

POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ÍNDICE

1. Misión
2. Vision
3. Valores de Camper
4. Mensaje del consejero delegado, Miquel Fluxà
5. Contexto
6. Ámbito de aplicación
7. Compromisos
8. Objetivos
9. Canal de Denuncias
10. Gobernanza

POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. Mission

WALKING WITH PURPOSE

Delighting people with a playful, sustainable and responsible walking experience

2. Vision

To be the world's leading premium footwear brand:

- Leading in product design
- Leading in customer experiences
- Leading in communication
- Leading responsible business

3. Values

Real

We have been shoemakers for over 140 years. Quality and craftsmanship remain at the heart of what we do.

Imaginative

Camper thinks differently. And we want to be seen to be different. But not in a loud, showy way. We will add a twist of understated imagination to everything we do – in product, retail and communication.

Playful

Camper is from the Mediterranean. We are serious about what we do but do not take ourselves too seriously. We walk, we don't run. And we will always try to add a smile to life.

Caring

Camper is about people with local values and global horizons. We will do the right thing for the people and the environment wherever we work.

4. Mensaje del consejero delegado, Miquel Fluxà

La diversidad y la inclusión son una parte importante de nuestra cultura, que se enmarca en nuestros valores fundamentales. Queremos trabajar e interactuar con personas cuyos valores estén en consonancia con los nuestros, y prestarles nuestro apoyo. También deseamos alcanzar una sociedad más inclusiva y alentarla. Estamos constantemente aprendiendo cómo ser el tipo de empresa que permite la autoexpresión, el tipo de empresa que valora la belleza singular de cada persona. Solo podemos lograrlo siendo inclusivos y respetuosos y mostrando interés.

5. Contexto

Camper fomenta una cultura de respeto y valora las diferencias. Fomentará la dignidad, la igualdad, la inclusión y la diversidad para cumplir la misión de la empresa. En el marco de su Código de Conducta, Camper elabora esta Política de igualdad, diversidad e inclusión, con la intención de describir claramente una serie de directrices que deben guiar a la empresa.

Tras más de 140 años como empresa familiar en el sector de la fabricación de calzado, somos conscientes de que nuestra gente es nuestro mayor valor. El compromiso de Camper, que trabajará para incentivar e impulsar un refuerzo positivo entre todas las partes interesadas, pasa por fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los empleados. La presente Política abarca los aspectos siguientes: diversidad cultural, sexo, orientación sexual, edad, habilidades, discapacidad, religión, educación, origen social y estado civil.

Camper rechaza cualquier forma de discriminación o acoso y por lo tanto aplica un criterio de tolerancia cero para hacer frente a cualquier violación de la Política de igualdad, diversidad e inclusión.

Sin excepción, Camper no permite ni autoriza la participación de sus directivos y empleados en ningún acto de discriminación o acoso de ningún tipo y en ninguna circunstancia, ya sea hacia nuestros empleados o hacia la comunidad.

6. Ámbito de aplicación

El presente documento describe y expresa la política corporativa y es aplicable a todo el Grupo, independientemente de su ubicación geográfica. Es aplicable a todos los territorios en los que Camper opera directamente (a través de sus empresas) y a aquellos en los que la comercialización y distribución de los productos las lleva a cabo cualquier empresa del Grupo.

Los principios rectores de esta Política son de aplicación obligatoria para todas las empresas del Grupo Camper. Su cumplimiento es obligatorio para todos los empleados. Por otra parte, los principios del presente documento se refuerzan en otras políticas de la empresa, como por ejemplo el código de conducta para proveedores y las políticas de contratación de la empresa.

7. Compromisos

Camper establece los compromisos en el lugar de trabajo enumerados a continuación:

1. Proporcionar un entorno de trabajo y ventas basado en la dignidad y el respeto hacia todas las personas, sin tolerar ningún tipo de acción que no esté en consonancia con este principio.

2. Respetar y considerar la diversidad como un valor, fomentando la no discriminación por motivo de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, nacionalidad, creencias, orientación sexual o cualquier otra situación personal, física o social entre sus profesionales.
3. Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades. Este principio implica el compromiso de llevar a cabo un trato equitativo que fomente el progreso personal y profesional del equipo humano, en concreto:
 - a. Asegurar que los procesos relacionados con los profesionales se llevan a cabo en función del conocimiento, habilidades, méritos y competencias requeridos por los distintos empleos, sin establecer diferencias por sexo, raza, estado civil o ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión u otra situación personal, física o social.
 - b. Prestar apoyo a los profesionales con distintas capacidades, fomentando su ocupación eficaz y desarrollo profesional.
 - c. Fomentar una cultura que favorezca la colaboración, la transparencia, la comunicación y la equidad para que todos los empleados puedan contribuir a su pleno potencial y compartir su conocimiento y experiencia.
 - d. Fomentar el entendimiento intercultural proporcionando a la organización, y a los profesionales que la forman, herramientas para elaborar una mentalidad global, preservando los valores que se han mantenido a lo largo de los 140 años de historia de Camper.
 - e. Fomentar una comunicación transparente, incentivando el respeto, la innovación y garantizando la autonomía de los profesionales necesaria en el ejercicio de sus funciones.
 - f. Reforzar el compromiso por la igualdad de género y el respeto de la diversidad.
4. No usar referencias en nuestras comunicaciones internas o externas que sean discriminatorias o que incluyan expresiones de prejuicios. Consulte nuestra [Política ética comercial](#).
5. No tolerar ningún tipo de conducta molesta, o amenaza, acoso, abuso de poder o coacción en el entorno de trabajo de la empresa por parte de ningún empleado, incluida la intimidación y el abuso de autoridad, en concreto según lo establecido en nuestra Política contra el acoso y la violencia sexista, como, sin carácter limitativo, lo siguiente:
 - a. No tolerar ningún tipo de acoso, como actuaciones agresivas, comentarios que supongan amenazas, cualquier tipo de intimidación relacionada con el trabajo o no, comunicaciones irrespetuosas o la provocación intencionada de daños en propiedades ajenas.
 - b. En concreto, evitar todo tipo de acción que pueda suponer cualquier tipo de acoso sexual:
 - i. por medio de acciones o molestias como condición para el empleo o cuando la carrera y las decisiones relativas a esta en el puesto ocupado se basen en acciones tales como noviazgos, favores sexuales u otras conductas similares de carácter sexual;

- ii. creando un entorno laboral intimidatorio u hostil, con comportamientos y acciones ofensivos, tanto verbales como físicos.
6. Evitar tratos de favor en función de relaciones familiares o personales.
7. Generar confianza entre las personas con discapacidad para garantizar que son valoradas, y que su dignidad y derechos se respetan y que, en el lugar de trabajo y en nuestras tiendas, encuentran un ambiente propio en el que participar plena y eficazmente sobre la base de la igualdad con los demás.
8. Camper acelerará los esfuerzos encaminados a lograr el objetivo de empoderar a las personas con discapacidad, y aumentar su representación, en toda su diversidad, entre todas las categorías de personal de Camper.
9. Hacer de las preocupaciones y experiencias de las personas con discapacidad un aspecto esencial del diseño, la implementación, la supervisión y la evaluación de políticas y programas en Camper, de manera que las personas con discapacidad se beneficien de igual forma, y que la desigualdad se reduzca hasta, finalmente, desaparecer por completo.
10. Comprometernos a seguir avanzando en la integración introduciendo ayudas y apoyos técnicos para reducir y eliminar las barreras para todos los empleados, para garantizar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.
11. Esforzarnos por incorporar el concepto de «modelo para todos» en el proceso de concepción y fabricación de zapatos para fomentar la inclusión de todas las personas eliminando cualquier tipo de barrera para mejorar su inclusión.
12. Garantizar que todas las comunicaciones de la empresa sean inclusivas y respetuosas en todo momento. Se incluye aquí todo el material, en especial el centrado en los recursos humanos, contratación, marketing y comunicaciones.
13. Apoyar a organizaciones y ONG que presten ayuda a comunidades cercanas a Camper y que también apoyen la inclusión social y el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

8. Objetivos

Los objetivos señalados a continuación constituyen un centro de atención, pero en ningún modo limitan el alcance y progresión establecidos por el Comité de Trabajo para mejorar y avanzar en el ámbito de la diversidad y la inclusividad en la empresa.

- **Contratación mejor y justa**
 - Atraer, contratar y retener perfiles distintos en todos los puestos en la empresa.
- **Mejor lugar de trabajo**
 - Garantizar un trato igualitario y la igualdad de oportunidades para todas las personas de la empresa, fomentando la no discriminación por motivo de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, nacionalidad, creencias, orientación sexual o cualquier otra situación personal, física o social entre sus profesionales.
 - Favorecer el acceso y la incorporación de mujeres y grupos minoritarios a la empresa o a puestos de responsabilidad para impulsar una mayor inclusividad e igualdad.

- Facilitar un entorno de trabajo inclusivo que garantice que todas las personas que forman parte de la empresa se sientan aceptadas e integradas.
- Utilizar documentos y formas de comunicación internos y externos imparciales, respetuosos y neutrales, y fomentar la colaboración y la comunicación respetuosa entre los miembros de todos los equipos.
- **Mejor gestión del personal**
 - Integrar la perspectiva de la diversidad de forma transversal en la cultura de la empresa y en concreto en la gestión de los recursos humanos.
- **Favorecer a la familia**
 - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que forman el personal, desarrollando políticas de corresponsabilidad. Se incluye aquí la creación de medidas para garantizar la inclusividad cuando el personal sea principalmente femenino.
- **Remuneración justa e igualitaria**
 - Garantizar la igualdad salarial en el trabajo de igual valor prestando especial atención a las áreas en las que se hayan detectado desigualdades por sexo.
- **Mejor gobernanza**
 - Fomentar la evaluación periódica de la eficacia del principio de igualdad en todos los campos de acción.

9. Canal de denuncias

La Política de denuncias describe el procedimiento que el personal debe seguir para informar de una mala conducta, o de una sospecha de ella. La manera en la que se trata la denuncia también forma parte de la política. La Política de denuncias también describe las garantías relativas a la confidencialidad y la protección del personal.

Camper no permite ningún tipo de represalias contra los miembros del personal que hayan denunciado de buena fe una infracción o una posible infracción, y garantiza el mantenimiento de la confidencialidad e impide que se tome cualquier medida disciplinaria contra el personal que haya denunciado una infracción de este tipo.

Camper espera que aquellos empleados que sospechen de conductas indebidas informen de ello en primer lugar a sus superiores inmediatos. Si el personal fuera incapaz o no estuviera dispuesto a hacerlo, podrá enviar un correo electrónico al Comité de cumplimiento de Camper, a la dirección ethicscompliancechannel@camper.com.

10. Gobernanza

El encargado de dirigir la ejecución, revisión y aplicación de la presente Política es el director financiero y miembro del Comité Ejecutivo del Grupo Camper, José Ignacio Lugo Rojo.

Camper ha designado un Comité de Trabajo de personas elegidas que representan la aplicación de esta Política así como de acciones específicas para garantizar su mejora continua. Camper está comprometido con la cuestión de la diversidad tanto en lo relativo a los empleados como a los clientes, aspecto que, como tal, aborda el Comité de Trabajo de forma anual y con revisiones. Las cuestiones sobre diversidad, igualdad e inclusión se incluirán en la revisión de las cifras de la empresa. También se publicarán en el Estado de información no financiera (EINF).

