



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**

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

С момента своего основания в 1973 году Miniconf решила развивать свой бизнес на рынке детской одежды, придерживаясь ответственного поведения в отношении социальных вопросов.

Принципы, которые вдохновляли и продолжают вдохновлять на создание коллекций, основываются на наших основных ценностях бизнеса - покупатели, цепочка поставок, окружающая среда и все субъекты, которые взаимодействуют с нами.

Фактически, принятие социально ответственного поведения означает установление отношений, основанных на честном сотрудничестве и проявлении предельной добросовестности по отношению ко всем партнерам, которые развиваются вместе с компанией и разделяют ее ценности.

Эти принципы, составляющие основу корпоративной миссии, определены в этом документе - Кодексе поведения.

### **Качество Продуктов и Услуг**

Стандарт качества, комфорт и «модный» образ одежды гарантируются Miniconf благодаря эффективно настроенным процессам. Строгий процесс утверждения материалов и контроль во время производства, а также проверка на этапе приема и отгрузки поставок на фабрике предотвращает продажу товаров с дефектом или товаров, качество которых может быть ниже стандарта, и, следовательно, гарантировать максимальное удовлетворение потребностей покупателей.

Тщательное планирование производства направлено на обеспечение регулярных поставок, разбитых по темам и коллекциям, что составляет одну из сильных сторон компании.

### **Отношения с Сотрудниками и Поставщиками**

Помимо соблюдения действующего законодательства Miniconf всегда строила отношения со своими сотрудниками, базируясь на уважении и защите семьи. Важность, придаваемая значению семьи, выражается в максимальной гибкости в отношении потребностей и требований сотрудников касательно рабочего времени. Miniconf поставила профессиональное развитие своих сотрудников во главу угла управления человеческими ресурсами, гарантируя непрерывное обучение и возможности роста.

Выстраивая отношения с поставщиками Miniconf старается достичь взаимоуважения и честности. Нынешний уровень сотрудничества и взаимодействия явно подтверждает правильность и успех выстроенной стратегии.

### **Работа в команде и Чувство принадлежности**

Сильное чувство принадлежности у сотрудников к Miniconf берет корни в следующих ценностях: прежде всего, в уважении, постоянном обучении, обмене результатами, тяжелой работе и заслугах. Внимание, которое компания уделяет общению и межличностным отношениям, привело к настоящей командной работе с ростом каждого участника. Широко распространенная фраза «Объединившись, вы выиграете!» работает на все 100%!

### **Забота о Цепочке Поставок**

Благоприятные отношения с поставщиками возникают из осознания того, что максимальная эффективность каждой из сторон гарантирует совместную

прибыльность, а также возможность противостоять вызовам, которые ставит перед нами постоянно меняющийся рынок. Тот факт, что отношения компании с большинством поставщиков насчитывают более десяти лет, свидетельствует об этой взаимной ответственности.

### **Уважение к Окружающей Среде**

Рабочие процессы должны осуществляться таким образом, чтобы защищать и сохранять окружающую среду. Цель всех процессов должна быть направлена на ограничение их воздействия на окружающую среду. Компании-поставщики Miniconf должны соблюдать требования местного законодательства и иметь необходимые экологические разрешения.

### **Забота о Животных**

В 2013 году Miniconf S.p.A. присоединилась к международному стандарту FUR FREE, который в Италии координируется L.A.V. и попрощалась с мехом животного происхождения. Начиная с 2020 года Miniconf также отказалась от гусиного пуха во всех куртках iDO.

Мы предприняли значительные усилия для обеспечения того, чтобы наши поставщики должным образом выполняли требования по всей цепочке поставок субподрядчикам. Miniconf не принимает поставки из материалов животного происхождения, полученных путем ощипывания, снятия шкуры или иными методами обращения с живыми животными, которые могут причинить им боль и необратимые травмы.

Мы также ожидаем, что животные, используемые для производства сырья, будут выращиваться соответствующим способом, в хороших условиях и пригодных местах, с достаточным количеством света, пищи и воды, а также с достаточной свободой передвижения.

Обращение с животными должно осуществляться, избегая страха, боли, стресса и страданий.

Miniconf готов провести мониторинг уровня соблюдения требований, а также организовать посещение ферм, если он сочтет это полезным для надлежащего применения Кодекса поведения.

Любые обзоры будут проводиться независимой третьей высококвалифицированной и компетентной стороной по сертификации со ссылкой на руководящие принципы Директивы 98/58 / ЕС от 20 июля 1998 г. о защите животных на фермах.

## **КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ**

Miniconf обязуется поддерживать высочайший уровень честности во всех аспектах своей деятельности.

Мы считаем, что когда к людям относятся с уважением, то они и компании, в которых эти люди работают, могут извлечь пользу от повышения продуктивности. Социально приемлемое поведение, признающее человеческое достоинство, необходимо для развития каждой компании. Мы ожидаем, что все наши партнеры и поставщики будут вести свой бизнес в соответствии со стандартами, указанными ниже, в которые мы глубоко верим. В качестве ориентира Miniconf принял конвенции Международной организации труда ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), Организации Объединенных Наций «Всеобщая декларация прав человека», конвенции ООН о правах ребенка. Miniconf ежедневно стремится избавляться от всех форм дискриминации и соблюдать вышеупомянутые стандарты при оценке своих отношений с клиентами и поставщиками.

## **Детский Труд**

Мы осведомлены о различиях в понятии «ребенок», используемого в странах с разными законами и традициями, поэтому ссылаемся на определение из статьи 1 Конвенции Организации Объединенных Наций о правах ребенка, в котором ребенок определяется как «каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее».

В странах, где закон разрешает использование детского труда до достижения ими совершеннолетия, выполняемая ими работа не должна мешать обучению детей и не ставить под угрозу их здоровье и / или их физическое, умственное, духовное, нравственное или социальное развитие. Miniconf знает о реалиях, существующих в некоторых развивающихся странах, и будет сотрудничать с заинтересованными НПО в попытках улучшить условия труда детей и социальное положение в целом, принимая и проверяя любые отчеты НПО, которые могут направлять им о поведении, связанном с эксплуатацией детского труда.

Если компания не соблюдает вышеперечисленное в отношении детского труда, Miniconf обязуется не принимать радикальных мер до тех пор, пока не убедится, что действия по улучшению невозможны, или после того, как компания неоднократно привлекала внимание к соблюдению основополагающих этических принципов. На практике, Miniconf не будет просить компанию уволить ребенка, пока его будущее не будет обеспечено. Любое принимаемое решение должно в первую очередь учитывать интересы детей и социальную и экономическую реальность, в которой они живут.

Трудоустройство лиц моложе восемнадцати лет должно регулироваться в соответствии с конвенциями МОТ С138 и С182.

Работники моложе восемнадцати лет не могут работать на работах, которые могут поставить под угрозу их здоровье и безопасность, а также работать в ночное время. Лицам, не достигшим минимального возраста, установленного местным законодательством, но в любом случае не достигшего четырнадцати лет, не разрешается работать.

## **Права Трудящихся - Основные Права: Принудительный Труд**

Производственная деятельность должна соответствовать положениям конвенций МОТ С29 и С105, а также местному действующему законодательству.

Принудительный труд ни при каких обстоятельствах не должен использоваться ни в какой форме.

Работники не должны задерживаться против их воли и могут свободно увольняться с работы, предварительно уведомив об этом. Работники также могут свободно покидать рабочее место в конце рабочего дня.

Работа в тюрьмах, задуманная исключительно для исправления и поддержания работоспособности людей, должна выполняться в соответствии с принципами Кодекса поведения, конвенций МОТ и национального законодательства, другими словами, работа должна быть оплачиваемой, добровольной, без эксплуатации и принуждения. Компания не удерживает часть заработной платы или личные документы.

К каждому работнику следует относиться с уважением и достоинством. Ни один сотрудник не должен подвергаться притеснениям или физическому, сексуальному, психологическому или словесному насилию, включая телесные наказания.

### **Права Трудящихся - Основные Права: Свобода Профсоюзов и Коллективных Переговоров**

Работники, без исключения, имеют право принадлежать или создавать профсоюзы по своему выбору и право на коллективные переговоры. Работодатели не должны дискриминировать представителей профсоюзов или препятствовать им выполнять свою работу в ассоциации. Администрация не должна угрожать, наказывать или вмешиваться в право работника вступить в профсоюзы.

Процедуры и политика компании должны соответствовать Конвенции МОТ С98 и действующему местному законодательству.

### **Права Работников - Основные Права: Дискриминация и Домогательства**

Люди принимаются на работу с учетом их способности выполнять требуемую работу. Не должно быть никаких форм дискриминации по признаку возраста, национального, социального или этнического происхождения, членства в профсоюзах, расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, беременности, сексуальных предпочтений, инвалидности.

### **Права Работников: Рабочее Время и Вознаграждение**

Корпоративные процедуры и политика должны соответствовать конвенциям МОТ С95, С131 и С1.

Продолжительность рабочего времени не должна превышать ограничений, установленных местным законодательством и заключенным договором, а также количества рабочих часов, согласованных в признанных международных конвенциях. Внеочередной запрос работодателя на сверхурочную работу ограничивается и оплачивается в соответствии с местными и национальными законами. Регулярные и ежегодные периоды отдыха, а также отпуск по болезни и декретный отпуск регулируются местным законодательством. Работники, отсутствующие в отпуске по болезни и по беременности и родам, не подлежат наказанию или увольнению работодателем.

Заработная плата, выплачиваемая за обычное и сверхурочное время, должна, по крайней мере, соответствовать минимальному уровню заработной платы, указанному в контракте. Незаконные или несанкционированные вычеты из платежного чека не производятся.

### **Здоровье и Безопасность: Фабрика**

Все местные законы об охране здоровья и безопасности должны соблюдаться.

Всем работникам должно быть гарантировано безопасное и рациональное рабочее место: температура на рабочем месте должна быть удовлетворительной, а вентиляция свежего воздуха обеспечиваться вне зависимости от сезона в году; освещение должно быть достаточным для выполняемой деятельности в течение всего рабочего времени; отдельные мужские и женские туалеты должны быть чистыми и соответствовать количеству рабочих. Рабочие должны иметь к ним доступ без необоснованных ограничений.

Для каждого выполняемого вида деятельности должны быть предусмотрены подходящие индивидуальные средства защиты, и оборудование не должно приниматься без соответствующих систем безопасности. Опасные вещества или

материалы должны быть правильно идентифицированы, и должна быть доступна процедура для правильного использования. По возможности, на каждом этаже должны быть предусмотрены аварийные выходы, которые должны быть четко обозначены, открываться наружу и полностью лишены препятствий. Все рабочие должны быть проинформированы об имеющихся на заводе предохранительных устройствах, которые будут периодически подвергаться регулярному контролю. На каждом этаже должен быть свой план эвакуации, и периодически должны проводиться пожарные учения.

### **Здоровье и Безопасность: Общежитие и Столовая**

Если компания предоставляет персоналу жилые помещения, должны соблюдаться все местные законы по охране труда и технике безопасности. Рабочие должны иметь возможность использовать свою кровать и подходящее жилое пространство для нормального использования. Мужчины и женщины должны иметь отдельные общежития, ванную и душевую и не могут быть вынуждены покинуть общежитие в свободное время.

Столовая должна быть чистой и удобной. Персонал, работающий там, должен иметь все необходимое для здоровья.

### **Здоровье и Безопасность: Пескоструйная Обработка**

Процесс, известный под разными названиями, как, например, истирание джинсовой ткани, пескоструйная обработка джинсовой ткани и другие, представляет собой процесс, в котором песок (кварц и кварцевый порошок) наносится на поверхности одежды с помощью высокого давления для достижения эффекта старения. Столкновение песчинок увеличивает содержание кварца в воздухе, и операторы могут его вдыхать в течение длительного периода времени. Частицы кварца могут вызвать серьезные травмы легких и, на деле, многочисленные смертельные случаи в этом секторе были вызваны у операторов силикозом, в том числе после взаимодействия в течение относительно коротких периодов времени.

Miniconf требует, чтобы пескоструйная обработка не использовалась при производстве джинсовой одежды, а компании-поставщики, использующие ее для одежды других производителей, приняли все возможные меры предосторожности и подходящие средства индивидуальной защиты.

### **Уважение к Окружающей Среде**

Работы должны проводиться с целью защиты и сохранения окружающей среды. Порядок работ по использованию и утилизации твердых отходов, выбросов в атмосферу и стоков должен соответствовать местным законам и постановлениям. Процессы обращения с химическими веществами должны гарантировать, что выбросы находятся в пределах допустимых законом значений и что готовая продукция, поставляемая Miniconf, соответствует требованиям RSL - Требования химической безопасности Miniconf.

Управление химическими веществами должно включать соответствующую требованиям процедуру выбора, закупки, тестирования на приемку, маркировку, хранение, использование и утилизацию.

Паспорт безопасности (MSDS) должен быть доступен на местных языках для всех приобретаемых веществ. Любая авария, связанная с отходами и выбросами, особенно опасная, должна обрабатываться в соответствии с применимыми законами и с уважением к окружающей среде.

С водой, как чрезвычайно ценным активом, следует обращаться с особой

осторожностью, избегая отходов и уделяя особое внимание сокращению потребления.

Все сточные воды перед сбросом необходимо очищать в соответствии с местными и национальными законами и в пределах параметров, установленных RSL - Требования к химической безопасности для воды.