

# POLÍTICA GLOBAL DE DIREITOS HUMANOS DA PANDORA

VERSIÓN 2.0

PANDORA

Política de Derechos Humanos | V 2.0 | 00

Classification: Pandora Public

# RESUMEN DEL DOCUMENTO

**DEPARTAMENTO  
AL QUE  
PERTENECE**

Corporate Communications and  
Sustainability

**CONSULTAS  
SOBRE EL  
CONTENIDO**

[sustainability@pandora.net](mailto:sustainability@pandora.net)

**APROBACIÓN DEL  
CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN**

2 de diciembre de 2021

**DOCUMENTOS  
RELACIONADOS**

[Código de Conducta de Pandora](#)  
[Código de Conducta para Proveedores](#)  
[Política de Abastecimiento](#)  
[Responsable](#)  
[Declaración de Transparencia en las](#)  
[Cadenas de Suministro](#)

## 1 OBJETIVO

Pandora reconoce la importancia de los derechos humanos y se compromete a llevar a cabo su actividad empresarial cumpliendo plenamente con las leyes y normas en materia de derechos humanos establecidas en el apartado cuatro de esta política.

Esta Política pretende poner de relieve nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y concienciar sobre cómo afectan a nuestra empresa.

## 2 ALCANCE

Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos se aplica a las propias operaciones y a la cadena de valor de Pandora en todo el mundo. Esperamos que nuestros empleados, proveedores y otros terceros, incluidos los franquiciados, mantengan los valores y compromisos descritos en esta Política de Derechos Humanos y ayuden a Pandora en sus esfuerzos por respetar dichos derechos.

En caso de discrepancias entre la versión en inglés de la Política y cualquier traducción a otro idioma, prevalecerá la versión en inglés. Además, en caso de discrepancias entre esta Política y cualquier legislación o apéndice local correspondiente, cumpliremos con todas las leyes aplicables mientras buscamos soluciones que respeten los derechos humanos y esta política.

## 3 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Aunque los derechos humanos son responsabilidad de todos en Pandora, la supervisión de la Política de Derechos Humanos recae en nuestro Vicepresidente de Corporate Communications and Sustainability. Corporate Sustainability y los líderes pertinentes de los equipos de negocios se encargan de aplicar nuestros compromisos en materia de derechos humanos.

Esta Política se rige por el Consejo de Sostenibilidad de Pandora, que revisa y aborda los riesgos emergentes relacionados con los derechos humanos. El Consejo de Sostenibilidad está presidido por el Director Financiero de Pandora y está compuesto por ocho miembros, incluidos los miembros del Executive Leadership Team y los líderes directivos interdisciplinarios. El Consejo de Administración de Pandora, que aprobó esta política, supervisa los esfuerzos de sostenibilidad de la empresa, incluido el respeto de los derechos humanos, y recibe actualizaciones semestrales.

Los riesgos asociados con la sostenibilidad, incluidos los posibles riesgos para los derechos humanos, se notifican a la Oficina Global de Riesgos, que apoya a la Junta de Gestión de Riesgos para que informe a la Dirección Ejecutiva, a nuestro Comité de Auditoría y al Consejo de Administración acerca de los riesgos clave identificados. Nuestro Consejo de Administración es el responsable último de que los riesgos se identifiquen, evalúen y mitiguen de forma eficaz.

Los empleados deben cumplir y actuar de conformidad con esta Política y, en caso de duda, consultar al manager correspondiente o al equipo de Corporate Sustainability enviando un correo electrónico a [sustainability@pandora.net](mailto:sustainability@pandora.net).

## **4 COMPROMISOS GENERALES**

Nos comprometemos a respetar todos los derechos humanos reconocidos en las siguientes normas internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención sobre los Derechos del Niño

Nos comprometemos a ajustarnos a las expectativas descritas en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP). A través de la debida diligencia proactiva, buscamos evitar causar o contribuir a que se produzcan efectos adversos sobre los derechos humanos a través de nuestras propias actividades, y evitar la complicidad en los efectos adversos causados por nuestros proveedores u otras relaciones comerciales con terceros. Integramos la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas las funciones empresariales relevantes y priorizamos las acciones apropiadas para identificar, prevenir o mitigar esos efectos en nuestras operaciones y cadena de valor.

Nos comprometemos a proporcionar acceso a una solución eficaz en caso de que causemos o contribuyamos a un efecto adverso. Este compromiso se extiende a trabajar con las partes interesadas pertinentes para encontrar soluciones y no obstruir el acceso a otros remedios que reduzcan los efectos adversos con respecto a los derechos humanos, especialmente para los grupos vulnerables, incluidos, entre otros, los trabajadores migrantes, las minorías étnicas y las mujeres.

No toleramos ni contribuimos a las amenazas, la intimidación y los ataques contra los defensores de los derechos humanos en relación con nuestras operaciones y cadena de valor.

Pandora continuará buscando formas de promover y hacer avanzar los derechos humanos cuando le sea posible, en especial con respecto a los grupos vulnerables.

Todo empleado es responsable de ayudar a Pandora en sus esfuerzos para cumplir con las leyes y normas en materia de derechos humanos. No se tolerarán incumplimientos de esta Política, y estos pueden dar lugar a medidas disciplinarias.

## **5 DECLARACIÓN NORMATIVA**

### **5.1 CUESTIONES IMPORTANTES SOBRE DERECHOS HUMANOS**

Como parte de nuestra diligencia debida continua en materia de derechos humanos, se realizó un análisis a nivel corporativo a través de un tercero independiente para identificar problemas significativos con respecto a los derechos humanos en toda nuestra empresa. Seguiremos llevando a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos con regularidad y según lo requieran nuestras repercusiones principales, que pueden incluir evaluaciones de las consecuencias con respecto a los derechos humanos, evaluaciones de riesgos, implicación de los titulares de los derechos y la mejora continua de nuestros sistemas de gestión. Basándonos en nuestra última evaluación, se identificaron las siguientes cuestiones prioritarias (consulte las definiciones en el apartado 6):

- Acceso a los mecanismos de reclamación
- Mano de obra infantil y juvenil
- Discriminación e igualdad
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Acoso y repercusiones por cuestiones de género
- Esclavitud moderna y trabajo forzado
- Publicidad en línea
- Privacidad
- Horario laboral, salarios y prestaciones

## 5.2 PARTES INTERESADAS CLAVE

Para identificar los riesgos para los derechos humanos y desarrollar medidas de mitigación, nos comprometemos de forma proactiva y regular con nuestras partes interesadas, incluidos los titulares de los derechos afectados o sus representantes legítimos.

Nuestros grupos de partes interesadas clave incluyen empleados, franquiciados, clientes, proveedores y sus trabajadores y comunidades locales.

Se han identificado los siguientes grupos de partes interesadas:

*Cuadro 1. Partes interesadas clave de Pandora*

<p><b>Nuestros empleados</b></p>	<p>Respetamos los derechos humanos de nuestros empleados y desarrollamos prácticas y políticas, incluido nuestro <a href="#">Código de Conducta</a>, para permitirles prosperar en el lugar de trabajo. Todos los empleados deben completar el curso de formación sobre el Código de Conducta para garantizar que comprenden nuestros compromisos.</p> <p>Pandora se compromete a mantener un lugar de trabajo seguro para nuestros empleados y cuenta con programas específicos de Seguridad, Salud y Medioambiente (SHE, por sus siglas en inglés) para reducir o eliminar los peligros en el lugar de trabajo. Además, nos esforzamos en ayudar a nuestros empleados a desarrollar todo su potencial proporcionándoles un sueldo significativo, herramientas, formación y apoyo para que puedan fortalecer sus habilidades y desarrollarse profesionalmente.</p> <p>La inclusión y la diversidad son partes esenciales de la marca Pandora y nuestra estrategia tiene como objetivo garantizar un lugar de trabajo inclusivo para todos los empleados, así como la paridad de género en los puestos de liderazgo.</p> <p>Respetamos el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación y a participar en negociaciones colectivas.</p>
<p><b>Nuestros franquiciados</b></p>	<p>Puesto que los franquiciados operan bajo nuestra marca, nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos se extiende a sus trabajadores de tienda y contratistas in situ. Nos comprometemos a trabajar con nuestros franquiciados para identificar áreas de mejora y garantizar unas condiciones de trabajo dignas.</p>

<b>Nuestros clientes</b>	<p>Tenemos la responsabilidad de respetar los derechos humanos de nuestros clientes mientras compran en nuestras tiendas o en línea. Una de las formas en que lo hacemos es garantizando la privacidad del cliente y la protección de datos. El uso adecuado de la información personal de los clientes se describe en nuestra Política de Privacidad, en la que se explica el tipo de información que recogemos, los fines para los que recogemos y utilizamos la información, cómo se maneja, con quién se puede compartir y qué opciones tienen los clientes con respecto a nuestro uso y supresión de su información.</p> <p>Pandora también se compromete a aplicar prácticas de marketing responsables a la hora de anunciar las joyas a los clientes. Nuestra <a href="#">Norma de Marketing Responsable</a> establece los principios y las normas que guían nuestro enfoque en la gestión y el diseño de campañas de marketing globales y locales para garantizar prácticas de marketing responsables e inclusivas. Esto incluye reflejar la diversidad social en nuestro compromiso con el cliente como partes esenciales de nuestra estrategia de inclusión y diversidad.</p>
<b>Nuestros proveedores</b>	<p>Tenemos la responsabilidad de respetar los derechos humanos de las personas que contribuyen a fabricar nuestra joyería, incluidas aquellas asociadas con la minería de metales y minerales, así como con los metales reciclados y las cadenas de suministro de fabricación.</p> <p>Nuestra responsabilidad también se extiende a las personas que contribuyen a nuestro negocio de otras maneras, como proveedores de embalajes, centros de distribución y logística, contratistas in situ y otros proveedores indirectos. Describimos nuestros compromisos con los derechos humanos y nuestras expectativas para todos los proveedores en nuestro <a href="#">Código de Conducta para Proveedores</a> y garantizamos que se lleven a cabo a través de nuestra <a href="#">Política de Abastecimiento Responsable</a>, que describe nuestro enfoque para la evaluación, la supervisión y la subsaación en las instalaciones de proveedores y subproveedores, incluidas las cuestiones de tolerancia cero. Esto incluye el compromiso de seguir la Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo.</p>
<b>Nuestras Comunidades</b>	<p>Tenemos la responsabilidad de respetar los derechos humanos de las personas que viven en las comunidades en las que estamos presentes. Nos esforzamos por utilizar nuestra presencia para posibilitar el avance y el bienestar de estas comunidades y llevar a cabo una labor comunitaria adicional a través de nuestros esfuerzos filantrópicos.</p>

### 5.3 APLICACIÓN

Reconocemos que la diligencia debida en materia de derechos humanos es un proceso continuo, y disponemos de políticas, procesos, formación y sistemas de supervisión para integrar las consideraciones sobre derechos humanos en las decisiones empresariales pertinentes.

Desarrollaremos y ofreceremos formación sobre derechos humanos para los empleados de Pandora, los proveedores pertinentes y otros terceros, e informaremos de nuestros progresos en la puesta en marcha de estos compromisos en nuestro Informe de Sostenibilidad anual, la Comunicación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre el Progreso y nuestra Declaración de Transparencia en las Cadenas de Suministro.

Se espera que los empleados de Pandora que perciban que se está infringiendo esta Política planteen sus preocupaciones a su superior directo. Si un superior directo no aborda correctamente una cuestión de este tipo, los empleados también pueden dirigirse a los departamentos de HR local, Management local, Internal Audit, Global Human Resources, Global Legal and Compliance o Corporate Sustainability.

Además, Pandora tiene una [Política de Denuncia de Irregularidades](#) y una Línea directa de denuncia de irregularidades, lo que permite que todos los empleados de Pandora, proveedores, otros terceros y partes interesadas externas informen de forma confidencial de cualquier preocupación grave o sensible, entre las que se incluyen conductas indebidas, comportamientos poco éticos, infracciones del Código de Conducta, cualquier política subyacente o leyes, normas o reglamentos aplicables. Todas las denuncias se investigarán de forma cuidadosa, minuciosa y confidencial, y cualquier persona que plantee una preocupación grave de buena fe estará protegida contra represalias. Se proporcionará una solución adecuada cuando sea necesario. Esta disposición no prohíbe ni impide que los empleados presenten informes de denuncia de irregularidades ante las autoridades gubernamentales correspondientes.

En cuanto a los proveedores, apoyamos a los comités de trabajadores y sindicatos en los que se pueden expresar quejas y reclamaciones, y comprobamos que estén disponibles para los trabajadores a través de nuestro Programa de Abastecimiento Responsable.

## 6 DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
<b>Acceso a los mecanismos de reclamación</b>	Un proceso de queja que los trabajadores pueden utilizar para plantear inquietudes sobre las consecuencias que pueden haber sufrido como resultado de ciertas prácticas empresariales. Los trabajadores deben conocer los mecanismos de reclamación eficaces y accesibles que tienen a su disposición. Estos mecanismos pueden ser administrados por empresas, sindicatos o múltiples partes interesadas que trabajan de forma colectiva, a través de terceros independientes de confianza o del Estado.
<b>Mano de obra infantil y juvenil</b>	<p>La mano de obra infantil priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, lo que es perjudicial para su desarrollo social, físico y mental. La mano de obra infantil puede privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarlos a abandonar los estudios de forma prematura o exigirles que combinen la asistencia a clase con un trabajo exigente. La edad mínima para el empleo a tiempo completo se especifica en el convenio 138 de la OIT como no inferior a la edad de finalización de la escolarización obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a 15 años.</p> <p>La mano de obra joven es la comprendida entre los 15 y los 18 años de edad. Siempre se debe obtener el consentimiento de los progenitores o tutores y se deben hacer evaluaciones adicionales de los riesgos para la salud y la seguridad con el fin de garantizar que el lugar de trabajo sea adecuado para un trabajador joven y que se mitiguen los riesgos. Bajo ninguna circunstancia se debe contratar a trabajadores jóvenes para puestos que requieran trabajo peligroso, trabajo nocturno, horas extras o trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral.</p>
<b>Discriminación e igualdad</b>	La discriminación se da cuando se trata a las personas de manera diferente o se les dan oportunidades desiguales debido a su raza, etnia, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política, estado civil, embarazo, edad o cualquier otra característica que una persona o comunidad pueda tener y por la que pueda ser discriminada. La igualdad implica que todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, son responsables de cara a leyes justas y equitativas, y tienen derecho, sin ninguna discriminación, a la misma protección legal sin distinción alguna.

<b>Empleado</b>	Personas con un contrato de trabajo con Pandora, independientemente de su función, cargo o ubicación, que incluye a empleados a tiempo parcial, estudiantes en prácticas o pasantes.
<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>	La libertad de asociación es el derecho de todos los trabajadores y empresas contratantes a establecer y unirse a organizaciones de su elección sin autorización previa y sin interferencias, lo que incluye sindicatos y comités de trabajadores. La negociación colectiva es la negociación entre las organizaciones de trabajadores y la empresa para la que trabajan sobre, por ejemplo, las condiciones de trabajo.
<b>Acoso y repercusiones por cuestiones de género</b>	El acoso es participar o amenazar con el abuso físico, verbal, sexual u otros agravios o formas de intimidación. Las repercusiones por cuestiones de género hacen referencia a aquellos resultados que, aunque deriven de la misma acción o conjunto de acciones, tienen consecuencias, ya sean negativas o positivas, que son diferentes entre los grupos afectados de hombres o mujeres en grado o características.
<b>Defensores de los derechos humanos</b>	La <a href="#">Oficina de las Naciones Unidas del Alto Comisionado para los Derechos Humanos</a> (OHCHR) define a los defensores de los derechos humanos como personas que, de forma individual o junto con otras, actúan para promover o proteger los derechos humanos.
<b>Esclavitud moderna y trabajo forzado</b>	La esclavitud moderna es un término genérico que incluye prácticas como el trabajo forzado, la servidumbre, la servidumbre por deudas y la trata de personas. El trabajo es forzado cuando se obliga a las personas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación. Es involuntario y existe una amenaza de castigo.
<b>Publicidad en línea</b>	La publicidad en línea incluye técnicas, como promociones, patrocinios y relaciones con los medios de comunicación, así como marketing directo y comunicaciones de marketing digital, y debe interpretarse de forma amplia para referirse a cualquier comunicación producida directamente por especialistas en marketing, o en su nombre, destinada sobre todo a promover productos o influir en el comportamiento del cliente. Todas las comunicaciones de marketing deben respetar la dignidad humana y no incitar ni consentir ninguna forma de discriminación.
<b>Privacidad</b>	Ausencia de intromisiones no autorizadas. El derecho a la privacidad en la Declaración Universal de Derechos Humanos determina que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques contra su honra o a su reputación, y que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques. Un elemento importante del derecho a la privacidad, definido como derecho humano independiente en algunas normas nacionales e internacionales, es el derecho a la protección de los datos personales. Esto es especialmente relevante para las actividades digitales.
<b>Terceros</b>	Cualquier persona o entidad que sea i) un revendedor de los productos de Pandora, como franquiciados, distribuidores, socios de empresas conjuntas y cualquier otra parte; ii) un proveedor de cualquier producto, material, servicio o cualquier otro tipo de proveedor; o iii) cualquier otra persona o entidad que tenga un acuerdo contractual existente o pretenda celebrar uno con Pandora.
<b>Horario laboral, salarios y prestaciones</b>	El horario laboral es el tiempo durante el cual el empleado está a disposición de la empresa por la cual está contratado. Los salarios hacen referencia al dinero que un empleador paga a un empleado a cambio del trabajo. Las prestaciones son contribuciones de la empresa contratante, en efectivo o en especie, destinadas a garantizar el acceso a los servicios médicos y de salud, así como la seguridad de los ingresos durante todo el ciclo de vida, en particular en caso de enfermedad, desempleo, accidente laboral o enfermedad profesional, maternidad, responsabilidades familiares, invalidez y pérdida del sustento de la familia, así como durante la jubilación y la vejez.

## 7 HISTORIAL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	FECHA	AUTOR
1.0	Marzo de 2019	Group Sustainability
2.0	Diciembre de 2021	Corporate Sustainability



