜRETİCİLERİNE YÖNELİK SOSYAL, İŞ GÜCÜ VE ÇEVRE İLE İLGİLİ DAVRANIŞ KURALLARI

Bu davranış kuralları Birleşmiş Milletler Küresel İkeler Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde belirten ilkelere dayanarak hazırlanmış olup aynı zamanda buna ilişkin bütün Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmeleri ve önerilerini de kapsamaktadır (özellikle 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182, 183 sayılı sözleşmeler ve 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 ve 190 sayılı öneriler).

Davranış Kuralları

1.ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

ILO sözleşmelerindeki tanıma uygun olarak üreticiler çocuk işçiliği kullanmayacaklardır. Çocuk çalıştırılmasıyla ilgili ilkemiz Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesindekiyle aynıdır.

2. ZORLA VE ZORUNLU ÇALIŞTIRMA

Üreticiler zorla ve zorunlu çalıştırmanın hiç bir biçimini kullanmayacaklardır.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Üreticiler, çalışanlarına güvenli (yangın önleme politikası, güvenilir makine kullanması, vb.), sağlıklı (ışık, havalandırma, hijyenik ortam vb.) ve bu konularla ilgili mevzuata uygun bir iş yeri sağlamalıdır. Bununla birlikte eğer varsa iş yerine bağlı olarak kullanılan bütün tesisler için de bu şartlar sağlanmalıdır.

Buna ek olarak, kot üreticilerinde, işçi sağlığı açısından risk oluşturduğundan, kumlama yöntemiyle (yüksek basınçla kum püskürtülerek) kot beyazlatma yapılmayacaktır.

4.- ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Üreticiler, işçilerinin herhangi bir yaptırıma uğramadan birleşme, örgütlenme ya da toplu görüşme haklarına saygı duymalıdır.

5. AYRIMCILIK

Üreticiler, çalışanlarının işe alma ve iş yerinde görevlendirme sırasında ırk, ulusal kimlik, din, engellilik hali, cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, siyasi görüş ya da bunlarla bağlantılı diğer durumlardan dolayı ayrımcılık yapamaz.

6. DİSİPLİN CEZALARI, TACİZ VE İSTİSMAR

Üreticiler bedensel cezalandırma, bedensel veya psikolojik istismar ya da başka bir istismar türü kullanamazlar.

7. ÇALIŞMA SAATLERİ

Üreticiler ilgili işletme için geçerli olan ve yasa ile belirlenen çalışma saatlerine uyacaklardır. Fazla me-

sai daima çalışanın rızasıyla olmalı ve yasalara göre karşılığı ödenmelidir.

8.ÜCRET

Üreticiler ücretlerin kanunlara tamamen uygun bir şekilde ödendiğini garanti edeceklerdir. Aynı şekilde önerilen ücret olmamakla birlikte minimum ücretin belirlenmesinde asgari yasal ücret göz önünde bulundurulacaktır.

9.TAŞERONLUK

Üreticiler üretimlerini sadece Mango tarafından denetlenmiş ve onaylanmış üretim yerlerinde sürdürü-
bilirler.

10. ÇEVRE

Üreticiler tüm faaliyetlerini çevreye saygılı ve yasalara uygun bir şekilde gerçekleştireceklerdir. Bütün üreticiler Mango'nun kimyasal ürünler kullanma kısıtlamalarıyla ilgili dökümanını kabul etmek durumundadırlar.

11. MEVCUT MEVZUAT İLE UYUMLULUK

Üreticiler ayrıca yukarıdaki noktalarda yer almayan diğer tüm konularda da mevzuata uygun olmalıdırlar.

Diğer husular:

İLETİŞİM

Bu davranış kurallarının bir kopyası hem İngilizce hem de yerel dilde üreticinin ana personel giriş ve çıkışlarında asılacaktır. Üzerinde işçilerin istediği ya da gerek duyduğu durumlarda kullanılabilmesi için Mango'nun mail adresi de yazılmalıdır.

UYGULAMA ALANLARI

Yukarıda sözü geçen konuların tümü MANGO grubu ile çalışan bütün üreticiler için zorunludur. Söz konusu amaçlara ulaşılabilmesini sağlamak üzere üreticiler bu kuralların uygulamasının izlenmesi için kontrolleri kendileri yürütmek veya üçüncü şahıslar da olmak üzere MANGO grubuna denetimleri yapabilmeleri için yetki vereceklerdir. Ayrıca, bu sürecin devamlılığı için denetçilerin gerekli belge ve araçlara erişimlerini sağlayacaklardır. Bu denetimler önceden haber vermeden ya da planlanmış programa göre yapılabilir.

ÜRETİCİLERİN BU KURALLARI KABUL VE TAAHHÜT ETMESİ

Tüm üreticiler bu sosyal sorumluluk ve çalışma uygu-

lamaları kurallarında belirtilen hususlara tüm yönleriyle uymayı geçerli bir sosyal sorumluluk ve çalışma uygulamaları kuralları belgesinin bütün sayfalarını kaşeleyip imzalayarak taahhüt edeceklerdir. Bu belgelerin imzalı bir kopyası her zaman Mango Organizasyonunda muhafaza edilecektir.

DOĞRULAMA

Davranış kurallarının üreticilerin değişik fabrikalarında uygulanıp uygulanmadığı hususu sürekli hem iç hem de dış denetim altında olacaktır. Bu denetimler başka kurumlarla birlikte yapılabilir (NGOs, vb.)

DÜZELTİCİ EYLEMLER / FAALİYETLER

Yukarıda adı geçen konularla uygunsuzluk içeren herhangi bir durumun üreticiler tarafından altı aydan daha geç olmaması şartıyla düzeltilmesi gerekecektir. Mango bu süreçte üreticilere teknik destek sağlayacaktır.

Gerekli düzeltici faaliyet belirtilen süreçte uygulanmazsa ya da sosyal bakımdan aciliyet gerektiren ciddi durumlarda veya var olan başka önemli konularda üretici derhal düzeltmeler yapmazsa Mango grubu onlarla var olan bütün ilişkilerini iptal edecektir.

MANGO

行为守则

Chinese

行为守则

本守则关于社会责任、人权以及环境的条款，适用于所有MANGO成衣及饰品制造商及工厂。

本守则基于联合国全球契约的原则与理念，结合了世界人权宣言以及联合国儿童权利公约的规定；同时，国际劳工组织的协议与建议也包括其中。（协议第1,29,75,81,87,98,100,105,111,122,131,135,138,154,155,159,177,182及183条；建议第35,90,111,143,146,164,168,184及190条

行为守则

1.关于童工

根据国际劳工组织的规定，制造商或工厂禁止使用童工。关于未成年工，我们的政策基于联合国儿童权利公约。

2.强迫和强制劳动

各制造商或工厂不得以任何方式强迫和强制工人劳动。

3.工作场所的健康与安全

制造商或工厂必须保证提供员工安全（灭火器，机械装置等）与健康（灯光，通风设备，卫生条件等）的工作环境，同时要符合相关立法方面的要求。制造商或工厂也要保证这些装置向所有工人开放。
另外，在牛仔制造商的情况中，要确保旧技术的喷砂及压砂的使用不会对工人的健康产生威胁。

4.结社自由

制造商或工厂应该尊重工人加入、组织和集体谈判的权利，并且不会因此遭受任何形式的惩罚作为结果。

5.关于歧视

制造商或工厂不能在生产和雇员时，因以下任何一种原因歧视员工：种族、国籍、宗教信仰、残疾、性别、年

龄、性取向、政治性结社、亲缘关系等

6.惩戒措施，骚扰以及虐待

制造商或工厂禁止对工人使用体罚、口头、心理及身体等任何方式的虐待。

7.工作时数

制造商或工厂必须尊重并执行该行业的合理工作时数。加班必须以自愿为原则并且做出适当补偿。

8.薪酬福利

制造商或工厂必须保证工资严格遵守所有的法律，同时，法定最低工资将被认为是法律规定的最低工资水平，但不是推荐的工资水平。

9.分包外发

制造商或工厂只能在MANGO授权及检验过的工厂做货。

10.关于环境

所有的制造活动必须尊重环境并且符合立法计划及监管。所有的制造商或工厂必须同意MANGO限制使用的化工产品的文件。

11.顺应当地法例

制造商或工厂还必须遵守一切不包括在上述几点适用的法律。

其他方面：

沟通交流

本守则应该以英文及当地语言的形式，被显示在制造商或工厂的主要人员出入口。复制版本应该包括MANGO的电邮联系方式以防任何一位工人希望或者需要用到它。

适用范围

以上所涉及的每一点是所有与MANGO合作的制造商或工厂需强制执行的。为了达到这个目标，制造商或工厂将授权给MANGO或者第三方做审查，监测本守则的应用情况。此外，主管被授权查阅文件及其他必要的内容。根据时间安排，这些审查有可能不被提前通知。

对于制造商及工厂的承诺

各制造商或工厂必须在理解此文件后，签名并盖章交回MANGO公司存档，以声明对这一行为守则的约束及接受。

审查

MANGO的执行部门，会根据各制造商或工厂所提供的档案，进行提醒和检查，以致资料与实况达成统一。同时，检查也有可能和其他社会组织的同行（NGO等）

改进措施

制造商或工厂需要在6个月的时间以内改进在审查过程中发现的违约行为。MANGO将对这些改进行为提供技术支持。如果制造商或工厂没有在规定的时间内采取改进措施，或者情节十分严重的情况下，制造商或工厂没有立即采取必要措施，MANGO可能会终止与该制造商或工厂的合作关系。

MANGO

QUY TẮC ỨNG XỬ

Vietnamese

QUY TẮC ỨNG XỬ

QUY TẮC ỨNG XỬ VỀ XÃ HỘI, LAO ĐỘNG VÀ MÔI TRƯỜNG DÀNH CHO CÁC NHÀ SẢN XUẤT HÀNG MAY MẶC VÀ PHỤ KIỆN CHO TẬP ĐOÀN MANGO.

Quy tắc ứng xử này dựa trên những nguyên tắc và triết lý của Cơ quan hiệp ước toàn cầu của Liên Hiệp Quốc (United Nations Global Compact) cũng như các quyền được quy định tại Tuyên ngôn thế giới về Quyền con người và Công ước của Liên Hiệp Quốc về Quyền trẻ em. Tương tự, tất cả các công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organisation - ILO) đều được áp dụng (đặc biệt là các công ước 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182, 183 và các khuyến nghị số 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184, 190).

QUY TẮC ỨNG XỬ

1. LAO ĐỘNG TRẺ EM

Theo các tiêu chuẩn tại các công ước của ILO, các nhà sản xuất không được sử dụng lao động trẻ em. Chính sách của chúng tôi đối với lao động chưa thành niên được căn cứ theo Tuyên bố của Liên Hiệp Quốc về Quyền trẻ em.

2. LAO ĐỘNG KHỔ SAI VÀ LAO ĐỘNG BẮT

Các nhà sản xuất không được sử dụng lao động khổ sai và lao động bắt buộc dưới bất cứ hình thức nào.

3. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG

Các nhà sản xuất phải đảm bảo cho các công nhân của mình được làm việc trong môi trường lao động an toàn (phòng cháy chữa cháy, máy móc thiết bị, v.v...) và đảm bảo sức khỏe (ánh sáng, không khí, các điều kiện vệ sinh, v.v...) cũng như phải tuân thủ các quy định pháp luật có liên quan. Các nhà sản xuất cũng phải đảm bảo rằng các điều kiện làm việc nêu trên phải được áp dụng cho toàn bộ các cơ sở có công nhân làm việc.

Ngoài ra, đối với các nhà máy sản xuất hàng vải bông chéo (denim), kỹ thuật làm bạc màu bằng

phương pháp mài cát tức phun ép luồng cát bị cấm sử dụng do nguy cơ gây hại tới sức khỏe của các công nhân phụ trách công việc đó.

4. TỰ DO HỘI ĐOÀN

Các nhà sản xuất phải tôn trọng quyền tham gia, tổ chức hiệp hội hoặc thương lượng tập thể của người lao động mà không chịu bất kỳ hình thức kỷ luật nào

5. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Các nhà sản xuất không được phân biệt đối xử trong lao động và tuyển dụng căn cứ vào chủng tộc, quốc tịch, tôn giáo, khuyết tật, giới tính, tuổi tác, xu hướng tính dục, khuynh hướng hoặc liên kết chính trị hay bất kỳ điều kiện nào khác.

6. CÁC HÌNH THỨC KỶ LUẬT, SÁCH NHIẾU VÀ LẠM DỤNG

Các nhà sản xuất không được xâm phạm thân thể, lạm dụng thể chất, tinh thần hoặc bất kỳ hình thức lạm dụng nào khác.

7. GIỜ LÀM VIỆC

Các nhà sản xuất phải tuân thủ pháp luật hiện hành cũng như các quy định áp dụng cho ngành công nghiệp này về thời gian làm việc. Việc tăng ca luôn phải trên cơ sở tự nguyện và được chi trả tương ứng.

8. LƯƠNG BỔNG

Các nhà sản xuất phải đảm bảo rằng việc chi trả tiền lương đều tuân thủ chặt chẽ theo luật định. Mức lương thấp nhất cho phép là lương tối thiểu theo quy định của pháp luật nhưng đây không phải là mức lương khuyến khích.

9. HỢP ĐỒNG PHỤ/ NHÀ THẦU PHỤ

Các nhà sản xuất chỉ được tiến hành sản xuất hàng tại các nhà máy đã được kiểm duyệt và cho phép bởi Mango.

10. MÔI TRƯỜNG

Tất cả các hoạt động sản xuất phải lưu tâm tới môi trường và tuân thủ các quy định pháp lý về môi

trường. Tất cả các nhà sản xuất đều phải đồng ý với cam kết hạn chế sử dụng hóa chất của Mango.

11. TUÂN THỦ LUẬT PHÁP HIỆN HÀNH

Các nhà sản xuất phải tuân thủ pháp luật hiện hành trong mọi nội dung khác không được nêu trên đây.

CÁC VẤN ĐỀ KHÁC

THÔNG TIN

Bản sao của bộ quy tắc này phải được treo tại các cửa ra vào chính của cơ sở sản xuất, bằng tiếng Anh và ngôn ngữ sở tại. Bản sao này sẽ có địa chỉ thư liên hệ với Mango để trong trường hợp cần thiết, bất kỳ công nhân nào cũng có thể tiếp cận và sử dụng nó.

PHẠM VI ÁP DỤNG CỦA QUY TẮC

Tất cả các điểm nêu trên đều bắt buộc áp dụng đối với tất cả các nhà sản xuất làm việc với tập đoàn Mango.

Để đáp ứng mục đích nói trên, các nhà sản xuất phải cho phép đại diện của tập đoàn Mango hoặc bên thứ ba thực hiện theo dõi đánh giá quá trình tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử này. Ngoài ra các nhà sản xuất phải cử cán bộ chuyên trách có thể cung cấp toàn bộ tài liệu, hồ sơ và phương tiện cần thiết để chứng tỏ việc tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử này. Việc kiểm tra tận nơi các cơ sở sản xuất có thể theo lịch hẹn hoặc không cần thông báo trước.

CHẤP NHẬN VÀ CAM KẾT BỞI CÁC NHÀ SẢN XUẤT

Tất cả các nhà sản xuất phải chấp nhận và cam kết tuân thủ mọi điểm được nêu ra trong Quy tắc ứng xử này bằng cách ký tên và đóng dấu tất cả các trang của một bản sao sẽ được lưu tại Mango

KIỂM TRA

Việc áp dụng Quy tắc này tại các nhà máy và cơ sở sản xuất khác nhau của nhà sản xuất sẽ được kiểm tra định kỳ, nội bộ và bên ngoài; việc xác minh có thể sẽ được thực hiện cùng với các tổ chức khác (tổ chức phi chính phủ, v.v..).

KẾ HOẠCH KHẮC PHỤC

Bất kỳ tình huống nào liên quan đến việc không tuân thủ các điều khoản trên phải được nhà sản xuất khắc phục ngay trong khoảng thời gian không quá 6 tháng. Mango sẽ tham gia cùng quá trình này bằng các hỗ trợ kỹ thuật.

Trong trường hợp các vi phạm không được khắc

phục trong thời gian đã thông báo hoặc xảy ra tình hình nghiêm trọng như tình huống khẩn cấp về mặt xã hội hoặc các vấn đề quan trọng khác và các nhà sản xuất không thực hiện các biện pháp cần thiết để hiệu chỉnh ngay lập tức, Tập đoàn Mango sẽ hủy bỏ bất kỳ mối quan hệ nào đang có với nhà sản xuất đó.

مدونة لقواعد السلوك

Arab

مدونة لقواعد السلوك

مدونة قواعد السلوك الاجتماعي و المهني و البيئي للشركات تقديم Mango المصنعة للملابس و توابعها لفائدة مجموعة

هدفا منها في ضمان احترام الشركات المصنعة للملابس و توابعها (المشار إليها في هذا العقد بصفة " الشركات المصنعة") لجميع المعايير المهنية و الاجتماعية و البيئية، مدونة قواعد السلوك هذه الواجب Mango أقرت مجموعة احترامها من طرف الشركات المصنعة المشار إليها أعلاه و ستُعْرَض نسخة من هذه المدونة في المداخل و المخارج الرئيسية لمعامل الشركات المصنعة المعنية محررة باللغتين الانجليزية و المحلية، بالإضافة إلى عنوان بريد التواصل يوضع رهن إشارة العمال Mango الالكتروني لمجموعة للاعتداد بهما عند الاقتضاء.

و تستند هذه المدونة في مرجعيتها إلى مبادئ و قيم الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، و كذا إلى مقتضيات الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و اتفاقية حقوق الطفل بالإضافة إلى جميع اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية الجاري بها العمل و المستقبلية (خاصة منها مقتضيات اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 138 و 182 و 87 و 98 و 135 و 100 و 111 و 29 و 105 و 1 و 81 و 122 و 131 و 154 و 155 و 159 و 75 و 177 و 183 و التوصيات رقم 143 و 35 و 90 و 111 و 146 و 164 و 168 و 184 و 190

مدونة لقواعد السلوك

1 - تشغيل الأطفال

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

2 - العمل القسري

تتعهد الشركات المصنعة بعدم استخدام أي شكل من أشكال العمل القسري أو الجبري.

3 - الصحة و السلامة داخل بيئة العمل

تتعهد الشركات المصنعة بتوفير بيئة عمل آمنة لفائدة مستخدميها (الوقاية من الحرائق، مخاطر الآلات، الخ) و ضمان شروط العمل الصحية (الإضاءة والتهوية والصرف الصحي، الخ) وتلتزم باحترام جميع المقتضيات المنصوص عليها قانونا في هذا الصدد. كما تتعهد في نفس الإطار بضمن تطبيق جميع هذه الشروط المنصوص عليها قانونا داخل جميع المرافق المخصصة للعمال.

و من جهة أخرى، و علاقة بالشركات المصنعة لملابس الجينز، تلتزم هذه الأخيرة بعدم استخدام تقنية الغسل التقادمي أو ذلك Sandblasting ما يطلق عليه اصطلاحا بالإنجليزية باستعمال السفع الرملي، بالنظر إلى مخاطر هذه التقنية

على صحة و سلامة العمال

4 - حرية تأسيس و تكوين الجمعيات

تتعهد الشركات المصنعة باحترام حقوق العمال في تكوين الجمعيات و الانضمام إليها و كذا التفاوض مع الشركة بشكل جماعي و أن لا يكون ذلك سببا في تعرضهم لأي نوع من العقاب.

5 - منع التمييز

تتعهد الشركات المصنعة بعدم ممارسة أي شكل من أشكال التمييز خلال أوقات العمل أو خلال التعاقد مع العمال على أساس العرق أو الجنسية أو الدين أو الإعاقة أو الجنس أو السن أو الميولات الجنسية أو العمل الجمعي أو الانتماء السياسي أو علي أي أساس آخر كيفما كان نوعه

6 - الإجراءات التأديبية و التحرش الجنسي و سوء المعاملة

تتعهد الشركات المصنعة بعدم إخضاع العمال لعقوبات بدنية و بعدم سوء معاملتهم عليهم سواء أكان ذلك بدنيا أو نفسيا أو بأي وسيلة أخرى من وسائل العقاب و الاضطهاد و التعسف.

7 - أوقات العمل

تخضع الشركات المصنعة للقوانين الجاري بها العمل في هذا الصدد و للضوابط المنظمة لساعات العمل الخاصة بنشاطها. هذا و أن الساعات الإضافية ينبغي أن تكون دائما بمحض إرادة العامل وموزعة بشكل متناسب. و يتم تحديد الساعات الإضافية كحد أقصى في ساعتين في اليوم الواحد. و في حالة وجود ظروف استثنائية يمكن تعديل سقف الساعات الإضافية شريطة أن تكون معقولة و منطقية و باتفاق مشترك و مسبق بين الشركة المصنعة و العمال آخذين بعين الاعتبار في جميع الحالات الحد الأقصى للساعات الإضافية الإجمالية سنويا وفق ما ينص عليه القانون.

8 - الأجور

تتعهد الشركات المصنعة بضمن احترام أجور العمال تطبيقا لما تنص عليه القوانين الجاري بها العمل في هذا الصدد، كما تجدر الإشارة إلى أن الحد الأدنى للأجور هو أقل تقدير في تحديد الراتب بحيث لا يمكن اعتباره بمثابة الراتب المرجعي

9 - التعاقد مع معامل أخرى

تلتزم الشركات المصنعة بإنجاز أشغالها داخل المعامل المرخص Mango لها لذلك و داخل المصانع المراقبة من طرف

10 - البيئة

تلتزم الشركات المصنعة بإنجاز أشغالها في احترام للبيئة و حفاظا عليها، تطبيقا للقوانين المنصوص عليها وفق التشريعات الخاصة بالالتزام بكل بلد. كما أن هذه الشركات ملزمة الخاصة بالالتزام بعدم استخدام Mango بالتوقيع على وثيقة المواد الكيميائية المحظورة.

11 - الامتثال للقوانين الجاري بها العمل

تتعهد الشركات المصنعة أيضا باحترام مقتضيات القوانين الجاري بها العمل في كل ما هو غير منصوص عليه في البنود أعلاه.

الجوانب الأخرى

التواصل

سيتم عرض و إعلان نسخة من مدونة السلوك هذه في المداخل والمخارج الرئيسية للمستخدمين داخل مرافق الشركة المصنعة، باللغتين الإنجليزية والمحلية. و ستتضمن النسخة المذكورة أعلاه بياناً لعنوان البريد الإلكتروني للاتصال يوضع رهن إشارة المستخدمين قصد استعماله Mango بـ عند الحاجة.

مجالات تطبيق المدونة

تعتبر جميع المقتضيات المذكورة أعلاه إلزامية لكل الشركات Mango المصنعة المتعاملة مع مجموعة

من أجل تحقيق هذا الهدف، سوف تفوض و ترخص صلاحية قيام Mango الشركات المصنعة لفائدة مجموعة بصفة مباشرة أو بشكل غير مباشر من خلال Mango شركة مؤسسات أخرى مختصة في التدقيق الاجتماعي، بمراجعة و مراقبة مدى تطبيق و احترام و تنفيذ مقتضيات هذه المدونة. كما ستسمح هذه الشركات للمشرفين على التدقيق إمكانية و لوج و معاينة الوثائق و كذا جميع الوسائل اللازمة لهذا الغرض. يمكن إجراء عمليات التدقيق هذه على أساس مبرمج و مجدول أو بدون إشعار مسبق.

موافقة والتزام الشركات المصنعة

تتعهد جميع الشركات المصنعة بالامتثال لجميع النقاط المحددة في هذه المدونة، و كذا للتحديثات والتعديلات اللاحقة المرتقبة، و تلتزم بالتوقيع على هذه المدونة في جميع صفحاتها و كذا ختمها بخاتم الشركة و ستحتفظ Mango بنظير من المدونة الموقعة و المختومة داخل مصالح مقراتها . للاعتداد بها عند الاقتضاء .

التدقيق و المراجعة

سيتم التحقق من تطبيق مقتضيات و مضامين المدونة بشكل دوري في مختلف المصانع والمرافق التابعة للشركات سواء بشكل مباشر من Mango المصنعة لفائدة مجموعة أو بشكل غير مباشر Mango طرف الهيآت المختصة ل من خلال مؤسسات أخرى مختصة في التدقيق الاجتماعي ، كما يمكن إجراء هذه العمليات بتنسيق مع منظمات أخرى ((المنظمات غير الحكومية ، إلخ).

الإجراءات التصحيحية

في حالة ضبط خروقات تهم عدم الامتثال للنقاط المبينة أعلاه فإن ذلك يستوجب معالجتها وتصحيحها من قبل الشركات المصنعة، و لهذا الغرض سيتم تحديد أجل لا يزيد

Man-go عن ستة أشهر للقيام بالواجب. وتجدر الإشارة إلى أن ستشرف على جميع الإجراءات التصحيحية المذكورة أعلاه من خلال تقديم الدعم الفني و التقني المناسب في هذا الصدد.

و في حالة عدم تنفيذ الإجراءات التصحيحية خلال الفترة و الأجل المشار إليها أعلاه أو في حالة وقوع طوارئ اجتماعية جسيمة أو أحداث مهمة أخرى دون أن تتخذ الشركات المصنعة الإجراءات اللازمة لمعالجتها و لتصحيحها الفوري، ستعتمد إلى إلغاء جميع العلاقات Mango فإن مجموعة التعاقدية المبرمة مع هذه الشركات.

MANGO

आचार संहिता

Indian

आचार संहिता

MANGO (मैंगो) संगठन के कपड़े और उपस्कर निर्माताओं के लिए सामाजिक, श्रम और पर्यावरण आचार संहिता

यह संहिता संयुक्त राष्ट्र के वैश्विक समझौते एवं मानव अधिकारों की सर्वव्यापी घोषणा में निर्धारित अधिकारों और बाल अधिकारों की संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन के सिद्धांतों एवं धारणा पर आधारित है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के सभी लागू समझौतों और सफारिशों को समान रूप से शामिल किया गया है। (वर्षीय रूप से समझौतों १, २९, ७५, ८१, ८७, ९८, १००, १०५, १११, १२२, १३१, १३५, १३८, १५४, १५५, १५९, १७७, १८२ और १८३, और सफारिशें ३५, ९०, १११, १४३, १४६, १६४, १६८, १८४ और १९०)

आचार संहिता

१. बाल श्रम

अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के समझौतों और मानदंडों के अनुसार नरिमाता बाल श्रम का प्रयोग बिल्कुल नहीं करैंगे। हमारी नीति किम उम्र के श्रमकों हेतु बाल अधिकारों की संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन के समझौतों पर आधारित है।

२. जबरन एवं अनविर्य श्रम

सभी नरिमाता किसी भी प्रकार के जबरन और अनविर्य श्रम का प्रयोग नहीं करैंगे।

३. कार्यस्थल में स्वास्थ्य एवं सुरक्षा

सभी नरिमाता अपने कर्मचारियों के लिए एक ऐसा कार्यस्थल सुनिश्चित करैंगे जो सुरक्षित (आग की रोकथाम, मशीनरी, आदी) और स्वस्थ (प्रकाशित, हवादार, स्वास्थ्यकर परस्थितियों आदी) एवं इस संबंध में लागू सभी कानूनों का पालन करता हो। उन्होंने यह भी सुनिश्चित करना होगा कि यदि उचित हो तो यह कर्मचारियों के लिए अन्य सभी प्रतिष्ठानों पर भी इन सभी शर्तों को लागू करै। इसके अलावा डेनमि नरिमाताओं के मामले में रंग फीका करने की तकनीक जो बाल कृषेपण के रूप में जानी जाती है जिसमें दबाव के अंतर्गत रेत का इस्तेमाल होता है ऐसी किसी तकनीक का इस्तेमाल नहीं किया जाएगा क्योंकि यह श्रमकों के लिए स्वास्थ्य जोखिम का कारण बनता है।

४. संघ की स्वतंत्रता

नरिमाता अपने कर्मचारियों के सामूहिक सहयोग, व्यवस्थित या सामूहिक परिणाम, सामूहिक बातचीत करने जैसे अधिकारों का सम्मान किसी भी प्रकार के प्रताड़ना या प्रतिबंधों के बिना करैंगे।

५. भेदभाव

नरिमाता जाति, राष्ट्रीयता, धर्म, अक्षमता, लिंग, आयु, यौन अभिविन्यास, राजनीतिक संघ या संबद्धता या किसी भी अन्य स्थिति का एक परिणाम के रूप में श्रम और काम पर रखने की प्रथाओं में भेदभाव नहीं करैंगे।

६. अनुशासनात्मक उपाय, उत्पीड़न और शोषण

नरिमाताओं शारीरिक दंड, शारीरिक या मानसिक शोषण और / या दुरुपयोग के किसी भी अन्य प्रकार का उपयोग नहीं करैंगे।

७. काम समय सारणी

नरिमाता लागू कानून और काम के घंटे के बारे में अपने कारखाने के नयिमों का पालन करैंगे। ओवरटाइम हमेशा स्वैच्छिक और उपयुक्त मुआवजा दिया जाएगा।

८. वेतन

नरिमाता सभी लागू कानूनों के साथ कड़ाई से अनुपालन कर वेतन सुनिश्चित करैंगे। समान रूप से न्यूनतम कानूनी मजदूरी का अनुपालन एक न्यूनतम स्तर कानूनी मजदूरी होगा लेकिन इस सफारिश की मजदूरी स्तर कानूनी न्यूनतम माना जाता है परन्तु यह अंतिम सफारिशी मजदूरी नहीं होगा।

९. उप ठेका

नरिमाता केवल अधिकृत और मैंगो द्वारा जाँच किये कारखानों में ही उत्पादन कर सकते हैं।

१०. पर्यावरण

सभी वनिरिमाण गतिविधियां पर्यावरण का सम्मान करते हुए और कानून और वनियिमन के साथ योजनाबद्ध तरीके से पालन करैंगे। सभी नरिमाताओं को मैंगो द्वारा रासायनिक उत्पादों पर प्रतिबंध के दस्तावेज़ से सहमत होना होगा।

११. वर्तमान कानून के अनुपालन

नरिमाता सभी लागू कानूनों का पालन करैंगे वह भी जनिहे अगर ऊपर शामिल नहीं भी किया गया हो।

अन्य दृष्टिकोण

संपर्क व्यवस्था

इस आचार संहति की एक प्रति अंग्रेजी एवं स्थानीय दोनों भाषाओं में निर्माता के मुख्य कार्मिक प्रवेश द्वार एवं निकास द्वार पर प्रदर्शित किया जाएगा। इस आचार संहति की प्रतिलिपि पर मैंगो का संपर्क मेल पता लिखा हुआ होना चाहिए जिससे अगर कोई भी कार्यकर्ता चाहे तो संपर्क कर सके।

अमल के क्षेत्र

मैंगो समूह के साथ काम कर रहे सभी निर्माताओं के लिए उपर लिखे सभी बिंदु अनिवार्य हैं। इस आचार संहति के अनुपालन की निगरानी करने के लिए सभी निर्माता मैंगो समूह को स्वयं या किसी तीसरे पक्ष के माध्यम से जाँच करने हेतु अधिकृत करेंगे। इसके अलावा जाँच करने हेतु पर्यवेक्षकों को सभी संबंधित दस्तावेज एवं ऐसा करने के लिए सभी आवश्यक साधन उपलब्ध करायेंगे। यह लेखापरीक्षा एवं जाँच पूर्व नियोजित सूचित कार्यक्रम के अनुसार या किसी पूर्व सूचना या चेतावनी के बिना भी किया जा सकता है।

निर्माताओं की ओर से स्वीकृत और प्रतबिद्धता

सभी निर्माताओं को इस आचार संहति में निर्दिष्ट सभी अंकों को स्वीकार एवं इसके अनुपालन के लिए प्रतबिद्ध होना होगा

एवं इसकी स्वीकृत साक्ष्य हेतु इस संहति की एक प्रतिके सभी पृष्ठों पर हस्ताक्षर कर अपने संगठन की मोहर लगा कर मैंगो संगठन को देना होगा जो हमेशा मैंगो संगठन के पास रहेगा।

सत्यापन

वभिन्न कारखानों और निर्माताओं के प्रतिष्ठानों में इस आचार संहति के अनुपालन की जाँच आंतरिक और बाह्य संसाधनों द्वारा नियमित रूप से करवाई जाएगी एवं यह सत्यापन अन्य संगठनों, गैर सरकारी संगठन (एनजीओ) इत्यादि के साथ संयुक्त रूप से भी किया जा सकता है।

सुधारात्मक कार्रवाई

उपर्युक्त आचार संहति के किसी भी अंक के साथ गैर अनुपालन की स्थिति का सुधार, निर्माता द्वारा किसी भी स्थिति में ज्यादा से ज्यादा छह महीने की अवधि में किया जाना चाहिए। मैंगो संगठन इन सुधार कार्यों में तकनीकी सहायता प्रदान करते हुए शामिल रहेगा। निर्माता द्वारा सुधारात्मक कार्यवाही इस अवधि के भीतर में पूरा न करने या सामाजिक आपात स्थिति या अन्य प्रमुख पहलुओं और निर्माता द्वारा तत्काल सुधार के लिए आवश्यक उपाय नहीं लेने की स्थिति में मैंगो समूह संबंधित निर्माता के साथ सभी सम्बन्धों एवं करार को रद्द कर देगा।

MANGO