

Nuestros estándares

Nuestras marcas

 **berghaus**


canterbury

 **ellesse**

ENDURA 


KangaROOS

Kickers*

LACOSTE  **

FITCO
ACTIVERETAIL

mitre

Red or Dead

SEAVEES

speedo 

Creamos una familia de marcas
que sigue siendo muy querida
generación tras generación

El respeto por las personas y el entorno siempre ha sido el principal objetivo de nuestro negocio. Nos esforzamos por hacer siempre lo correcto, no lo más fácil, y por tomar todas las decisiones como nos dicta nuestra conciencia.

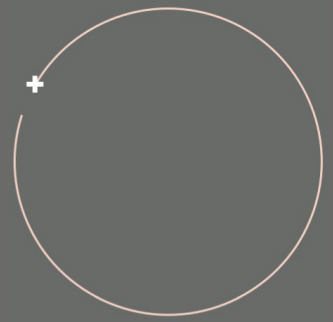
Nuestros estándares tienen el objetivo de especificar qué significa en términos de comportamiento práctico. Para seguir siempre por el buen camino a la hora de hacer negocios, es fundamental contar con una buena gobernanza, una gestión eficaz de los riesgos y un firme cumplimiento legal y normativo.

Esperamos que nuestra gente y nuestros colaboradores, ya sean distribuidores, titulares de licencia, proveedores o afiliados, adopten y apliquen estos estándares o ejecuten unas políticas similares o equivalentes.

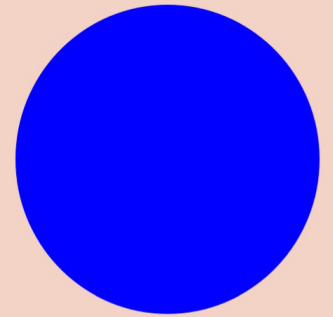
En Pentland Brands nos centramos en cómo ser una empresa positiva. Nuestra estrategia de empresa positiva establece el firme compromiso de emprender medidas para las personas y para nuestro planeta.

En Pentland Brands nos guiamos por cuatro principios que no solo nos animan a realizar un buen trabajo, sino a hacerlo correctamente:

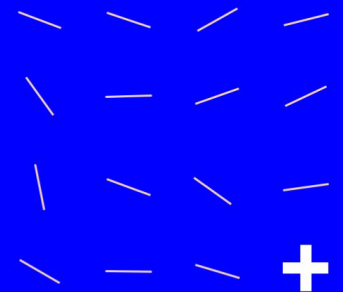
- + *El éxito es un juego de equipo:* nuestra fortaleza individual se amplifica cuando trabajamos colaborando con los demás, cuando compartimos habilidades y ambiciones.
- + *Con claridad y valentía:* claridad en nuestras ambiciones, nuestra valentía y nuestra resolución para alcanzarlas.
- + *Mejor como estándar:* crear, aprender, mejorar; perfeccionar nuestra labor es un hábito en nuestra empresa.
- + *De buena fe:* el prestigio se gana; creemos en hacer siempre lo correcto, no lo más fácil, de forma individual y como organización.



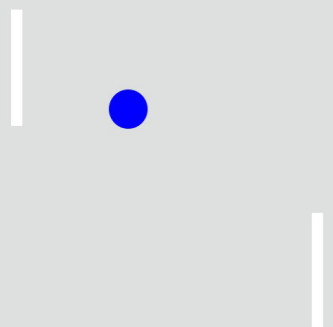
Mejor como
estándar



Con claridad
y valentía



De buena fe



El éxito es un
juego de equipo 3

Nuestro compromiso y enfoque:

Nuestros equipos de liderazgo tienen el objetivo de alcanzar un éxito constante a largo plazo. Como empresa, nos guiamos por la buena gobernanza corporativa, así como por aspectos como la transparencia, la responsabilidad y una conducta ética.

Nuestro enfoque de la gestión corporativa tiene tres facetas:

- **Prevenir:** crear y mantener una cultura que fomente nuestros principios. Luchamos para establecer una buena gestión de riesgos con la aplicación de políticas, procedimientos, cursos de formación y canales de comunicación, así como a través de servicios de asistencia y asesoramiento.
- **Detectar:** llevamos a cabo controles, revisiones y ofrecemos la oportunidad de plantear lo que nos preocupa.
- **Responder:** tratamos los problemas con rapidez y los solucionamos adecuadamente y con eficacia.

A) Las personas

Estos estándares son importantes para cumplir con la legislación laboral correspondiente y mejorar nuestra cultura empresarial. De esta manera, garantizamos que nuestra gente sepa que forman parte de una empresa donde son la parte más importante. Las relaciones que creamos con nuestros empleados permiten a nuestra empresa alcanzar nuevos niveles de éxito y destacar entre la competencia a nivel mundial.

1. Somos conscientes de que contratar y saber mantener a los mejores profesionales es fundamental para la empresa.
2. Las decisiones que tomamos en contratación, selección, incentivos, desarrollo y promoción se basan en la capacidad, las habilidades, la experiencia, el comportamiento, el potencial y el rendimiento.
3. Defendemos un entorno diversificado e inclusivo para nuestra gente, un lugar donde todos reciben el mismo trato respetuoso y digno. Celebramos una cultura diversa e inclusiva en la que todos son bienvenidos, y todos disponen de apoyo y oportunidades para prosperar. La diversidad y la inclusión (D&I) son aspectos cruciales en nuestra manera de trabajar.
4. Ofrecemos las oportunidades adecuadas para garantizar la formación y el desarrollo profesional, de manera que los empleados puedan alcanzar todo su potencial y contribuir a mejorar la empresa.
5. Nos esforzamos por atraer, mantener, motivar y recompensar a nuestros profesionales estableciendo y manteniendo un salario adecuado y competitivo, así como un programa óptimo de prestaciones, siempre conscientes de nuestra responsabilidad financiera para con nuestros socios. Aplicamos un marco de equiparación global para garantizar la equidad y la coherencia en todos los cargos y funciones.
6. Siempre nos esforzamos por contratar a personas que compartan y respeten nuestros estándares y principios.
7. Ofrecemos un entorno de trabajo inclusivo que fomenta formas de trabajo colaborativas entre los equipos.
8. Nos esforzamos por tratar a todo el mundo de una manera justa, digna, honesta y respetuosa para crear un entorno en el que todos nos sintamos valorados.
9. Nuestros cuatro principios fomentan el trabajo en equipo, la ambición, la mejora constante y la integridad.
10. Ofrecemos y mantenemos entornos laborales seguros y saludables para todos los empleados.
11. Respetamos el derecho de nuestra gente a practicar su religión y su fe según sus propias creencias.
12. Animamos a los nuestros a colaborar para marcar la diferencia, tanto dentro como fuera de la organización, ayudando así tanto a los clientes como a los consumidores y las comunidades.
13. No toleramos la discriminación ni el acoso de ningún tipo, y emprendemos siempre las medidas necesarias para poner fin a estos comportamientos. Animamos y ayudamos a los empleados a denunciar todas las situaciones que les preocupan sin temor a sufrir represalias.
14. Mantenemos una política de tolerancia cero con la violencia en el lugar de trabajo y prohibimos cualquier tipo de acción que haga sentir a una persona amenazada o insegura.
15. No permitimos que los trabajadores trabajen bajo los efectos del alcohol o las sustancias prohibidas.
16. Respetamos el derecho a la privacidad de los empleados mediante el uso, el mantenimiento y la transferencia de los datos personales, garantizando el cumplimiento de los estándares de protección de datos adecuados.

B) Los clientes

1. Conseguimos y mantenemos nuestra cartera de clientes con la creación de relaciones sólidas y duraderas. Siempre nos comprometemos con la adopción de un enfoque ético y honesto que cumpla todas nuestras promesas.
2. Nos esforzamos por proporcionar productos y servicios que cumplan las expectativas de los clientes en términos de precio, calidad, rendimiento y estilo. Mantenemos el firme compromiso de mejorar e innovar constantemente para que nuestros productos siempre sean la mejor versión posible.
3. Ofrecemos a los clientes información precisa y honesta sobre nuestros productos y servicios.
4. Respetamos el derecho a la privacidad de los clientes y siempre tratamos la información que nos proporcionan con el máximo cuidado y nivel de confidencialidad, en cumplimiento de los estándares de protección de datos adecuados.
5. Entendemos nuestra responsabilidad de publicitar nuestros productos y servicios de forma responsable y veraz.
6. Nos esforzamos por garantizar la rápida gestión de cualquier problema de calidad o rendimiento que pueda producirse con nuestros productos y servicios, y siempre molestando lo menos posible a nuestros clientes.
7. Adoptamos todas las medidas viables y razonables para evitar la comercialización de falsificaciones de nuestros productos.

C) Los socios

1. Entendemos que los socios con los que trabajamos, tanto distribuidores como titulares de licencia, proveedores o afiliados, son parte fundamental en el nivel de éxito que alcanzamos en nuestros negocios.
2. Nos comportamos siempre de forma ética y responsable con nuestros socios.
3. Nos comprometemos a iniciar y mantener relaciones sólidas, equitativas y leales con nuestros socios para desarrollar colaboraciones beneficiosas para ambas partes.
4. Antes de iniciar una relación comercial, evaluamos exhaustivamente a los potenciales socios

teniendo en cuenta una serie de parámetros empresariales, tales como la calidad, el servicio, la garantía del suministro, el prestigio, el coste, la innovación y la sostenibilidad.

5. Informamos debidamente a los socios sobre nuestros estándares, así como sobre el Código de Conducta y los principios medioambientales, y esperamos que los cumplan siempre que sean aplicables. Todos los fabricantes que elaboran nuestros productos directa o indirectamente (a través de titulares de licencia, agentes o contrataciones externas declaradas y aprobadas) deben cumplir nuestro Código de Conducta.
6. Establecemos condiciones de pago específicas con los proveedores y siempre cumplimos nuestras obligaciones conforme a dichas condiciones.
7. Insistimos en actuar con honestidad e integridad en todos los aspectos de nuestra actividad comercial con los proveedores, y no toleramos ningún intento de hacer negocios con nosotros mediante pagos, obsequios o regalos caros a nuestros empleados o agentes, ni a miembros de sus familias.

D) El Código de Conducta

Ser una empresa positiva significa que es responsabilidad de toda la organización garantizar un trabajo ético, transparente y sostenible. Centrándonos en el impacto, hemos creado una estrategia que nos permite conseguir resultados con rapidez y colaboración.

Además, mantenemos un firme compromiso con el comercio ético. Nuestro Código de Conducta refleja el código base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este Código incluye los estándares mínimos que deben superarse siempre que sea posible. Al aplicarlo, los proveedores deben cumplir con las legislaciones nacionales aplicables y cualquier otra ley pertinente. Asimismo, en los casos en los que las disposiciones de estas legislaciones y del Código aborden el mismo asunto, deben aplicar aquella disposición que garantice la máxima protección para los trabajadores.

1. El trabajo se elige libremente

- 1.1 En ningún caso se permiten trabajos forzados, compensatorios o penitenciarios.
- 1.2 A los trabajadores no se les exige presentar comprobantes de depósito, documentos de identidad ni ningún otro tipo de garantía ante el empleador, y son libres de abandonar su trabajo si lo notifican con una antelación razonable.

2. Se respeta la libertad de asociación y el derecho a los convenios colectivos

- 2.1 Todos los trabajadores tienen derecho a reunirse o formar sindicatos de su elección, así como acordar convenios colectivamente. Asimismo, tienen el derecho de no unirse a ningún sindicato.
- 2.2 El proveedor adopta una actitud abierta ante las actividades de los sindicatos y la selección de sus miembros.
- 2.3 Bajo ningún concepto se discrimina a los representantes de los trabajadores, disponiendo estos de la libertad necesaria para acceder al lugar de trabajo y ejecutar sus funciones representativas.
- 2.4 En las zonas en las que la legislación aplicable prohíba la libertad de asociación y convenios colectivos, el empleador garantizará el desarrollo de medios alternativos para garantizar a los trabajadores dicha libertad e independencia de asociación y acuerdo de convenios.

3. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas

- 3.1 Siempre se ofrecerá un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los conocimientos imperantes del sector y cualquier riesgo específico. Además, se aplicarán las medidas de protección necesarias para evitar los accidentes y los daños personales que puedan derivarse, relacionarse o producirse durante la actividad laboral minimizando, en la medida que sea prácticamente razonable, los peligros inherentes al entorno de trabajo.
- 3.2 Los trabajadores recibirán cursos de formación sobre prevención de riesgos laborales con frecuencia, y dichos cursos se repetirán para los nuevos empleados y aquellos trabajadores que cambien de puesto.
- 3.3 Se garantizará el acceso a baños limpios y agua potable y, donde proceda, se ofrecerán instalaciones higiénicas para el almacenaje de los alimentos.
- 3.4 El alojamiento, donde corresponda, siempre será limpio y seguro, satisfaciendo las necesidades básicas de los trabajadores.
- 3.5 La empresa que supervise el Código asignará a un representante sénior de la dirección con la responsabilidad pertinente para garantizar la salud y la seguridad.

4. Nunca se recurre al trabajo infantil

- 4.1 Bajo ningún concepto nunca se empleará mano de obra infantil.
- 4.2 Las empresas desarrollarán, participarán y contribuirán a políticas y programas que permitan la transición de cualquier niño que se encuentre bajo explotación infantil a una educación de calidad en la que pueda permanecer hasta alcanzar la mayoría de edad.
- 4.3 Los niños y jóvenes menores de 18 años nunca trabajarán de noche ni en condiciones peligrosas.
- 4.4 Estas políticas y procedimientos deberán cumplir con las disposiciones de los estándares relevantes de la OIT.
- 4.5 En el presente Código, el término "niño" describe cualquier persona menor de 15 años, a menos que la legislación local o nacional estipule una edad superior para dejar la educación o para empezar a trabajar, en cuyo caso será de aplicación la edad que sea superior; asimismo, "trabajo infantil" se referirá a la labor que realice un niño o joven.

5. Se pagan salarios dignos

- 5.1 Un salario digno son los ingresos mínimos necesarios para que un trabajador pueda hacer frente a sus necesidades básicas y a las de su familia, debiendo incluir cantidades discrecionales. Dichos ingresos se obtienen del trabajo realizado durante el horario laboral legal (es decir, no incluyen las horas extra).

Los salarios y prestaciones que se pagan por una semana laboral estándar deben cumplir, como mínimo, los estándares nacionales legales o los estándares del marco de referencia del sector, los que sean más altos. En cualquier caso, el salario siempre debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas y ofrecer cantidades discrecionales.

- 5.2 Todos los trabajadores recibirán información precisa por escrito sobre sus condiciones de trabajo con respecto al salario antes de empezar su trabajo en la empresa, así como sobre las características de dicho salario para el periodo de pago específico cada vez que reciban su nómina.
- 5.3 No se permitirán deducciones en el salario como medida correctiva, ni tampoco aquellas que no contemple la legislación nacional sin permiso expreso del trabajador afectado. Todas las medidas correctivas deben registrarse debidamente.

6. Nunca se superan las horas de trabajo

6.1 Las horas de trabajo deben cumplir con la legislación local, los convenios colectivos y las disposiciones de los apartados 6.2 a 6.6 que se describen más abajo, lo que ofrezca una mayor protección a los trabajadores.

Las subcláusulas 6.2 a 6.6 se basan en los estándares internacionales de trabajo.

6.2 Las horas de trabajo, sin incluir las que se hagan de manera extraordinaria, se especificarán debidamente en el contrato y nunca superarán las 48 horas semanales.*

6.3 Todas las horas extra serán voluntarias. Estas horas extra se emplearán con responsabilidad y teniendo en cuenta lo siguiente: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada empleado y la plantilla en general. Nunca se emplearán para substituir el trabajo habitual. Las horas extra siempre se pagarán con una tarifa superior, la cual se recomienda que no supere el 125 % de la tarifa habitual.

6.4 Las horas totales trabajadas en cualquier periodo de siete días nunca deberán superar las 60 horas, excepto si así se contempla en la siguiente cláusula 6.5.

6.5 Las horas de trabajo pueden superar las 60 horas en cualquier periodo de siete días solo en circunstancias excepcionales en las que se cumplan todos los supuestos siguientes:

- lo que permite la legislación nacional;
- lo que permite un convenio colectivo negociado libremente con un sindicato que representa a una parte significativa de la plantilla;
- se toman las medidas de protección necesarias para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; y
- el empleador puede demostrar que existen circunstancias excepcionales tales como picos inesperados de producción, accidentes o emergencias.

6.6 Los trabajadores recibirán, como mínimo, un día libre en cada periodo de siete días o, si así lo permite la legislación nacional, dos días de descanso en cada periodo de 14 días.

7. No se permite la discriminación

7.1 Bajo ningún concepto se permite la discriminación a la hora de contratar, indemnizar, ofrecer acceso a la formación, ascender, despedir o jubilar en función de la raza, clase, nacionalidad,

religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, pertenencia a sindicato o afiliación política de los empleados.

8. Ofrecemos empleo fijo

8.1 En la medida de lo posible, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la práctica y la legislación del país en el que se realiza dicho trabajo.

8.2 Las obligaciones para con los empleados sujetos a la legislación laboral o de la seguridad social, y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales, no se eludirán a través del uso de contratos exclusivamente laborales, subcontratas o contratos de teletrabajo, ni tampoco a través de programas de prácticas donde no exista una intención real de impartir habilidades o proporcionar un empleo fijo, como tampoco se eludirán dichas obligaciones mediante el uso excesivo de contratos de empleo de una duración determinada.

9. No se permite un trato inhumano o severo

9.1 Se prohíbe el castigo o el abuso físico, la amenaza de emplear dicho abuso físico, el acoso sexual o de cualquier otra naturaleza, así como el abuso verbal y otras formas de intimidación.

9.2 Las empresas deben ofrecer a todos los trabajadores el acceso a un mecanismo de denuncia confidencial.

10. No se permite la subcontratación no autorizada

10.1 Para poder realizar pedidos a subcontratistas de nuestra cadena de suministro, primero debemos designarlos y autorizarlos nosotros por escrito. Cualquier actividad comercial con dichos subcontratistas deberá realizarse conforme a las condiciones del titular de la licencia, así como con los acuerdos de fabricación y distribución que mantengamos con nuestros socios. Permitiremos el teletrabajo siempre que así lo hayan establecido nuestros proveedores y que dicha labor se gestione de acuerdo con las instrucciones que se especifican en nuestra política correspondiente.

10.2 Todos los subcontratistas designados y autorizados deben cumplir con nuestro Código de Conducta.

10.3 Se deben aplicar los sistemas y procesos necesarios que permitan gestionar la subcontratación, el teletrabajo y el procesamiento externo.

E) El entorno

El respeto por el planeta siempre ha sido uno de los principales objetivos de nuestro negocio. En línea con nuestra estrategia de trabajar en una empresa positiva, mantenemos un fuerte compromiso con la reducción del impacto medioambiental de nuestras operaciones y materiales. Hemos desarrollado un enfoque específico en torno a la sostenibilidad para poder realizar mejoras tangibles y reales en toda la organización que nos permitan dejar una impronta positiva en el entorno.

1. Nos esforzamos por utilizar los recursos de la manera más eficiente posible dentro de lo razonable, y cumplimos siempre con la legislación medioambiental pertinente.
2. Utilizamos todas las instalaciones, incluidas nuestras oficinas, centros de distribución y tiendas minoristas, de una manera eficiente respecto al consumo energético, el agua y los residuos. Mantenemos los siguientes objetivos en cada una de las instalaciones:
 - utilizar la energía de manera más eficiente para reducir las emisiones de dióxido de carbono, reducir los costes, limitar la exposición a riesgos de escasez energética y garantizar que estamos mejor preparados para cumplir con las nuevas normativas;
 - reducir el uso de agua y, con ello, limitar el riesgo de escasez en el futuro; y
 - reducir la cantidad de residuos generados y reciclar lo máximo posible.
3. Limitamos el grado en el que usamos el transporte aéreo de nuestros productos con el objetivo de reducir las emisiones de dióxido de carbono.
4. Buscamos formas de diseñar y fabricar productos que sean respetuosas con el medioambiente y avanzamos hacia un uso más sostenible de los materiales y el embalaje.
5. Gestionamos el uso de sustancias restringidas en la fabricación de nuestros productos, y cumplimos con la legislación correspondiente.
6. Animamos a los proveedores a mejorar la eficiencia medioambiental de sus instalaciones de fabricación y, de manera más específica, a reducir el uso de energía y agua, y la generación de residuos.
7. Buscamos oportunidades para aumentar la proporción de productos y servicios más

adecuados para el medioambiente en nuestras compras.

8. Somos conscientes de que el futuro de nuestras marcas y productos a largo plazo pasa por hacer esfuerzos innovadores y creativos para preservar y respetar los recursos naturales.
9. Apoyamos a aquellas organizaciones y actividades benéficas importantes que marcan la diferencia.

F) Nuestra forma de hacer negocios

Creemos que nuestro enfoque en la honestidad y la integridad ha jugado un papel esencial en el éxito y la larga trayectoria de la empresa. Se trata de un sello distintivo de nuestro comportamiento en todo lo que hacemos, afectando y dando forma a cada aspecto de nuestras relaciones con las personas, los clientes y los socios.

1. Riesgo

- 1.1 Entendemos que uno de los componentes clave de una buena gestión corporativa es la identificación, evaluación y gestión de los riesgos. Realizamos una supervisión periódica de los principales riesgos y se comunican los nuevos riesgos más significativos a los niveles de dirección correspondientes.
- 1.2 El departamento de Auditoría Interna del Grupo de nuestra empresa matriz revisa la eficacia de los controles internos de gestión de riesgos con frecuencia.

2. Ética e integridad

- 2.1 No toleraremos un comportamiento deshonesto, corrupto o falta de ética.
- 2.2 Conscientemente, nunca buscamos obtener beneficios con acciones deshonestas o fraudulentas, ni realizando falsas afirmaciones.
- 2.3 Conscientemente, nunca permitimos que se utilicen los recursos o los fondos de la empresa para cometer engaños o fraudes.

3. Política antisoborno y anticorrupción

- 3.1 Nunca toleramos la entrega o aceptación de sobornos o pagos indebidos, y no participamos en ninguna actividad corrupta, ya sea directamente o a través de terceros.

3.2 Nuestra política contra el soborno y la corrupción establece todas nuestras responsabilidades y las de las personas que trabajan para nosotros, a la hora de respetar y mantener nuestra forma de hacer negocios. También ofrece información y pautas para aquellos que trabajan para nosotros sobre cómo responder ante situaciones de soborno o corrupción.

4. Estrategia fiscal

4.1 Cada año publicamos nuestra estrategia tributaria en el Reino Unido para Pentland Group y sus filiales británicas en nuestro sitio web. Puede consultarse en la dirección pentlandgroup.com/corporate-governance.

4.2 No toleramos ni participamos en la evasión de impuestos, ya sea directamente o a través de terceros.

4.3 Nos comprometemos a respetar todas las leyes aplicables tanto como contribuyentes como en nuestras relaciones con otras personas, clientes y socios, incluida la disposición de ofensas corporativas derivadas de la imposibilidad de evitar la comisión de una evasión de impuestos que se establece en el Apartado 3 de la Ley de Finanzas Criminales del Reino Unido de 2017.

5. Obsequios y atenciones

5.1 Nuestras instrucciones sobre obsequios y atenciones establecen nuestra postura sobre regalos y cortesías, en tanto en cuanto sean aspectos legales, justos y adecuados en nuestro sector.

6. Conflictos de interés

6.1 Exigimos a nuestros empleados que sean extremadamente cuidadosos para no verse implicados en nada que pueda generar un conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa.

6.2 También les exigimos que tengan en cuenta su deber de asistencia a la empresa y, si tienen alguna duda, lo consulten con el responsable sénior correspondiente.

7. Competencia

7.1 Creemos en la competencia abierta e imparcial, y solo buscamos beneficios competitivos con medios justos y legales.

7.2 No intercambiamos información privada o confidencial con terceros, a menos que así se establezca en los acuerdos correspondientes.

7.3 Nunca buscamos obtener información confidencial de la competencia por medios clandestinos.

7.4 Ofrecemos diferentes recursos, que incluyen una política, asesoramiento y cursos de formación, para educar e informar a nuestra gente sobre la importancia de respetar la legislación relevante y aplicable en materia de competencia, enseñándoles a evitar, detectar y responder ante posibles desafíos.

8. Propiedad intelectual

8.1 La propiedad intelectual es uno de nuestros principales activos y, como tal, siempre se empleará y se protegerá debidamente. Esto incluye las marcas comerciales, los diseños, los logotipos, los derechos de autor y las patentes.

8.2 Solo se permitirá que terceras partes hagan uso de nuestra propiedad intelectual con la debida autorización y el acuerdo que corresponda.

9. Tecnología de la información

9.1 Exigimos a nuestros empleados que utilicen el correo electrónico de la empresa, así como Internet y las cuentas de redes sociales de forma responsable y que siempre protejan la seguridad de los sistemas de gestión e información empresarial de la compañía.

Creamos una familia de marcas
que sigue siendo muy querida
generación tras generación



@pentlandbrands @pentlandjobs



facebook.com/PentlandBrands

www.pentlandbrands.com