



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

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Desde su creación en 1973, Miniconf ha tomado la decisión de desarrollar su actividad en el mercado de la moda infantil adoptando una conducta profundamente responsable con respecto a las cuestiones sociales.

Los valores que han inspirado y que continúan inspirando la realización de nuestros productos son los mismos que nos guían cuando entablamos una relación con los clientes, la cadena de suministro los stakeholder y el entorno que nos rodea.

Adoptar un comportamiento socialmente responsable significa crear relaciones de equidad, colaboración y confianza máxima con todos los socios que crecen junto a la empresa y comparten sus valores.

Estos principios, que constituyen el corazón de la misión empresarial, se definen en este documento, el Código de Conducta, que favorece su difusión y puesta en común.

Calidad de productos y servicios

Miniconf ha configurado sus procesos de fabricación con el fin de garantizar los estándares de calidad, confort y la imagen "moda" de sus prendas. Un riguroso proceso de control y aprobación de los materiales ya sea durante la producción, como en la recepción y salida de la mercancía, permite evitar la comercialización de productos defectuosos o en cualquier caso por debajo del estándar deseado, y por ello garantizar la máxima satisfacción del cliente.

La cuidadosa planificación de la producción tiene como objetivo garantizar la entrega, con la coordinación de los temas, que constituye uno de los puntos fuertes de la empresa.

Relaciones con trabajadores y proveedores

Más allá del cumplimiento de las normativas vigentes, Miniconf, siempre, ha establecido la relación con los empleados sobre la base del respeto y la protección a la familia. La importancia reconocida de la familia es la base de la máxima disponibilidad hacia las necesidades y exigencias de los dependientes en términos de conciliación laboral. Miniconf ha colocado el crecimiento profesional de sus empleados en el centro de la gestión de Recursos Humanos garantizando una formación continua y oportunidades de promoción interna.

El mismo respeto y honestidad en las relaciones ha sido la premisa sobre la que se ha construido la relación con los proveedores. El actual nivel de cooperación y colaboración con la cadena de suministro es una señal tangible de ello.

Trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia

El arraigo de los valores, primordialmente el del respeto, formación continua, compartir resultados, esfuerzos y logros, ha generado en los empleados de Miniconf un fuerte sentimiento de pertenencia. La atención puesta en los procesos de comunicación y de relación interpersonal ha desarrollado una propensión natural al trabajo en equipo para el crecimiento de todos. ¡Haciendo equipo, ganamos! Esta es la percepción generalizada.

Cuidado de la cadena de suministro

La relación de respeto y cooperación con los proveedores nace de la percepción de que solo unificando valores y objetivos se garantiza la máxima eficacia e rentabilidad para las partes y la posibilidad de afrontar los retos que nos impone un mercado cada vez más complejo. El hecho de que, con la mayor parte de los proveedores, la empresa mantiene relaciones desde hace más de diez años es un signo de esta sensibilidad mutua.

Respeto por el medio ambiente

La actividad laboral tiene que realizarse de modo que se proteja y se preserve el medio ambiente. El objetivo de todas las actividades debe dirigirse a limitar su impacto sobre el medio ambiente. Las empresas proveedoras de Miniconf tienen que cumplir con los requisitos legales locales y tener las autorizaciones en materia de protección al medio ambiente necesarias.

Bienestar de los animales

En 2013 Miniconf S.p.A. se unió a la coalición internacional FUR FREE, coordinada en Italia por L.A.V. y dijo adiós a las pieles de origen animal. A partir del 2020 Miniconf también ha abandonado el uso de plumas de oca en las chaquetas de iDO.

Hemos realizado esfuerzos significativos para garantizar que nuestros proveedores lo implementen correctamente a lo largo de toda la cadena de suministro y a las subcontratas.

Miniconf no acepta suministros de otras materias primas de origen animal obtenidas mediante desplume o desollado u otros métodos con animales vivos o que en cualquier caso puedan causar sufrimiento y lesiones permanentes a los animales.

También esperamos que los animales utilizados para la producción de materias primas sean criados con métodos adecuados, buenas condiciones y lugares apropiados, con suficiente luz, comida y agua y con una adecuada libertad de movimiento.

Los animales deben ser tratados evitando el miedo, el dolor, el estrés y el sufrimiento.

Miniconf mantiene bajo control el nivel de conformidad incluso realizando visitas a las explotaciones si lo considera necesario para la correcta aplicación del Código de Conducta.

Las eventuales visitas se llevarían a cabo en base a las directivas 98/58/CE de julio de 1998, relativa a la protección de los animales en las explotaciones y serían realizadas por un organismo externo de certificación independiente, altamente competente y cualificado.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Miniconf se compromete a mantener el más alto nivel de integridad en todos los aspectos de su negocio.

Una conducta socialmente aceptable que reconozca la dignidad humana es indispensable para el desarrollo de toda sociedad. Esperamos que todos nuestros socios y proveedores lleven sus negocios siguiendo los estándares indicados aquí abajo, en los que creemos profundamente. Miniconf ha adoptado como puntos de referencia el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (www.ilo.org), la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el convenio de la ONU sobre los derechos de los niños. La eliminación de toda forma de discriminación y el cumplimiento de los estándares antes mencionados en la evaluación de las relaciones con los clientes y proveedores constituyen un compromiso diario para Miniconf.

Trabajo infantil

Dado que somos conscientes de la variabilidad del concepto "niño" aplicado en los países con diferentes regulaciones y usos, se hace referencia a la definición del art.1 del Convenio de las Naciones Unidas sobre los derechos de los niños, que define a estos como "cualquier persona menor de 18 años, a menos que, de acuerdo con la ley aplicable al niño, la mayoría de edad se alcance a una edad inferior".

En los países en los que la ley permite el desarrollo laboral antes de alcanzar la mayoría

de edad, este debe realizarse de manera que no interfiera con la educación del niño y que comprometa su salud y su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Conscientes de la realidad existente en algunos países en vías de desarrollo, Miniconf colabora con las ONG implicadas en la labor de mejorar las condiciones laborales y sociales del niño en general, recogiendo y verificando eventuales denuncias que puedan surgir de ellas sobre el comportamiento de explotación infantil.

En el caso en el que una empresa no opere de conformidad con lo señalado anteriormente en materia de trabajo infantil, Miniconf se compromete a no tomar medidas drásticas hasta que se haya comprobado que no se pueden realizar intervenciones de mejora o después de haber repetidamente reclamado a la empresa que cumpla con los principios éticos fundamentales; en la práctica, no se pedirá a la empresa que despidan al niño hasta que su futuro esté asegurado. Cada decisión será tomada considerando principalmente los intereses de los menores y la realidad social y económica en la que viven. El trabajo de los menores de 18 años debe gestionarse de acuerdo con los convenios OIT C138 y C182.

Los trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud y seguridad, ni trabajo nocturno. No se debe permitir trabajar a ninguna persona menor de la edad mínima establecida por la ley local y bajo ningún concepto menores de 14 años.

Derechos de los trabajadores - Derechos Fundamentales: Trabajo forzoso

La actividad productiva debe cumplir con las disposiciones de los convenios OIT C29 y C105 y la legislación local vigente. Bajo ninguna premisa puede ser utilizado el trabajo forzoso. Los trabajadores no pueden ser retenidos contra su voluntad y deben tener la libertad de dejar el trabajo con un preaviso razonable. Los trabajadores deben tener la libertad de abandonar el lugar de trabajo al final de la jornada laboral. En caso de trabajo penitenciario, concebido única y exclusivamente como rehabilitación de las personas, se tienen que respetar los principios del Código de Conducta, los convenios OIT y la legislación nacional, es decir el trabajo tiene que ser remunerado, voluntario, sin explotación ni coacción. La empresa no debe retener ni las cuotas salariales ni documentos personales.

Derechos de los trabajadores - Derechos Fundamentales: Prácticas Disciplinarias

Todo trabajador debe ser tratado con respeto y dignidad. Ningún empleado debe ser objeto de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, inclusive castigo corporal.

Derechos de los trabajadores - Derechos Fundamentales: Libertad sindical y negociación colectiva

Sin excepción, los trabajadores tienen derecho a unirse o crear asociaciones sindicales de trabajadores a su elección y negociar colectivamente. El empleador no debe discriminar a los representantes sindicales ni obstaculizarlos para que no puedan realizar su trabajo en la asociación. La gerencia no puede amenazar, castigar o interferir con el derecho de asociación sindical. Los procedimientos y políticas empresariales deben cumplir con el convenio de la OIT y la legislación local vigente.

Derechos de los trabajadores - Derechos Fundamentales: Discriminación y acoso

Las personas deben ser contratadas en base a las capacidades para realizar el trabajo requerido. No tiene que existir ningún tipo de discriminación basada en edad, clase social, origen social, etnia, nacionalidad, afiliaciones sindicales, raza, sexo, religión, opiniones políticas, embarazo, orientación sexual, discapacidad.

Derechos de los trabajadores: Jornada laboral y remuneración

Los procedimientos y políticas empresariales deben cumplir con los convenios OIT C95, C131 y C1.

Las horas de trabajo no deben exceder los límites impuestos por la ley local y por el contrato de referencia ni pueden superar el número máximo de horas de trabajo estipuladas en los convenios internacionales reconocidos. Las horas extras requeridas por el empleador deben ser limitadas y retribuidas de acuerdo con las leyes locales y nacionales. Los períodos de descanso periódicos y anuales deben estar regulados por las normativas locales, así como las ausencias por enfermedad y embarazo. Las ausencias por enfermedad y embarazo no pueden tener repercusiones ni despidos por parte del empleador.

El salario reconocido para las horas ordinarias y extraordinarias debe por lo menos alcanzar el salario mínimo del contrato de referencia. No se pueden hacer deducciones ilegales o no autorizadas de la nómina.

Salud y Seguridad: Fábrica

Se deben observar todas las leyes locales en materia de salud y seguridad.

Todos los trabajadores deben de tener un lugar de trabajo seguro y saludable: la temperatura del lugar de trabajo debe ser tolerable y la ventilación adecuada en todas las estaciones del año; la iluminación debe ser suficiente en relación con la actividad efectuada y para todas las horas de trabajo; los baños deben estar limpios, adecuados al número de trabajadores y separados para hombres y mujeres. Los trabajadores deben poder tener acceso a ellos sin restricciones irrazonables.

Para cada actividad que se lleve a cabo deberán ser suministradas las protecciones individuales adecuadas y no se aceptará la presencia de equipos sin los sistemas de seguridad adecuados.

Substancias o materiales peligrosos deben identificarse correctamente y debe estar disponible su procedimiento para su uso adecuado. Las salidas de emergencia deberán estar presentes, si es posible, en todos los pisos y deben estar claramente señalizadas, abiertas al exterior y completamente libres de obstáculos. Todos los trabajadores deben ser informados de los dispositivos de seguridad presentes en la fábrica que periódicamente deben someterse a controles. El plan de evacuación debe estar presente en cada piso y el simulacro de incendio debe realizarse periódicamente.

Salud y Seguridad: Dormitorios y Comedor

Si la empresa ofrece alojamiento a su personal, se deberán observar todas las leyes locales en materia de salud y seguridad. Los trabajadores deben poder utilizar su propia cama y de un espacio habitable adecuado para un uso normal. Deben estar disponibles dormitorios, baños y duchas separados para hombres y mujeres y no se les podrá exigir que abandonen el dormitorio durante sus horas libres.

El comedor deberá estar limpio y cómodo. El personal deberá tener todas las exigencias de salud requeridas.

Salud y Seguridad: Sandblasting

El proceso, conocido con una variedad de nombres como abrasión tejana, arenado entre otros, es un proceso en el que se dispara arena (sílice o polvo de cuarzo) sobre la superficie de las prendas mediante compresión a alta presión para así obtener efectos de envejecimiento.

La colisión de los granos de arena aumenta el contenido de sílice en el aire, donde los

operadores pueden inhalarlo durante períodos prolongados. Las partículas de sílice causan daños en los pulmones, por lo que hay numerosos casos mortales de silicosis entre los operarios asignados a esta particular tarea incluso después de exposiciones relativamente breves.

Miniconf exige que la operación de sandblasting no se utilice en la producción de sus prendas tejadas y que las empresas proveedoras que lo utilicen para la producción de otras empresas adopten todas las precauciones posibles y los equipos de protección individual necesarios.

Protección del Medioambiente

La actividad laboral debe realizarse de forma que se proteja y preserve el medioambiente. Los procedimientos para la gestión y deshecho de residuos sólidos, para emisiones aéreas y para los vertidos deben cumplir con las leyes y regulaciones locales en todas las oficinas y establecimientos de Miniconf y en toda la cadena de suministro.

Los procedimientos de gestión de las sustancias químicas deben ser tales para garantizar que los vertidos se encuentren dentro de los valores legales y que tanto los productos acabados suministrados a Miniconf como los propios vertidos cumplan con los Requisitos de Seguridad Química de la RSL de Miniconf.

La gestión de las sustancias químicas debe incluir un procedimiento adecuado de selección, adquisición, control de aceptación, etiquetado, almacenamiento, uso y eliminación.

Una ficha de seguridad (MSDS) deberá estar disponible en la lengua local para todas las sustancias químicas compradas.

Residuos y vertidos: Cada residuo, y en particular aquellos peligrosos, debe ser tratado de manera responsable y de acuerdo con las leyes y normativas locales aplicables y con pleno respeto al medioambiente.

El agua, como bien extremadamente preciado debe ser tratado con el máximo cuidado, evitando los desperdicios y prestando la máxima atención a la reducción del consumo. Las aguas residuales deben ser tratadas antes de ser vertidas, de acuerdo con las leyes locales y nacionales y estar dentro de los parámetros prescritos en la RSL - Requisitos de Seguridad Química para el agua.