



C O R P O R A T E   S O C I A L  
R E S P O N S I B I L I T Y  
E   C O D I C E   D I   C O N D O T T A

**REV.03 - 15/09/2020**

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**

Fin dalla fondazione, nel 1973, Miniconf ha scelto di portare avanti la propria attività nel mercato dell'abbigliamento per bambini adottando una condotta profondamente responsabile rispetto alle tematiche sociali.

I valori che hanno ispirato e che continuano ad ispirare la realizzazione dei nostri prodotti sono gli stessi che ci guidano quando entriamo in relazione con i clienti, la catena di fornitura, gli stakeholder e l'ambiente che ci circonda.

Adottare un comportamento socialmente responsabile significa creare rapporti di correttezza, collaborazione e massima fiducia con tutti i partner che crescono insieme all'azienda e ne condividono i valori.

Questi principi, che costituiscono il cuore della mission aziendale, sono definiti all'interno di questo documento, il Codice di Condotta, che favorisce la loro diffusione e condivisione.

### **Qualità dei prodotti e dei servizi**

Miniconf ha impostato i suoi processi di lavorazione al fine di garantire gli standard qualitativi, il confort e l'immagine "moda" dei suoi capi. Un processo rigoroso di controlli e approvazione dei materiali sia durante la produzione, che alla partenza ed all'arrivo della merce, permette di evitare la commercializzazione di prodotti difettosi o comunque al di sotto dello standard desiderato, e quindi di garantire la massima soddisfazione del cliente.

L'attenta pianificazione della produzione è volta a garantire gli obiettivi di consegne, in coordinabilità dei tempi, che costituisce uno dei punti di forza aziendali.

### **Relazioni con i lavoratori e con i fornitori**

Oltre al rispetto delle normative vigenti, Miniconf ha, da sempre, impostato il rapporto con i propri dipendenti sulla base del rispetto e della tutela della famiglia. L'importanza riconosciuta alla famiglia è alla base della massima disponibilità verso i bisogni e le esigenze dei dipendenti in termini di orario di lavoro concordato. Miniconf ha posto al centro della propria gestione delle Risorse Umane la crescita professionale dei dipendenti garantendo formazione continua e opportunità di crescita di ruolo.

Lo stesso rispetto e la comprovata correttezza nei rapporti è stato il presupposto su cui è stato costruito il rapporto con i Fornitori. L'attuale livello di cooperazione e collaborazione con la catena di fornitura ne sono un segno tangibile.

### **Lavoro di gruppo e senso di appartenenza**

Il radicamento nei valori, primo tra tutti quello del rispetto, della formazione continua, della condivisione dei risultati, delle fatiche e dei meriti, ha generato nei dipendenti Miniconf un forte senso di appartenenza. L'attenzione posta ai processi di comunicazione e di relazione interpersonale ha sviluppato una naturale propensione al lavoro di gruppo per una crescita di tutti nel confronto. Facendo squadra si vince! È questa la diffusa consapevolezza.

### **Cura della catena di fornitura**

Il rapporto di rispetto e cooperazione con i Fornitori nasce dalla consapevolezza che solo una partecipazione dei valori e degli obiettivi garantisce la massima efficienza e redditività per le parti e la possibilità di affrontare le sfide che un mercato sempre più complesso ci impone. Il fatto che, con la maggior parte dei fornitori, l'azienda intrattiene rapporti ormai più che decennali è segno di questa reciproca sensibilità.

## **Rispetto dell'ambiente**

L'attività lavorativa deve essere condotta in modo da proteggere e preservare l'ambiente.

L'obiettivo di tutte le attività deve essere finalizzato a contenerne l'impatto sull'ambiente. Le aziende fornitrici di Miniconf devono essere conformi alle prescrizioni di legge locali ed essere in possesso delle necessarie autorizzazioni ambientali.

## **Benessere degli animali**

Nel 2013 Miniconf S.p.A. ha aderito allo standard internazionale FUR FREE, coordinato in Italia dalla L.A.V. e ha detto addio alle pellicce di origine animale. A partire dal 2020 Miniconf ha abbandonato la piuma d'oca anche da tutti i giubbotti iDO.

Abbiamo intrapreso sforzi significativi per garantire che i nostri fornitori implementino correttamente lungo la nostra catena di approvvigionamento fino ai subfornitori.

Miniconf non accetta forniture di altre materie prime di origine animale ottenute mediante spiumatura o scuoiatura o altri metodi con animali vivi o che comunque possano causare sofferenze e lesioni permanenti agli animali.

Ci aspettiamo inoltre che gli animali utilizzati per la produzione di materie prime siano allevati con metodi appropriati, in buone condizioni e luoghi idonei, con sufficiente luce, cibo e acqua e con adeguata libertà di movimento.

Gli animali devono essere trattati evitando la paura, il dolore, lo stress e la sofferenza.

Miniconf tiene tenere sotto controllo il livello di conformità anche disponendo delle visite presso gli allevamenti qualora lo ritenesse utile per la corretta applicazione del Codice di Condotta.

Le eventuali viste sarebbero svolte con riferimento alle linee guida della direttiva 98/58 / CE del 20 luglio 1998, relativa alla protezione degli animali negli allevamenti e verrebbe eseguita da un organismo di certificazione di terza parte indipendente, altamente competente e qualificato.

## **CODICE DI CONDOTTA**

Miniconf si impegna a mantenere il più alto livello di integrità in tutti gli aspetti del proprio business.

Una condotta socialmente accettabile, che riconosca la dignità umana, è indispensabile per lo sviluppo di ogni società. Ci aspettiamo che tutti i nostri partner e fornitori conducano il loro business seguendo gli standard indicati sotto, nei quali crediamo profondamente. Miniconf ha adottato quale punti di riferimento le convenzioni della International Labour Organization ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), la United Nations' Universal Declaration of Human

Rights, le convenzioni dell'ONU sui diritti dei bambini. L'eliminazione di ogni forma di discriminazione e la conformità ai suddetti standard nella valutazione delle proprie relazioni con clienti e fornitori costituiscono un impegno quotidiano per Miniconf.

Lavoro Minorile

Poiché siamo consapevoli della variabilità del concetto di "bambino" applicata in Paesi con normative e usi diversi, si fa richiamo alla definizione dell'art. 1 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo che definisce bambino "ogni persona al di sotto dei 18 anni salvo che, in base alla legge applicabile al bambino, la maggiore età si raggiunga ad una età inferiore".

Nei Paesi in cui la legge permette lo svolgimento di attività lavorativa prima del raggiungimento della maggiore età, questa dovrà essere svolta in modo da non interferire

con l'educazione del bambino e da non comprometterne la salute e lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. Consapevole delle realtà esistenti in alcuni Paesi in via di sviluppo, Miniconf collaborerà con le ONG impegnate nel tentativo di migliorare le condizioni di lavoro e la condizione sociale in genere del bambino, accogliendo e verificando eventuali segnalazioni che da queste dovessero pervenire circa comportamenti di sfruttamento del lavoro minorile.

Nel caso in cui una azienda non operasse nel rispetto di quanto sopra indicato in materia di lavoro minorile, Miniconf si impegna a non prendere misure drastiche se non dopo aver accertato che non sono possibili interventi migliorativi o dopo aver ripetutamente richiamato l'azienda all'osservanza dei principi etici fondamentali; in pratica non si chiederà all'azienda di licenziare il bambino finché non sarà assicurato il suo futuro. Ogni decisione verrà presa considerando primariamente l'interesse dei bambini e la realtà sociale ed economica in cui essi vivono.

Il lavoro delle persone di età inferiore ai 18 anni deve essere gestito conformemente alle convenzioni ILO C138 e C182.

I lavoratori sotto i 18 anni non devono svolgere lavori che possano essere nocivi per la loro salute e sicurezza, né lavorare di notte. A nessuna persona al di sotto dell'età minima stabilita dalla legge locale ed in ogni caso al di sotto dei 14 anni deve essere permesso di lavorare.

#### **Diritti dei Lavoratori – Diritti Fondamentali: Lavoro Forzato**

L'attività produttiva deve essere conforme a quanto previsto dalle convenzioni ILO C29 e C105 ed alla legislazione locale vigente. Il lavoro forzato, in qualsiasi forma, non può essere utilizzato. I lavoratori non possono essere trattenuti contro la loro volontà e devono essere liberi di lasciare il lavoro con un preavviso ragionevole. I lavoratori devono inoltre essere liberi di allontanarsi dal luogo di lavoro alla fine della giornata lavorativa.

In caso di lavoro carcerario, concepito solo ed esclusivamente come recupero e rilancio delle persone, devono essere rispettati i principi del Codice di Condotta, le convenzioni ILO e la legislazione nazionale, cioè il lavoro deve essere retribuito, volontario, senza sfruttamento e coercizione. L'azienda non deve trattenere né quote della retribuzione né i documenti personali.

#### **Diritti dei Lavoratori – Diritti Fondamentali: Pratiche Disciplinari**

Ogni lavoratore deve essere trattato con rispetto e dignità. Nessun dipendente deve essere soggetto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali, incluse punizioni corporali.

#### **Diritti dei Lavoratori – Diritti Fondamentali: Libertà associativa e contrattazione collettiva**

Senza eccezione, i lavoratori devono avere il diritto di aderire o creare delle associazioni di lavoratori per loro scelta e di contrattare collettivamente. Il datore di lavoro non deve discriminare i rappresentanti delle associazioni di lavoratori o ostacolarli affinché non possano svolgere il loro lavoro nell'associazione. Il management non può minacciare, punire o interferire nel diritto del lavoratore ad associarsi. Le procedure e le politiche aziendali devono adeguarsi alla convenzione ILO ed alla legislazione locale vigente.

#### **Diritti dei Lavoratori – Diritti Fondamentali: Discriminazioni e Molestie**

Le persone devono essere assunte sulla base della loro abilità a svolgere il lavoro

richiesto. Non deve sussistere alcuna forma di discriminazione basata su età, casta, background sociale, origini etniche, nazionalità, appartenenza o meno ad organizzazioni di lavoratori, razza, sesso, religione, opinioni politiche, gravidanza, orientamento sessuale, handicap.

### **Diritti dei Lavoratori: Orario di Lavoro e Remunerazione**

Procedure e politiche aziendali devono essere conformi alle convenzioni ILO C95, C131 e C1.

Le ore di lavoro non devono superare i limiti imposti dalla legge locale e dal contratto di riferimento né possono superare il numero di ore di lavoro stipulato nelle convenzioni internazionali riconosciute. Lo straordinario richiesto dal datore di lavoro deve essere limitato e retribuito in ottemperanza alle leggi locali e nazionali. I riposi periodici e annuali devono essere regolati dalle normative locali, così come le assenze per malattia e gravidanza. Le assenze per malattia e gravidanza non devono portare a ripercussioni o licenziamenti da parte del datore di lavoro.

Il salario riconosciuto per le ore ordinarie e straordinarie deve quantomeno raggiungere i minimi salariali del contratto di riferimento. Non devono essere fatte deduzioni illegali o non autorizzate dalla busta paga.

### **Salute e Sicurezza: Fabbrica**

Tutte le leggi locali riguardanti la salute e la sicurezza devono essere osservate.

Tutti i lavoratori devono avere un posto di lavoro sicuro e salubre: la temperatura dell'ambiente lavorativo deve essere tollerabile e l'aerazione adeguata in tutte le stagioni dell'anno; l'illuminazione deve essere sufficiente in relazione all'attività effettuata e per tutte le ore di lavoro; i servizi sanitari devono essere puliti, adeguati al numero dei lavoratori e separati per uomini e donne. I lavoratori devono poter avere accesso ad essi senza irragionevoli restrizioni.

Per ciascuna attività svolta dovranno essere fornite le idonee protezioni individuali e non sarà accettata la presenza di attrezzature sprovviste di adeguati sistemi di sicurezza. Sostanze o materiali pericolosi devono essere correttamente identificati e deve essere disponibile una procedura per il giusto impiego. Le uscite di sicurezza dovranno essere presenti, se possibile, su tutti i piani e dovranno essere chiaramente segnalate, apribili verso l'esterno e completamente libere da ingombri. Tutti i lavoratori devono essere informati sui dispositivi di sicurezza presenti nella fabbrica che periodicamente devono essere sottoposti a regolari controlli. Il piano di evacuazione deve essere presente in ciascun piano e periodicamente deve essere effettuata l'esercitazione antincendio.

### **Salute e Sicurezza: Dormitori e mensa**

Nel caso l'azienda offra al personale la struttura abitativa, tutte le leggi locali riguardanti salute e sicurezza devono essere osservate. I lavoratori dovranno poter usufruire di un letto proprio e di uno spazio abitativo adeguato agli usi normali. Per gli uomini e per le donne dovranno essere a disposizione dormitori, bagni e docce separati e non dovrà essere imposto di lasciare il dormitorio durante le ore libere dal lavoro.

La mensa dovrà essere pulita e confortevole. Il personale addetto dovrà avere tutti i requisiti sanitari previsti.

### **Salute e Sicurezza: Sandblasting**

Il processo, conosciuto con una varietà di nomi quali ad esempio denim abrasion, denim sandblasting e altri, è un processo nel quale la sabbia (Silice o polvere di quarzo)

è sparata sulla superficie dei capi mediante una compressione ad alta pressione e ottenere così effetti di invecchiamento.

Le collisioni dei granelli di sabbia accrescono il contenuto di silice nell'aria dove può essere inalata dagli operatori per lunghi periodi. Le particelle di silice sono causa di danni ai polmoni, a seguito dei quali sono numerosi i casi mortali di silicosi tra i lavoratori assegnati a questa particolare operazione anche dopo esposizioni relativamente brevi.

Miniconf richiede che l'operazione di sandblasting non sia utilizzata nella produzione dei suoi capi in denim e che le aziende fornitrici che la utilizzano per le produzioni di altre società adottino tutte le possibili cautele ed i necessari dispositivi di protezione personale.

### **Tutela dell'Ambiente**

L'attività lavorativa deve essere condotta in modo da proteggere e preservare l'ambiente. Le procedure per la gestione e lo smaltimento dei rifiuti solidi, per le emissioni aeree e per gli scarichi devono essere conformi alle leggi e alle regolamentazioni locali di tutte le sedi e stabilimenti di Miniconf sia di tutta la catena di fornitura.

Le procedure di gestione delle sostanze chimiche devono essere tali da assicurare che gli scarichi rientrino nei valori di legge e che sia i prodotti finiti forniti a Miniconf che gli scarichi stessi siano in accordo con la RSL – Chemical Safety Requirements di Miniconf.

La gestione delle sostanze chimiche deve includere una adeguata procedura di selezione, approvvigionamento, controllo in accettazione, etichettatura, stoccaggio, utilizzo e smaltimento.

Una scheda di sicurezza (MSDS) dovrà essere disponibile nella lingua locale per tutte le sostanze acquistate.

Rifiuti e Scarichi - Ogni rifiuto, e in particolare quelli pericolosi, deve essere trattato in maniera responsabile e in accordo con le leggi e i regolamenti locali applicabili e nel pieno rispetto dell'ambiente.

L'acqua, in quanto bene estremamente prezioso deve essere trattato con la massima cura, evitando gli sprechi e prestando la massima attenzione alla riduzione del consumo.

Tutte le acque di scarico devono essere trattate prima di essere scaricate, in accordo con le leggi locali e nazionali, e rientrare nei parametri prescritti dalla RSL – Chemical Safety Requirements per le acque.