



---

# Código de conducta

CALIDA GROUP

21 de diciembre de 2018

# Índice

---

Índice .....	2
1. Introducción .....	3
2. Derechos humanos .....	5
3. Capital humano .....	8
4. Medio ambiente, salud y seguridad.....	9
5. Ética de negocios.....	11
6. Privacidad de datos.....	14
7. Grupos de interés y compromisos sociales .....	15
8. Implementación del Código de conducta .....	16

# 1. Introducción

---

## Preámbulo

CALIDA GROUP es una empresa global especializada en ropa con sus marcas CALIDA, AUBADE, MILLET, EIDER, LAFUMA Outdoor, LAFUMA MOBILIER y OXBOW. CALIDA GROUP cree y está comprometido con los comportamientos que apoyan y fomentan la sostenibilidad en todas las áreas de su negocio. CALIDA GROUP tiene una responsabilidad para con las personas y las comunidades en los ámbitos en los que opera. A las personas que con su trabajo contribuyen al éxito de nuestra empresa no pueden ser privados de sus derechos humanos fundamentales ni estar sometidas a ningún tipo de sufrimiento físico o mental ocasionado por su trabajo. CALIDA GROUP y sus empleados y socios tienen el deber de garantizar que todos sus negocios se realicen con integridad y con una conducta justa y ética. El propósito de este Código de conducta de CALIDA GROUP es describir las expectativas y compromisos en relación con todos estos temas.

## A quién va dirigido el Código de conducta

Este Código de conducta se distribuirá a todos los empleados, que son responsables del cumplimiento.

El Código de conducta se aplica también a todos los socios, específicamente a los proveedores, tanto en virtud de un contrato directo como en el futuro.

## Compromisos

CALIDA GROUP se compromete y apoya:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y las convenciones de la ONU relacionadas.
- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

Este Código de conducta se basa además en:

- Acta de la esclavitud moderna (Reino Unido, Australia)
- Convenios fundamentales de la OIT. Estos son:
  - N.º 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
  - N.º 98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
  - N.º 29: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
  - N.º 105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso u obligatorio, 1957
  - N.º 138: Convenio sobre la edad mínima, 1973
  - N.º 182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 2000
  - N.º 111: Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958
  - N.º 100: Convenio sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres, 1951

## **Conformidad legal**

Este documento no sustituye a la legislación nacional. Todas las transacciones deben realizarse en total conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Si alguno de los contenidos de este documento está en conflicto con la legislación local, la legislación local tendrá prioridad. Pueden darse situaciones para las cuales no haya pautas específicas. En tales casos, se debe mantener un comportamiento a tenor de este Código de conducta.

## **Orientación y denuncias de irregularidades**

En caso de incertidumbre, inquietud, queja o informe de infracción, se debe contactar con el responsable inmediato del empleado, con la persona nombrada por el mecanismo local para referencias o, si no existe tal función local, con la persona nombrada para velar por el Código de conducta en la sede del CALIDA GROUP. La información de los empleados se tratará de forma confidencial.

## **Implementación**

Las funciones empresariales dentro de CALIDA GROUP son responsables de la implementación en sus respectivas funciones empresariales.

## **Supervisión y revisión**

CALIDA GROUP llevará a cabo un seguimiento y supervisará la implementación del Código de conducta. Cualquier inconsistencia o disconformidad se resolverá inmediatamente. El Código de conducta y las medidas de implementación se revisarán y actualizarán periódicamente. Los resultados de la revisión se comunicarán interna y públicamente.

## 2. Derechos humanos

---

CALIDA GROUP se compromete a combatir la esclavitud moderna, a defender los derechos humanos en sus propias operaciones y en su cadena de suministro, así como a cumplir todas las normas internacionales aplicables.

CALIDA GROUP realiza evaluaciones de riesgo para identificar y gestionar los riesgos relativos a la esclavitud moderna y los derechos humanos en la cadena de suministro y adopta los programas necesarios para gestionar los riesgos relacionados con los derechos humanos. En los informes anuales de sostenibilidad de las divisiones del CALIDA GROUP se llevan a cabo regularmente informes de los impactos sobre los derechos humanos.

CALIDA GROUP espera que todos los socios comerciales respeten e implementen este Código de conducta en sus propias empresas.

En todos los casos de incumplimiento de este Código de conducta, CALIDA GROUP tomará medidas y tratará de resolver la situación.

### **Trabajo infantil**

CALIDA GROUP reconoce el derecho de todos los niños a estar protegidos contra la explotación económica y la realización de trabajos que puedan ser peligrosos para su salud física, mental o espiritual, perjudiciales para su desarrollo moral o social, o que interfieran con su educación.

En este contexto, un niño es una persona menor de 16 años de edad. Algunos países aplican la definición de «trabajadores jóvenes» a las personas mayores de la edad mínima, pero por debajo de una edad específica, lo que significa que puede haber restricciones legales con respecto al tipo de actividades que se les permite realizar. En cualquier caso, los trabajadores jóvenes deben estar especialmente protegidos frente a las operaciones peligrosas, las horas de trabajo excesivas o cualquier otra situación que pueda perjudicar su bienestar o desarrollo.

No se podrá contratar a niños menores de 16 años. Una excepción son las personas contratadas en calidad de aprendices una vez hayan completado su educación escolar obligatoria. Los trabajos realizados durante las vacaciones por parte de niños y jóvenes que no hayan alcanzado la edad mínima para trabajar deben ser remunerados y dicha remuneración se pagará específicamente para este propósito.

### **Trabajo forzado o en régimen de servidumbre**

CALIDA GROUP no emplea ni acepta ninguna forma de trabajo forzado o en condiciones de servidumbre, presos o trabajadores ilegales.

## **Libertad de asociación y negociación colectiva**

Los empleados de CALIDA GROUP tienen la libertad de unirse independientemente o de establecer una asociación de libre elección, de organizarse y de negociar colectiva e individualmente. En los casos en que estos derechos estén restringidos por la legislación, CALIDA GROUP propiciará las condiciones necesarias para que todos estos empleados puedan organizarse y negociar de forma independiente y libre.

Ningún empleado debe correr el riesgo de ser acosado ni de que se tomen represalias en su contra cuando ejerce estos derechos.

## **Prohibición de la discriminación**

Se contratará a los empleados en función de sus habilidades e idoneidad para el puesto de trabajo correspondiente. CALIDA GROUP rechaza cualquier forma de discriminación o acoso en el lugar de trabajo por motivos de raza, etnia, orientación sexual, género, religión, edad, discapacidad, opinión política, actividades sindicales, nacionalidad o cualquier otro factor potencialmente discriminatorio.

## **No acoso y medidas disciplinarias**

CALIDA GROUP se compromete a mantener un entorno laboral en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y que estén libres de acoso, intimidación o abusos sexuales. De acuerdo con este compromiso, no se admite ningún tipo de medida disciplinaria.

## **Horas de trabajo**

CALIDA GROUP respeta las leyes y regulaciones locales relativas a los contratos de los trabajadores y las horas de trabajo, incluidas las horas extra y su compensación. Los salarios deben pagarse regularmente y cumplir con la legislación local pertinente y la situación del mercado local.

Excepto en circunstancias extraordinarias, no se debe exigir a los empleados que trabajen más de 60 horas por semana, incluidas las horas extra, o de los límites legales locales, lo que sea menor. Una semana de trabajo normal no debe exceder las 48 horas y no se deben solicitar horas extra de trabajo de manera regular. Los empleados tienen derecho a un mínimo de un día libre cada siete y a disfrutar de las vacaciones nacionales y locales. Los empleados deben recibir los días de vacaciones anuales estipulados, bajas por enfermedad y bajas de maternidad/paternidad sin que ello pueda generar repercusiones negativas.

## **Salario**

CALIDA GROUP paga salarios que son como mínimo equivalentes a los salarios mínimos según la ley o la industria aplicable en el país respectivo. Se deben cumplir todos los requisitos legales relacionados con otros beneficios. Las horas extra deben ser compensadas de acuerdo con la tasa requerida por la ley del país respectivo. CALIDA GROUP apoya el concepto de que los salarios y las compensaciones deben satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.

## **Derechos humanos en circunstancias especiales**

Además de las cuestiones de derechos humanos ya mencionadas, pueden darse circunstancias en las que puedan surgir nuevas perspectivas de los derechos humanos. Algunos ejemplos podrían ser respecto a nuevas operaciones y su impacto en la comunidad local, impacto en los derechos de los pueblos indígenas o las medidas de seguridad. CALIDA GROUP es consciente del impacto potencial sobre los derechos humanos y actúa de acuerdo con las leyes internacionales o locales pertinentes.

# 3. Capital humano

---

## **Diversidad e igualdad de oportunidades**

CALIDA GROUP valora la igualdad y diversidad. Todos los empleados deben tener oportunidades de desarrollo justas y equitativas, basadas en sus habilidades e idoneidad. CALIDA GROUP promueve la promoción de la diversidad de género en todos los niveles y en el proceso de reclutamiento.

CALIDA GROUP trabaja con programas en pro de la diversidad de género para lograr mejoras en relación con el equilibrio de géneros en los puestos directivos. CALIDA GROUP promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad también en el proceso de contratación.

## **No discriminación**

El compromiso de CALIDA GROUP en relación con la no discriminación se describe en la sección de derechos humanos.

## **Expresión de opinión**

Al expresar opiniones personales públicamente, un empleado no puede citar su función en la empresa como su base de autoridad sin el consentimiento previo de la directiva.

## **Privacidad del empleado**

Los registros de empleo son confidenciales y solo se divulgan por razones legítimas.

## **Abuso de alcohol y/o drogas**

CALIDA GROUP espera que todos los empleados asistan al trabajo en plenas facultades de juicio y, por lo tanto, que se abstengan de cualquier consumo de alcohol y/o drogas que pueda afectar a su trabajo.



## 4. Medio ambiente, salud y seguridad

---

### Compromiso y principios

- CALIDA GROUP cumple o supera los requisitos legales.
- CALIDA GROUP tiene un planteamiento cauteloso en lo relativo a los desafíos ambientales, de salud y seguridad.
- CALIDA GROUP ha adoptado un planteamiento holístico para gestionar todos los problemas ambientales, de salud y seguridad que sean relevantes para sus operaciones y reduce de forma constante su impacto ambiental y de salud y seguridad.
- CALIDA GROUP está constantemente desarrollando estrategias para reducir el consumo de recursos, prevenir la contaminación y mitigar el impacto ambiental general de sus operaciones y productos a lo largo de la cadena de valor.
- CALIDA GROUP está constantemente desarrollando programas y objetivos en estos ámbitos, los cuales están basados en resultados tanto cualitativos como cuantitativos medidos a través de indicadores e indicadores clave de rendimiento (KPI). Los programas de sensibilización y formación son una parte importante de estos programas.
- CALIDA GROUP busca constantemente formas de mejorar el entorno laboral para reducir los riesgos que pueden causar accidentes y contaminación.

CALIDA GROUP fomenta una mayor responsabilidad ambiental, de salud y seguridad. Todos los empleados del CALIDA GROUP son responsables del rendimiento ambiental, de salud y de seguridad del grupo.

Asimismo, todos los socios y proveedores deben respetar estas disposiciones. CALIDA GROUP ha establecido un programa de supervisión, auditoría y mejora basado en programas internos y externos, así como en esquemas de certificación.

### Medioambiente

CALIDA GROUP desarrolla específicamente estrategias, establece objetivos y, en general, impulsa mejoras en las siguientes áreas ambientales, pero sin limitarse solo a ellas:

- Cambio climático, consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero.
- Emisiones al agua y el aire, residuos, ruido.
- Materiales y uso de recursos.
- Riesgos y peligros, incluidos los productos químicos.
- Contratación sostenible.
- Diseño ecológico.
- Gestión del fin de la vida útil de los productos.

## **Ambiente de trabajo**

Es importante para el bienestar de todos los empleados que los productos químicos estén marcados y se manipulen de manera segura y correcta. También es importante para la calidad del trabajo que las fábricas, almacenes y oficinas estén limpios y libres de polución.

## **Construcción y seguridad contra incendios**

En CALIDA GROUP, la seguridad de los empleados y trabajadores es siempre una prioridad. La seguridad del edificio incluye una construcción segura y robusta de todos los edificios. Debe disponer de salidas y salidas de emergencia claramente indicadas. Las puertas de salida deben estar debidamente equipadas y abrirse hacia afuera. Las salidas no deben estar bloqueadas por equipos, productos, cartones o escombros, y deben estar bien iluminadas. Si las salidas de emergencia están bloqueadas, las llaves deben ser fácilmente accesibles en todo momento desde el interior del edificio, p. ej., detrás de un vidrio rompible cerca de la puerta, o deben poder desbloquearse rápidamente sin llaves desde el interior. Todos los empleados deben ser informados de las medidas de seguridad, tales como salidas de emergencia, extintores de incendios, equipos de primeros auxilios, etc. El plan de evacuación debe estar disponible en lugares visibles y debe comprobarse el buen funcionamiento de la alarma contra incendios regularmente. Se deben realizar simulacros de evacuación con regularidad.

## **Primeros auxilios**

El equipo de primeros auxilios debe estar disponible en las ubicaciones adecuadas y al menos una persona en cada ubicación debe recibir formación en primeros auxilios básicos.

## 5. Ética de negocios

---

CALIDA GROUP respeta las leyes y regulaciones de los países en los que opera y exige que sus proveedores y socios hagan lo mismo.

### **Competencia justa y legislación antimonopolio**

CALIDA GROUP está comprometido con la competencia leal. CALIDA GROUP no participa en comparaciones injustas, engañosas o inexactas ni en acuerdos o cooperaciones que sean contrarios a la competencia.

### **Secretos comerciales**

Los secretos comerciales y cualquier otra información confidencial deben tratarse con la más estricta confidencialidad y protegerse contra la divulgación a personas no autorizadas.

### **Uso de información privilegiada**

Las personas con información privilegiada son los directores, responsables y empleados del CALIDA GROUP y sus respectivos familiares, quienes tienen acceso a información importante<sup>1</sup> sobre CALIDA GROUP que no está disponible al público.

Los que poseen información privilegiada tienen prohibido realizar transacciones, directa o indirectamente, con valores de CALIDA GROUP durante el período comprendido entre el momento en que tienen constancia de esta información hasta que se hace pública<sup>2</sup>.

A las personas con información privilegiada también les está prohibido divulgar información privilegiada a terceros o aprovecharla para recomendar a un tercero que adquiera o venda valores de CALIDA GROUP durante ese mismo período.

Todos los directores, responsables y empleados de CALIDA GROUP disponen de más información sobre estas cuestiones en sus contratos de trabajo respectivos.

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la legislación suiza, la información privilegiada es "información confidencial cuya divulgación afectaría significativamente al precio de los valores admitidos a negociación en un centro suizo".

<sup>2</sup> Consulte la legislación suiza para obtener más información.

## **Recursos de la empresa**

Los empleados deben manejar todos los bienes de CALIDA GROUP con cuidado y seguir las regulaciones respectivas sobre el uso, el mantenimiento y la eliminación correcta. La retirada no autorizada o el uso de objetos o derechos inmateriales de CALIDA GROUP puede suponer una infracción de los reglamentos del derecho penal y/o conllevar la terminación del contrato de trabajo.

## **Sobornos**

CALIDA GROUP no acepta sobornos<sup>3</sup> ni pagos facilitadores<sup>4</sup> de ningún tipo.

## **Fraude**

CALIDA GROUP no acepta fraudes en ninguna de sus formas.

## **Espectáculos, regalos, propinas y donaciones**

CALIDA GROUP desarrolla su reputación a través de la calidad de los productos, servicios y atención que ofrece al cliente. No se puede exigir, asumir, ofrecer u otorgar ninguna ventaja personal para un trato preferente durante la iniciación, la adjudicación o el manejo de un contrato.

No se aceptarán regalos de socios contractuales o clientes. Las únicas excepciones a esto son los regalos comerciales habituales y los regalos promocionales.

Las relaciones personales o financieras con un proveedor o una empresa que desee convertirse en proveedor que vayan más allá del contacto con fines profesionales de CALIDA GROUP deben ser comunicados de inmediato al superior, quien deberá informar a la directiva.

---

<sup>3</sup> Un soborno es una forma de corrupción que implica la promesa de dinero o un favor a alguien que esté en una posición de poder con la esperanza de influir en el comportamiento de esa persona. En la mayoría de los países del mundo los sobornos son ilegales.

<sup>4</sup> “Un pago facilitador es un pago financiero que puede constituir un soborno y se realiza con la intención de agilizar un proceso administrativo. Es un pago entregado a un funcionario público o gubernamental en forma de incentivo para que este realice alguna acción o proceso de forma rápida en beneficio de la parte que realiza el pago”. Fuente: Investopedia (consulta del 9 de noviembre de 2018) [Facilitating Payment https://www.investopedia.com/terms/f/facilitating-payment.asp#ixzz5WM3abuJC](https://www.investopedia.com/terms/f/facilitating-payment.asp#ixzz5WM3abuJC)

## **Conflicto de intereses**

El conflicto de intereses entre el empleado y la empresa no está permitido y/o debe evitarse en la medida de lo posible. Se debe tratar cualquier posible conflicto ante situaciones de interés entre el empleado y el superior, y se deben tomar decisiones sobre cómo hacer frente a la situación. Algunas situaciones de conflicto de intereses obvias incluyen:

- Actividades comerciales externas.
- Interés financiero personal.
- Uso de información confidencial o privilegiada para beneficio personal.
- Contratar como empleados o proveedores a familiares cercanos.

## **Registros e informes**

Los sistemas de registro e información de CALIDA GROUP, incluidos los informes y los sistemas electrónicos, deben ser precisos y estar actualizados en todo momento.

## **Implicación política**

CALIDA GROUP no permite que ningún empleado participe políticamente en nombre de la empresa ni ningún tipo de participación política, a menos que haya sido expresamente aprobado por la directiva.

CALIDA GROUP no hace donaciones políticas.

## 6. Privacidad de datos

---

CALIDA GROUP respeta la privacidad de todas las personas los que se han almacenado datos. El proceso de recopilación, tratamiento y uso consensuado de datos personales se describe en la información de la empresa disponible en el sitio web del GRUPO CALIDA.

En caso de cambios en la política de privacidad o de violaciones en materia de datos, se informará a todos los sujetos afectados.

CALIDA GROUP ha implementado las mejores medidas para proteger y prevenir la violación de la seguridad de los datos. CALIDA GROUP cumple con el RGPD europeo de 2018.

# 7. Grupos de interés y compromisos sociales

---

## **Participación de las partes interesadas**

CALIDA GROUP valora a todas las partes interesadas y se involucra con ellas en temas específicos y en diferentes circunstancias. CALIDA GROUP se esfuerza por responder a todas las comunicaciones de las partes interesadas con prontitud. Los principales grupos de partes interesadas son los siguientes:

- propietarios, inversores, empleados, proveedores, clientes (socios comerciales, como los mayoristas), consumidores, gobierno, sociedad, medios de comunicación y ONG.

## **Participación comunitaria**

- CALIDA GROUP actúa como un buen ciudadano corporativo donde sea que opere y, siempre que sea posible, apoya a las comunidades locales, regionales y globales de maneras apropiadas.

## 8. Implementación del Código de conducta

---

El Código de conducta de CALIDA GROUP es una directriz vinculante y legalmente aceptado emitida para empleados, socios, proveedores y otros grupos afectados. El Código de conducta se actualizará y comunicará regularmente.

La implementación del Código de conducta dentro de CALIDA GROUP es responsabilidad de todos los gerentes en las respectivas divisiones. Todos los miembros de la Junta Directiva y los gerentes son responsables de forma colectiva de la comunicación e implementación del Código de conducta a través de CALIDA GROUP. CALIDA GROUP aplica un enfoque de sistema de gestión al gobierno del Código de conducta.

En cualquier caso de incumplimiento del Código de conducta, nos pondremos en contacto con las respectivas partes interesadas y trataremos de resolver la situación. Infringir las reglas del Código de conducta puede tener consecuencias contractuales.

Cualquier incumplimiento, presunto o demostrado, del Código de conducta se puede comunicar a los miembros de la directiva de cada división, de la directiva del grupo o por correo electrónico a [Code@calidagroup.com](mailto:Code@calidagroup.com).

Todas estas declaraciones se investigarán y se emitirán informes periódicos sobre el estado.

Este Código de conducta está disponible públicamente y se publica en la página web de CALIDA GROUP.



Este Código de conducta se ha desarrollado con el apoyo de la consultoría de sostenibilidad Leadership & Sustainability Karin Ekberg GmbH, [www.leadership-sustainability.com](http://www.leadership-sustainability.com).

En Sursee, a 21 de diciembre de 2018

Board of Directors

CALIDA GROUP

CALIDA Holding AG  
Bahnstrasse  
CH-6208 Oberkirch  
Suiza

Tel.: +41(0)41 92 54 525

Fax: +41(0)41 92 54 641

E: [info@calida.com](mailto:info@calida.com)