RSE

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ADOLFO DOMINGUEZ

POLÍGONO DE SAN CIPRIÁN DE VIÑAS – 32901 – OURENSE – ESPAÑA – TEL. 988 39 87 05 – FAX 988 24 67 61
www.adolfodominguez.com

INDICE

- Carta apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas
1. Carta del presidente
2. Presentación del informe
3. Alcance y perfil de la memoria
4. La RSE y Adolfo Domínguez
    4.1 Principales impactos, riesgos y oportunidades de la sostenibilidad
    4.2 Participación y compromiso con los grupos de interés
5. Presentación de Adolfo Domínguez S.A.
    5.1 Historia
6. Información corporativa
7. Responsabilidad de producto
8. Área de medio ambiente
    8.1 Líneas de actuación
        8.1.1 Política de bienestar animal
        8.1.2 Productos sostenibles
        8.1.3 Tiendas
        8.1.4 Política y sistema de gestión medioambiental
    8.2 Colaboraciones
9. Área del ámbito laboral y de derechos humanos
    9.1 Indicadores de desempeño de prácticas laborales
    9.2 Colaboraciones
    9.3 Derechos Humanos
        9.3.1 Política de Responsabilidad Social Corporativa
        9.3.2 Código de conducta
        9.3.3 Colaboraciones
10. Área de lucha contra la corrupción
    10.1 Anti – corrupción

Muy señores nuestros:

Esta primera memoria de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un documento en el que informamos sobre nuestro desempeño en el ámbito económico, social y ambiental, dirigiéndose esta a los accionistas, proveedores, clientes, instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad.

"No somos los dueños de la Tierra, somos sus hijos. La Tierra no pertenece al hombre, sino el hombre a la Tierra". Por ello, apoyamos un año mas y seguiremos trabajando y avanzando dando soporte al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Aunque se trata de la primera memoria de RSE que publicamos, la sostenibilidad ha sido fundamental para la empresa desde el inicio. Desde aquí, renovamos el compromiso de continuar trabajando por una sociedad mejor.

Nos ponemos a su disposición para cualquier cuestión relacionada.

Adolfo Domínguez, S.A,

Juan Manuel Fernández Novo
Director Financiero
ADOLFO DOMINGUEZ, S.A.

1. Carta del presidente

Esta primera memoria de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un documento en el que informamos sobre nuestro desempeño en el ámbito económico, social y ambiental, dirigiéndose esta a los accionistas, proveedores, clientes, instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad.

"No somos los dueños de la Tierra, somos sus hijos. La Tierra no pertenece al hombre, sino el hombre a la Tierra". Por ello, apoyamos un año mas y seguiremos trabajando y avanzando dando soporte al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Aunque se trata de la primera memoria de RSE que publicamos, la sostenibilidad ha sido fundamental para la empresa desde el inicio. Desde aquí, renovamos el compromiso de continuar trabajando por una sociedad mejor.

2. Presentación del informe

Con el objeto de facilitar la comparación y apreciar el desarrollo de la estrategia económica, social y ambiental, este informe contiene datos cualitativos y cuantitativos de años anteriores, para facilitar que los lectores puedan formarse una opinión más completa acerca del desempeño del grupo y el desarrollo de la estrategia de Adolfo Dominguez.

Nuestros objetivos son la mejora continua (desde el diseño hasta la comercialización de nuestros productos), la mejora ambiental de nuestras actividades industriales (con el compromiso de cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios), y el compromiso claro y explícito de la prevención y minimización de la contaminación.

3. Alcance y perfil de la memoria

El alcance de esta memoria corresponde al grupo Adolfo Dominguez S.A. para el año natural 2012 y hasta la fecha de publicación en Noviembre del 2013.

Este informe ofrece una información veraz sobre el desempeño de la compañía respecto a los principales desafíos en responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible, como los indicadores, las características de nuestra organización y las expectativas de los grupos de interés.

La información presente en esta memoria procede de las cuentas e informes anuales que se publican regularmente a la CNMV (comisión nacional de mercado de valores) y de la gestión del grupo.

4. La RSE y el grupo ADOLFO DOMINGUEZ, S.A.

Adolfo Dominguez procura llevar a cabo prácticas respetuosas en el desarrollo de su actividad, trabajando conjuntamente en la definición y consecución de nuestras políticas de Responsabilidad Social Corporativa, con aquellos agentes económicos vinculados con la Sociedad: accionistas e inversores, empleados, sindicatos, clientes, proveedores, ONG´s y medios de comunicación. Todas las acciones que la empresa desarrolla, tanto sociales, laborales como medioambientales, giran en torno a una idea: "dejar el mundo un poquito mejor de cómo lo encontramos".

La compañía cuenta con las certificaciones ISO 14001/2008 y EMAS, y se somete a auditorias externas e internas periódicas que garantizan el cumplimiento de la normativa que las regula. También se desarrolla un estricto control de las emisiones a la atmósfera, mediante inspecciones periódicas de empresas homologadas o de Entidades de Certificación Autorizada (ECA). La última inspección realizada en las instalaciones centrales concluyó que cumplimos con los parámetros establecidos.

Este control medioambiental nos permite conocer los resultados de los esfuerzos realizados y reducir el consumo optimizando nuestros recursos. Nuestra organización quiere progresar de forma sostenible, de tal forma que cree un valor económico, social y medioambiental en las comunidades en las que desarrolla su actividad.

4.1 Principales Impactos, Riesgos y Oportunidades.

ADOLFO DOMINGUEZ, S.A. mantiene una estricta política de calidad en los procedimientos de evaluación, control y seguimiento de sus prendas a lo largo de toda la cadena de producción, distribución y venta. Además, la empresa mantiene un diálogo permanente con el consumidor. Esta comunicación permite potenciar y perfeccionar la variedad y características de sus productos, ajustándolas a las necesidades de los clientes, de manera que permita implantar sistemas innovadores de mejora continua.

Adolfo Dominguez considera que los objetivos de la política de control y gestión de riesgos consisten en:

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos empresariales de la Sociedad.
- Evitar impactos negativos derivados de la materialización de los riesgos.
- Preservar la imagen y reputación de Adolfo Domínguez y su marca.
- Tener una continuidad en el análisis y la detección de posibles amenazas y nuevos riesgos para analizar su impacto y probabilidad de ocurrencia.
- Obtener información contable confiable.
- Reforzar la confianza en que la empresa cumple las leyes y las normativas aplicables.

Nuestra política para el control y gestión de riesgos consiste en la implementación de un procedimiento que aborde dichos riesgos mediante la previsión y la prevención, además de la inspección y comprobación.

4.2. Participación y compromiso con los grupos de interés.

Adolfo Dominguez considera grupos de interés ("stakeholders") a aquellos individuos o grupos sociales que se ven afectados por las actuaciones de la empresa.
En su identificación se tienen en cuenta tanto los "stakeholders" internos (empleados, accionistas, inversores…) como a los externos (clientes, medios de comunicación, sociedad en general y comunidades locales en donde AD desarrolla su labor). El compromiso de AD con cada uno de ellos nace del diálogo mediante diferentes canales de comunicación, que atiende a las demandas específicas de información de cada grupo, e intenta integrar sus expectativas en la forma de gestionar nuestro negocio.

La compañía ha identificado sus grupos de interés y sus expectativas y ha concretado acciones para establecer con ellos un diálogo bidireccional. El diálogo permanente con los grupos de interés es clave para conocer y gestionar sus expectativas y los asuntos relevantes de una manera proactiva, equilibrada y planificada. Así, las opiniones de clientes, su satisfacción y la gestión de sus reclamaciones son cruciales. Lo mismo ocurre con la opinión de empleados, sindicatos, patronales, asociaciones, ONGs y proveedores.

Por último, se tienen en cuenta a accionistas, inversores, analistas, estándares mundiales en responsabilidad corporativa, iniciativas de organismos multilaterales y crecientes iniciativas legislativas.

Accionistas
La máxima responsabilidad que tomamos con nuestros accionistas es la transparencia y gestión de la empresa. Los canales de comunicación de los que disponen son:

- Informe de Gobierno Corporativo: recoge la información relevante para los accionistas que corresponde al ejercicio social.
- Página web: en la que pueden acceder a toda la documentación de la compañía.

Sindicatos

Nuestra máxima prioridad es realizar una negociación colectiva beneficiosa para todas las partes interesadas. Para ello se realizan reuniones periódicas con los representantes sindicales y se lleva a cabo una política adecuada en relación a los derechos laborales: seguridad, condiciones de trabajo e igualdad.

Clientes

Nuestro máximo compromiso con los clientes es su satisfacción y ofrecerles productos con el mejor diseño y calidad.

Para conseguir satisfacer todas sus expectativas utilizamos canales de comunicación permanente a través del servicio de atención al cliente, la página web y redes sociales, un servicio personalizado en tienda y el programa de fidelización.

Proveedores

Nuestro objetivo con los proveedores es el de mantener una relación estable y beneficiosa para ambas partes, basada en un sistema de planificación, trabajo conjunto y apoyo técnico directo en sus centros de producción.

Objetivo que conseguimos alcanzar gracias a que mantenemos una relación de más de 5 años con el 82% de nuestros mayores proveedores.

No obstante, Adolfo Domínguez exige a sus proveedores el cumplimiento del Código de Conducta, para asegurar la adecuación de sus actividades a nuestra ética empresarial.

ONGs y otras organizaciones.

Debido a nuestro compromiso con la preservación del medio ambiente, con los derechos humanos y a nuestra ética corporativa, mantenemos una relación fluida con distintas organizaciones para que nos aconsejen sobre la eficacia de nuestras políticas, tomando y llevando a cabo acciones conjuntamente en el beneficio de la sociedad y del medio ambiente.

Sociedad y comunidades civiles

Los asuntos más relevantes para la sociedad son los impactos medioambientales y sociales, por tanto, para mantener un diálogo constante la empresa pone a su disposición la página web, comunicados, notas de prensa e informes como el Pacto Mundial y/o el Informe Anual.

Intentamos dar apoyo a todos los proyectos afines a nuestra política, por ello hemos apadrinado árboles y realizado llamamientos contra el cambio climático entre otros.

Medios de Comunicación

Adolfo Dominguez mantiene un contacto directo y constante con los medios de comunicación, tanto nacionales como internacionales, basado en la transparencia.

Las relaciones con estos medios se realizan a través de nuestro departamento de prensa y relaciones públicas.

Empleados

Intentamos ofrecer a nuestros empleados un empleo seguro, estable y de calidad, además de un desarrollo profesional y un servicio garantizado de prevención de riesgos laborales.

Mantenemos con ellos un diálogo constante a través de la Intranet corporativa, el máximo canal de comunicación interna, que se complementa con reuniones periódicas.

Comunicación interna

Debido a las dimensiones de la empresa y a su dispersión geográfica, en ADOLFO DOMINGUEZ, S.A. hemos definido un sistema para la comunicación interna. Los principales ejes son: comunicados informáticos (a tiendas), Intranet, reuniones con el personal, circulares internas y paneles informativos a través de los que se difunde la política de Calidad y Medio Ambiente, los objetivos o cualquier otro asunto relacionado con el Sistema de Calidad y Medio Ambiente.

5. Presentación de ADOLFO DOMÍNGUEZ

5.1. Historia

- Adolfo Dominguez es una firma textil española presente en 37 países.
- Su esencia es el lujo asequible.
- La firma cuenta con más de 340 puntos de venta en España, donde factura el 64 % de la producción. Una marca, en frase de Juan Ramón Jiménez, para la inmensa minoría.
- En la actualidad, la firma está inmersa en un proceso de expansión internacional. En los últimos cinco años ha duplicado sus puntos de venta hasta alcanzar la cifra de 695 establecimientos. El objetivo a corto plazo es el de vender la mitad de la producción en el extranjero.
- Adolfo Dominguez ha sido mencionado por el Reputation Institute como una de las 30 empresas más populares de España. Además, Interbrand la ha elegido como una de las compañías españolas más importantes a nivel internacional.

1970
El diseñador toma el relevo generacional. Crea la empresa a partir de la sastrería que su padre regentaba desde los años 50.
• *Adolfo Dominguez abre su primera tienda en Orense, en 1976.*

1980
La firma viste a los actores de la serie norteamericana Miami Vice.
Adolfo Dominguez presenta las colecciones de hombre y mujer en las pasarelas de Madrid y París.
• *Adolfo Dominguez inaugura sus primeros puntos de venta en Madrid y Barcelona.*

1990
Primer diseñador que comercializa una línea de perfumes con su propio nombre'Adolfo Dominguez'.
Recibe el premio'La Aguja de Oro' ('The Golden Needle') del Ministerio de Cultura, por su aportación cultural y su creación artística.
• *Apertura de la primera tienda en el extranjero: Portugal, 1994.*
• *En 1997, se convierte en la primera compañía textil en cotizar en Bolsa.*
• *Al finalizar la década, contaba con más de 150 tiendas en España y el extranjero: Bélgica, México, Gran Bretaña, Japón, Portugal, Francia, Luxemburgo y Argentina.*

2000

Con el nuevo siglo, nace la Tienda Online.
En 2004 el grupo confecciona los uniformes de Iberia, principal aerolínea española.
La Política Social Corporativa se centra en reducir el impacto medioambiental.
En 2007 Adolfo Dominguez entra a formar parte de The Climate Project, liderado por el premio Nobel Al Gore.
Un año antes, en 2006 La Miami Fashion Week distingue a Adolfo Domínguez con el Lifetime Achievement in Fashion por su contribución a la moda.
Tras una ausencia de 10 años, en 2009 vuelve a desfilar en Cibeles Madrid Fashion Week. La actriz americana Gwyneth Paltrow amadrina el evento con su presencia.
En este año, nace el club Experience, un mundo de ventajas para sus clientes.
• *Alcanza la cifra de más de 600 tiendas en todo el mundo, con aperturas en Chile, Costa Rica, los Emiratos Árabes Unidos, Eslovenia, Irán, Uruguay, Chipre, Ecuador, Perú, Guatemala, El Salvador, Panamá o Estados Unidos.*

2010

Apertura de la flagship store en Serrano, 5, Madrid. Con 2.500 m2 distribuidos en 5 plantas, este nuevo espacio reúne todas las colecciones de la firma: Adolfo Dominguez Hombre y Mujer; Línea U; The Music Collection; Adolfo Dominguez +; Niños; Novia; Mascotas; Casa; Joya; Complementos; y las líneas básicas, e.Collection.
Creación de la Política de Bienestar Animal en colaboración con PETA (People for the Ethical Treatment of Animals).
• *Aperturas en Líbano, Venezuela y Colombia, Beijing (China) y Washington (EEUU).*
Adolfo Domínguez tiene presencia en más de 27 países y cuenta con más de 600 puntos de venta, 428 en España. En la actualidad, el 36´7% de las ventas son extranjeras, las expectativas para 2013 es que aumenten al 50%.

2012

Nombramiento del un nuevo Director General, dentro del proceso de intensificación de la profesionalización del equipo directivo de la Compañía.

6. Información corporativa

El Consejo de Administración desempeñará sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, y guiará su actuación por el interés del grupo, entendido como hacer máximo, de forma sostenida, el valor económico de la Sociedad.
Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Sociedad.

La política del Consejo es delegar la gestión ordinaria de la Sociedad en el equipo de dirección y concentrar su actividad en la función general de supervisión y en la adopción de las decisiones más relevantes para la administración de la Sociedad.

7. Responsabilidad del producto

ADOLFO DOMINGUEZ, S.A. ha definido y desarrollado un sistema para la gestión de compras y el seguimiento de sus Proveedores. Su finalidad es asegurarse que todos los productos y servicios adquiridos, así como los proveedores seleccionados, respetan las pautas sobre calidad y medioambiente especificadas por la empresa y que los proveedores cumplen con nuestro Código de Conducta en derechos laborales.

Seleccionamos los Proveedores de forma rigurosa, basándonos en su capacidad para cumplir los requisitos solicitados (plazo de entrega, capacidad de respuesta, calidad del producto, comportamiento ambiental y condiciones laborales), tanto en lo referente a las materias primas (tejidos, fornituras y materias auxiliares) como a los productos acabados y a los servicios ofrecidos.

Los Departamentos de Compras y Exportación-Importación elaboran y actualizan diariamente un listado de Proveedores cualificados en cada una de sus áreas de responsabilidad. Además, se lleva a cabo un seguimiento de los mismos, de acuerdo con los datos recogidos en los informes de No Conformidad, que forman parte del informe de Revisión del sistema de Calidad y Medioambiente presentado ante la Dirección.

Basamos la compra de materiales y productos en las especificaciones y demandas de los responsables de diseño y, en el mantenimiento de un stock mínimo de referencias concretas. Todos los pedidos a Proveedores se hacen por escrito, procurando detallar y especificar siempre lo solicitado, para asegurar que lo pedido y lo recibido coincidan.

Una vez recibido el pedido de materia prima, materia auxiliar o producto acabado, se realizan controles de calidad e inspecciones con el fin de detectar cuanto antes los posibles defectos. Evitamos así, cualquier tipo de No Conformidad que pueda incidir en la calidad del producto.

8. Área de Medio ambiente

El aspecto medioambiental siempre ha estado presente en nuestra estrategia global, por ello, en 2013 hemos afianzado nuestro compromiso con el medioambiente contribuyendo al cuidado del planeta. Gestionamos nuestros puntos de venta, y la presentación de los productos de la forma más equilibrada y con el menor impacto ambiental posible.

Este ejercicio ha estado marcado por varias iniciativas medioambientales que se han integrado en nuestro modelo de negocio. La más importante es la apertura de nuestra flagship store en Serrano 5, que dispone de medidas ecoeficientes, sirviendo de modelo para próximas aperturas y reformas.

Además, Adolfo Dominguez colabora con organizaciones públicas y privadas en distintos proyectos de protección, sensibilización y conservación ambiental.

8.1 Líneas de Actuación

8.1.1 Política de Bienestar Animal

En el 2010 presentamos nuestra Política de Bienestar Animal. *"Si podemos imitar la piel, usarla ya no tiene sentido. La estética es un argumento obsoleto"*. Con esta iniciativa atendemos las preocupaciones de consumidores y fabricantes sobre las condiciones de cría y sacrificio animal.

ADOLFO DOMINGUEZ

POLÍTICA DE BIENESTAR ANIMAL

En Ourense, a 22 de junio de 2010

Durante los últimos años, Adolfo Dominguez ha promovido paulatinamente el uso de alternativas a las pieles y el cuero en sus diferentes líneas. La decisión de abandonar las pieles reales es la culminación de los esfuerzos por mejorar y desarrollar políticas más éticas y sostenibles.

Con esta política se atenderán, además, las preocupaciones tanto de consumidores como de fabricantes acerca de las condiciones de cría de los animales y los métodos de sacrificio de los mismos.

Como resultado de la progresión natural de la empresa y de la evolución de su política de Responsabilidad Social Corporativa, Adolfo Dominguez establece:

Pieles con pelo:

La firma no usará pieles auténticas en ninguna de sus colecciones, utilizando alternativas sostenibles a las mismas en sus diseños.

"50 millones de animales son sacrificados en el mundo cada año por su piel."
(Internacional Fur Trade Federation)

Pieles exóticas:

Esta política extiende la prohibición al uso de las pieles consideradas exóticas, como el caimán, el cocodrilo, el lagarto, la serpiente y la avestruz, entre otros.

"Se necesita la piel de tres o cuatro cocodrilos para fabricar un bolso de diseño."
(People for the Ethical Treatment of Animals)

Cuero:

A partir de la publicación de esta política, Adolfo Dominguez no utilizará cuero auténtico en el diseño de sus prendas. En cuanto a las prendas ya fabricadas, se establece un plazo para agotar existencias hasta el 2012.

En referencia a la línea de complementos, demandamos a nuestros proveedores que el cuero sea un subproducto de animales criados para la alimentación. Esto permite reducir considerablemente la cantidad de producto utilizado y disminuir el impacto en el bienestar animal.

"Más de un millón de reses bovinas fueron sacrificadas en el primer semestre de 2009." (INE)

Lana Merino:

Rechazamos la práctica de mutilaciones o acciones violentas, ya sea *mulesing* (cortar los lomos de las ovejas sin anestesia para eliminar plagas de insectos que se puedan generar en los pliegues de la piel) o *clipping* (colocar unos clips de plástico en dichos pliegues para que la piel se caiga).

"Más de 20 millones de ovejas merinas sufren el mulesing cada año en Australia."
(Animals Australia)

Plumón y pluma:

La obtención del plumón y pluma a partir de aves vivas se considera maltrato, por lo que no se admitirán productos bajo estas condiciones. Tampoco se aceptarán productos procedentes de animales no criados para la alimentación.

"Las avestruces pueden vivir hasta setenta años en cautividad; en las granjas, sólo doce o catorce." (People for the Ethical Treatment of Animals)

Materiales alternativos:

La firma utilizará productos sustitutivos como la piel o el cuero sintético en la confección de sus prendas. Además, demandaremos que los fabricantes certifiquen que el animal no ha sufrido ni vejaciones ni una muerte cruenta.

Los subproductos de animales criados para la alimentación son una de las opciones éticas propuestas, principalmente para las plumas y plumones o para el cuero en los complementos.

Concienciación:

De esta forma, Adolfo Dominguez quiere expresar, una vez más, su apuesta por la sostenibilidad, que ha ido transmitiendo a lo largo de su trayectoria a través de diferentes herramientas de comunicación, tanto en los mensajes de sus colecciones como en sus puntos de venta (donde se puede acceder al manifiesto ecológico de la firma) o en las entrevistas al diseñador.

Para que todo lo anteriormente acordado conste y surta los efectos oportunos, se hace pública la presente política.

Desde este momento, para trabajar con nosotros, nuestros proveedores están obligados a aceptar el cumplimiento de las normas expuestas.

La Política de Bienestar Animal cuenta con el apoyo de la Asociación Nacional para la Defensa de los Animales (ANDA), People for Ethical Treatment of Animals (PETA) y de la Fundación para la Adopción, el Apadrinamiento y la Defensa de los Animales (FAADA),

ADOLFO DOMINGUEZ

"Adolfo Dominguez, líder en bienestar animal, ha demostrado que la moda puede ser impresionante a la par que ética", **Ingrid Newkirk, Presidenta de PETA.**

"Adolfo Domínguez contribuirá a crear una corriente de responsabilidad entre las firmas de moda nacionales e internacionales, demostrando que se puede vestir bien sin necesidad de causar dolor a otras especies", ***Marina Sanz de Galdeano Albizúa, Presidenta de ANDA.***

"Decisiones como la de Adolfo Domínguez son un avance social hacia un mundo más respetuoso con la naturaleza y los ***sen,i de Proyectos y Relaciones Internacionales de FAADA****.*

	En el año 2010, Adolfo Dominguez se une a Fur Free Alliance, ratificando así su compromiso sobre la utilización de pieles de animales. Fur Free Alliance es una asociación internacional de más de 35 organizaciones, cuyo objetivo final es evitar la explotación y la matanza de animales por su piel
	¿Qué es el Programa Fur Free Retailers? El programa Fur Free Retailers reúne a todas las empresas que están en contra de la crueldad con los animales y que rechazan el uso de pieles en sus productos. Dichas compañías ofrecen información sobre su política a los consumidores. Se puede consultar este listado en la página web: http://www.infurmation.com
	Adolfo Domínguez fue elegido finalista en los premios Good Business de RSPCA (Royal Society for the Prevention of Cruelty to Animals) en la categoría de empresas de moda, gracias a nuestra Política de Bienestar Animal. Esta asociación británica otorga desde hace cinco años estos galardones con el fin de premiar la conducta ética y medioambiental de los negocios con presencia en Reino Unido.

8.1.2 Productos sostenibles

Disponemos de una colección elaborada con tejidos naturales y procesos respetuosos con el medio ambiente. La Eco-line es una línea ecológica compuesta de lino o algodón orgánico en colores crudos. Evita los tintes químicos agresivos, las cremalleras y forros.

Estos diseños disponen del certificado GOTS (Global Organic Textile Standard) y cumplen con los criterios ambientales y sociales en todo su proceso de fabricación.

Global Organic Textile Standard (GOTS)

Certifica que los procesos y acabados a los que ha sido sometido el tejido orgánico cumplen el uso restringido de productos químicos y compuestos nocivos y a su slos criterios sociales en base a la normativa OIT (Organización Internacional del Trabajo)

8.1.3 Tiendas

Después de un análisis exhaustivo, implementamos una serie de medidas para mejorar la eco-eficiencia, la sostenibilidad y reducir el consumo energético.
Así, hemos optado por las siguientes soluciones:

1. Adaptación al lugar.

Cuando las condiciones arquitectónicas lo permiten, se intenta mantener, en la medida de lo posible, la arquitectura existente.
La restauración de edificios como nueva forma de abordar los proyectos se puso en práctica con nuestra tienda de Serrano 5, consiguiendo así:

- La reducción del uso de trasdosados y tabiques.
- Un ahorro en material, como paneles de cartón yeso y otros materiales de revestimiento.

2. Eficiencia en el consumo de agua.

El consumo de agua se redujo gracias al uso de cisternas de inodoro de doble carga y grifos con limitación de consumo.

3. Energía y ambiente.

Conseguimos una reducción en el consumo energético con las siguientes medidas:

- Optimización de la instalación de iluminación, incorporando progresivamente halogenuros metálicos.
- Sustitución total de todas las reactancias magnetotérmicas por equipos electrónicos.
- Incorporación de programadores que regulen el horario de encendido de rótulos e iluminación de escaparate.
- Incorporación de un sistema de iluminación mediante LEDs para todos los rótulos.
- Incorporación de iluminación LED en mobiliario e iluminación indirecta.
- Optimización de la instalación de climatización gracias a la tecnología "inverter", capaz de regular su índice de carga en función de la demanda de frío del establecimiento, adaptando así su consumo a las necesidades de cada momento. Del mismo modo, aumenta su rendimiento gracias a la recuperación termodinámica de calor realizada con el aire de extracción, disminuyendo la temperatura de condensación del equipo.
- Incorporación de programadores en la instalación de climatización que limitan el consumo energético.
- Instalación de electrodomésticos y máquinas con calificación energética A+.

Como resultado conseguimos una reducción importante del gasto energético de la flagship store de Serrano 5.

4. Materiales y recursos.

Durante el proyecto de construcción utilizamos materiales sostenibles y redujimos al mínimo el uso de aquellos que implicaban un alto coste ecológico, como son:

- Sustitución del PVC por PET, o del poliuretano por la lana de Roca.
- Trazabilidad de las maderas empleadas en el mobiliario y los pavimentos.
- Utilización de vidrios de baja emisividad en acristalamientos de escaparates.

5. Calidad medioambiental.

Asimismo, aplicamos otras iniciativas relacionadas con el reciclaje de materiales:

- Gestión de residuos, en cumplimiento del Real Decreto 105/2008 por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición. Según el RD, se deberá incluir un estudio de gestión de los residuos de construcción y demolición que se generen en la obra.
- Los futuros proyectos se centrarán en continuar con las propuestas empleadas en Serrano 5.
- Mediante un sistema de control de stocks, se reciclará el mobiliario para su utilización en nuevas tiendas.

8.1.4 Política y sistemas de gestión medioambiental.

Adolfo Domínguez ha establecido una política de gestión medioambiental que garantice el nivel de calidad exigido por nuestros clientes así como el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y medioambientales derivados de las actividades relacionadas con nuestra actividad.

Disponemos de una guía para el desarrollo del Sistema de Calidad y Medio Ambiente al alcance de todos los trabajadores involucrados:

- Norma UNE-EN-ISO 14001/2004: "Sistemas de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso".
- Reglamento EMAS CE nº 1221/2009.
- Norma UNE-EN-ISO 9001/2008: "Sistemas de la Calidad - Requisitos".

8.2 Colaboraciones

En ADOLFO DOMINGUEZ contamos con un amplio programa de RSC:

- **Pacto Mundial.** Se trata de una iniciativa internacional que fomenta la responsabilidad social en base a principios de derechos humanos, laborales, medioambientales y anti-corrupción. Su finalidad es establecer un marco de cooperación mutua y transparente, que nos permita avanzar y consolidar los diferentes aspectos de RSC.
- Adhesión a la fundación **Corresponsables**, donde ADOLFO DOMINGUEZ, como firmante se compromete a la construcción de un mundo mas corresponsable.
- Firma a través de la Asociación Textil Gallega (Atexga), de la carta de apoyo al **programa "Switch Asia Project",** con el objetivo de reducir los impactos ambientales de la industria textil-confección en áreas piloto de China a través de la promoción de la producción sostenible, apoyando la creación de una política ambiental.
- **El Manifiesto Ecológico.** Primera declaración elaborada por la empresa. En ella se pretende aclarar que tenemos en cuenta el impacto de nuestras actividades en el entorno y por ello buscamos ser más sostenibles.

- Formamos parte del acuerdo **Seal the Deal**, liderado por Naciones Unidas, que busca impulsar el apoyo hacia un acuerdo sobre el cambio climático a nivel mundial.

- **Colección Animales en Extinción:** Tiziana Domínguez ha diseñado la colección de joyas "Animales en Extinción", en colaboración con la organización WWF España, para la preservación del lince ibérico. El fin de esta edición limitada es concienciar sobre la extinción de las especies y la importancia de la diversidad biológica. El 40% de sus ventas se donarán en defensa de la biodiversidad.

- EL PLANETA QUE HEREDAMOS.

  Adolfo Dominguez y 350.org contra el cambio climático. En colaboración con la Concejalía de Educación y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Ourense, nos unimos a la lucha para frenar el cambio climático que lidera la ONG 350.org. Más de 450 escolares participaron en un concurso de dibujo cuyo tema principal ha sido el calentamiento del planeta. El diseño ganador ilustra una camiseta de algodón orgánico de la firma. Los beneficios de su venta irán destinados a reforestar un monte en la provincia de Ourense.
- ADOLFO DOMINGUEZ se suma todos los años a la iniciativa **ONG WWF "la hora del planeta"**, que solicitó a la ciudadanía apagar las luces entre las 20:30 y las 21:30 horas del pasado 23 de marzo del 2013. De este modo, la sociedad dominante participó y se unió a las más de 7.000 ciudades de 150 países diferentes, creando una comunidad global interconectada que es la mayor campaña de sensibilización organizada a nivel mundial para luchar contra el cambio climático.
- Campaña de colaboración "**Programa de Solidaridad en la Empresa**" con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), con el fin de envío de mensajes de información y prevención para su posterior difusión y divulgación entre el personal.
- Campañas anuales de **donación de sangre** en servicios centrales en colaboración con el Centro de Transfusión de Galicia (CTG), donde en una unidad móvil dentro de la jornada laboral y situada en las proximidades de las diferentes naves de producción y oficinas van donando aquellos trabajadores de ADOLFO DOMINGUEZ, que así lo deseen. En la última campaña donaron mas de 60 trabajadores y trabajadoras de servicios centrales.
- Campaña de **promoción de la salud** en ADOLFO DOMINGUEZ, plan de prevención del cáncer de próstata, mediante la inclusión de la prueba del PSA en el reconocimiento médico laboral para hombres mayores a 45 años.

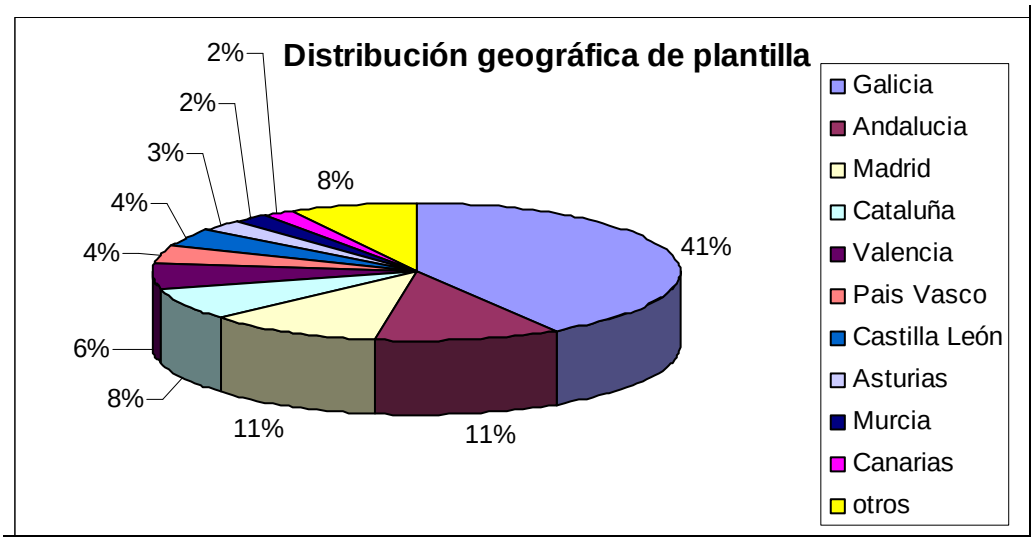
- Programas de **prevención de lesiones** músculo-esqueléticas y los talleres de "espalda sana", realizando jornadas de formación en estiramientos en las diferentes naves de producción de servicios centrales, guiadas por una fisioterapeuta de la mutua FREMAP, mutua que cubre las contingencias profesionales de ADOLFO DOMINGUEZ, S.A.
- Participación en 10 km de la "**Carrera Solidaria Entreculturas**: corre por una causa, corre por la educación", con un tiempo de 00:50:59, cuyos ingresos se destinarán a la dotación de mobiliario escolar de 38 aulas construidas por Entreculturas en Haití, logrando sembrar en la sociedad española el objetivo común de seguir impulsando la reconstrucción de Haití a través de la garantía de una educación de calidad que permita al país continuar sentando las bases de su resurgimiento tres años después del terremoto. Entrega de pen-drive a la organización del evento, para favorecer la integración y accesos a la escuela de niños sin recursos.
- Colaboración y puesta a disposición de la Fundación Blas Méndez Ponce, de artículos para poder ser vendidos en su "Rastrillo Solidario", cuyos beneficios son destinados a realizar diferentes programas con el objetivo de proporcionar ocio, diversión y convivencia a niños con cáncer y/o enfermedades de difícil curación, con tratamiento en los hospitales de referencia (12 de Octubre, Niño Jesús, Gregorio Marañón y Parque Retiro).

9. Área del Ámbito laboral y de Derechos Humanos

Nuestros objetivos se centran en:

- La retención de los trabajadores cualificados incluso en periodo de recesión.
- La colaboración constructiva de las partes implicadas en la gestión empresa (Dirección, representantes de los trabajadores y empleados)

En la distribución por comunidades autónomas de la plantilla, observamos que Galicia representa aproximadamente un 40% del total, debido a que nuestras oficinas centrales se encuentran en Ourense.



9.1.1 Indicadores de desempeño de prácticas laborales

Formación

La estrategia de Adolfo Dominguez se basa en el trabajo en equipo y en la innovación constante, por ello formamos a nuestros trabajadores. Sobre todo, al personal de tienda, con el objetivo de mejorar la atención al cliente.

Nuestro departamento de Recursos Humanos define los planes de formación ajustándose a las necesidades de nuestros profesionales, potenciando aquellos aspectos necesarios para el buen funcionamiento de la empresa y atendiendo tanto a necesidades técnicas (idiomas, gestión, ofimática, etc.) como humanas (crecimiento personal, risoterapia, etc.). La formación para el personal de tiendas tiene un enfoque práctico. Se imparte de diversas formas: online, en el aula de formación de ADOLFO DOMINGUEZ en los servicios centrales, en las tiendas o en las instalaciones de las empresas formadoras.

Igualdad, diversidad y conciliación

La plantilla de Adolfo Dominguez está formada por mujeres en un 82´6%, no sólo en tiendas sino también en servicios centrales, en los cuales representan un 80% del total de la plantilla.

Nuestra organización tiene como política asegurar la igualdad en el trato y en las oportunidades de sus empleados, independientemente de su género, nacionalidad, color, edad, etc. tanto en formación, promoción interna, niveles salariales o cualquier otro aspecto laboral. De este modo, la plantilla de Adolfo Dominguez está compuesta por 2012 empleados de 42 nacionalidades diferentes.

El próximo objetivo para 2014 es la consolidación del plan de igualdad realizado el 21/12/2012 y constituida su comisión de igualdad el 17/01/2013.

La mejor forma de motivar a los empleados es aumentar su responsabilidad. El trabajador cualificado es esencial, especialmente si es joven y tiene un gran potencial. No obstante, también es importante la experiencia. Por ello llevamos a cabo una estrategia de retención del personal experto y con mayor talento, ya que son un recurso escaso y valioso.

Política retributiva

El modelo retributivo de Adolfo Dominguez está integrado en la estrategia de la empresa y avanza en la misma dirección. Esto es importante para alcanzar la máxima satisfacción de nuestros empleados. Nuestra política retributiva se basa en compensar a los trabajadores clave.

El personal de tiendas tiene un salario compuesto por una cuota fija más una variable en función de la facturación del propio vendedor.

Beneficios extrasalariales:

Todos los trabajadores, tanto de jornada completa como parcial, tienen los mismos derechos y beneficios sociales.

Algunos de los beneficios de los que disponen son:

- Descuentos en nuestras tiendas para la compra de ropa y complementos.
- Posibilidad de adquirir ropa y complementos de otras temporadas a precios simbólicos.

- Traslado al centro de trabajo en autobús en los diferentes horarios de entrada y salida.
- Convenios con empresas ajenas al grupo de los que se benefician nuestros empleados, mediante descuentos directos en los productos y/o servicios.

Política laboral

Como empresa socialmente responsable, Adolfo Dominguez, intenta proporcionar el mejor trato y las condiciones más favorables posibles a sus trabajadores. Por ello la política laboral de la empresa se ha definido teniendo en cuenta a las personas.
La permanencia en la empresa es un hecho muy positivo. En cuanto queda demostrada la validez de un trabajador, se le ofrece un contrato indefinido para aportar más estabilidad a su situación tanto profesional como personal.

El horario laboral en servicios centrales es de jornada continua, de esta forma los trabajadores pueden disponer del resto del día para disfrutar de su vida personal.

Prevención de Riesgos Laborales

La política de prevención de ADOLFO DOMINGUEZ, S.A. tiene por objeto la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección, la seguridad y salud de los trabajadores, desarrollando una cultura preventiva de hábitos de trabajo seguros en el desempeño habitual. Así la dirección se compromete a adoptar las acciones que esta exigencia requiera.

Los trabajadores constituyen el activo más importante de ADOLFO DOMINGUEZ, S.A. La vida y la integridad física son derechos cuya protección debe garantizarse, mediante la prevención de los accidentes, en su sentido más amplio –lesiones, enfermedades profesionales, incendios, daños.

Es responsabilidad de la Dirección implantar la Seguridad de forma integrada en la cadena de mando, independientemente de su nivel o función, de manera que la prevención se incorpore en todas las actividades, y, también a toda persona que se encuentre en nuestras instalaciones, forme parte o no, de la organización.

Es tarea de los mandos y de todos los colaboradores implicarse y velar por el respeto de la legislación, las normas y las consignas internas sobre Prevención de Riesgos Laborales, para ello deben estar informados, comprometiéndose a que se conozcan y se cumplan.

El equipo humano dispone de los recursos, la información sobre los riesgos del puesto de trabajo y la formación necesaria sobre medidas de prevención y protección a adoptar; siendo obligación de TODOS y CADA UNO de los trabajadores el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas por la empresa; garantizando una conducta segura, debiendo tomar precauciones en cuanto a su propia salud, seguridad y bienestar y los de otras personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo, informando de las situaciones anómalas y deficiencias que puedan ocasionar peligros para los trabajadores o las instalaciones.

Todo el personal debe utilizar herramientas, máquinas, productos, equipos de protección individual, vehículos y cualquier otro material de trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas, la información y la formación proporcionados para su uso y mantenimiento.

La participación y consulta de los trabajadores será promovida y garantizada por la Dirección en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, a través de los representantes legales en el Comité de Seguridad y Salud, órgano de representación del personal previsto por la ley.

La Dirección se compromete a:

- Alcanzar un nivel alto en la seguridad y salud de todos los trabajadores, no sólo cumpliendo con la legislación vigente, sino elevando el grado de protección con respecto a los límites marcados por la Ley.
- Desarrollar, aplicar y mantener un modelo de Gestión de la Prevención destinado a la Mejora Continua de las Condiciones de Trabajo, garantizando su eficacia y eficiencia.
- Revisar y actualizar la Política de Prevención de Riesgos Laborales periódicamente, así como comunicarla y difundirla para que esté a disposición de todos los trabajadores de la organización.

La prevención de riesgos laborales es un factor prioritario y estratégico en la Organización, para ello, se dispone de un Servicio de Prevención Propio integrado por personal técnico especializado, cubriendo las disciplinas de Seguridad en el trabajo, higiene industrial y Ergonomía-psicosociología (en Tiendas). Gracias a un Servicio de Prevención Ajeno, vigilamos también la Salud y Ergonomía-psicosociología (en Fábrica).

Con el objeto de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, se ha establecido y documentado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En él que se recogen las responsabilidades de los trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos, y la declaración de política preventiva.

Información en prevención de riesgos laborales

Esta información se realiza a través de la INTRANET de nuestra organización, mediante descarga y divulgación de la documentación elaborada por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, por parte de los mandos intermedios o bien individualmente, por parte de aquellos trabajadores/-as con acceso directo a la intranet. Las descargas quedan contabilizadas.

Evaluaciones de Riesgos Laborales

Para una gestión preventiva, es necesario identificar y evaluar aquellos riesgos que no se pueden evitar. Con el fin de evitarlos o, de no ser posible, minimizarlos, se realizan evaluaciones de los nuevos puestos de trabajo y se actualizan los existentes.

Vigilancia de la salud

La especialidad de VS está externalizada con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) a la empresa, que se encarga de realizar un seguimiento periódico del estado de salud de los trabajadores, garantizando la confidencialidad de los datos e informando de las conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos practicados (iniciales y periódicos) en relación con la aptitud del trabajador para su puesto de trabajo.

9.2 Colaboraciones

DIÁLOGO INTERNO

Concurso de Ideas

Consiste en que los trabajadores presenten propuestas para dinamizar las ventas. Dichas propuestas comprenden desde aspectos relacionados con las ventas hasta promociones o atención al cliente, entre otros. La idea más emprendedora fue premiada con 1000€.

CHARTER DE LA DIVERSIDAD

Firmante Charter de la Diversidad

En 2010 firmamos el Charter de la Diversidad de la Fundación para la Diversidad.

El incremento de la pluralidad es el gran cambio social del siglo XXI. La dirección de personas en las empresas debe romper con la creencia de que los trabajadores de la organización son homogéneos. Las plantillas están compuestas por individuos diferentes en habilidades, factores demográficos, culturales.

Firmando este Charter de la Diversidad asumimos los siguientes principios básicos:

- Sensibilización.
- Avance en la construcción de una plantilla diversa.
- Promover la inclusión.
- Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de RRHH.
- Promover la conciliación a través de un equilibrio en el tiempo de trabajo, familia y ocio.
- Reconocer la diversidad de los clientes.
- Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados, las empresas proveedoras y a las administraciones.

CAMAPAÑA HAITÍ

AD colabora con la campaña "Esperanza para Haití" donando y recogiendo ropa en más de 200 tiendas, para los niños desfavorecidos por el terremoto de Haití.

Gracias a la implicación de nuestros clientes, trabajadores y de las entidades con las que hemos colaborado (AUGC, Fundación Seur y Imgrafor) hemos podido donar 1300 prendas infantiles.

9.3 Derechos humanos (HR)

Adolfo Dominguez reedita su política de Responsabilidad Social, publicada por primera vez en marzo de 2003. En ella, manifiesta su compromiso en todas las actuaciones relacionadas con las personas que participan en el proceso de diseño, fabricación y comercialización de nuestras prendas y complementos, así como su impacto en el medioambiente.

- El compromiso que Adolfo Dominguez tiene con el Pacto Mundial es el motivo de la elaboración de esta política, con el objetivo de informar de manera transparente sobre nuestras actuaciones y logros en Responsabilidad Social, manteniendo canales para favorecer la comunicación con nuestros principales grupos de interés.

Llevamos a la práctica esta política a través de nuestra incorporación a alianzas como la Iniciativa internacional del Pacto Mundial, para mejorar las condiciones de trabajo en donde se elaboran nuestros productos.

Parte de nuestra cadena de suministro está formada por talleres que no son propiedad de AD, no obstante, somos conscientes del importante papel que juegan nuestros proveedores y de las condiciones laborales de sus trabajadores.

9.3.1 Política de Responsabilidad Social Corporativa de Adolfo Domínguez, S.A.

El consejo de administración de Adolfo Domínguez, S.A. ("Adolfo Domínguez", la "Sociedad" o la "Compañía"), en virtud de lo establecido en el artículo 5.4ª).(v) del Reglamento del Consejo de Administración debe aprobar la política de responsabilidad social corporativa que recoge, esencialmente, los siguientes principios básicos:

- cumplimiento de los deberes éticos y actuación de buena fe;
- cumplimiento de las leyes y reglamentos en sus relaciones con los grupos de interés;
- cumplimiento de buena fe de las obligaciones y contratos;
- respeto de los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y
- aquellos otros que la Sociedad acepte voluntariamente

En consecuencia, el Consejo de Administración, leal a su obligación de actuar por el interés de la Sociedad para maximizar de forma sostenida su valor económico, elabora la presente política en la que se definen las siguientes directrices en materia de responsabilidad social corporativa:

- **Contribuir** al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
- **Respetar** los derechos humanos de las personas afectadas por las actividades de la Sociedad de conformidad con las obligaciones y compromisos asumidos a nivel internacional.
- **Estimular** la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
- **Fomenta**r la formación de capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
- **Cumplir** con la legalidad vigente en los países en los que opera y abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
- **Apoyar y defender** prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión y control eficaces que se alineen con las mejoras prácticas de gobierno corporativo, basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con accionistas e inversores.
- **Promover** el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
- **Desarrollar** un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.
- **Abstenerse** de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a la normativa interna, a estas directrices o a las políticas de empresa.
- **Alentar,** cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial que respeten estas directrices y cualesquiera otras asumidas por la Sociedad en materia de responsabilidad social corporativa, con el objetivo de establecer procedimientos transparentes, objetivos e imparciales y facilitar a los consumidores toda la información relevante sobre los productos comercializados.
- **Abstenerse** de cualquier injerencia indebida en actividades políticas en aquellos lugares donde opere la Sociedad.

- **Difundir** información relevante y veraz sobre las actividades realizadas, sometiéndola a procesos de verificación que garanticen su viabilidad e incentiven su mejora continua.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.5 del Reglamento del Consejo de Administración, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la presente política corresponde al Consejo de Administración. No obstante, todos los empleados de la Sociedad, en tanto en cuanto estén informados de la presente política de responsabilidad social corporativa, deberán asumir un papel activo en el cumplimiento de las directrices expuestas.

Asimismo, la Sociedad aprobó un Código de Conducta en materia de Responsabilidad Social Corporativa en octubre del 2006, que establece una serie de principios básicos de actuación y al que los proveedores han de adherirse formalmente mediante la aceptación explícita del contenido del código. Como anexo a esta política, se transcribe el contenido del Código de Conducta, que ha sido también traducido al inglés con el fin de promover su conocimiento y difusión entre todos los miembros de la Compañía y sus proveedores.

El Código se inspira en los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas al que la Sociedad está adherida.

La política de la Sociedad respecto a sus proveedores siempre ha estado dirigida a procurar el respeto de una líneas básicas de actuación, entre ellas, (i) no emplear a nadie que esté por debajo de la edad legal; (ii) velar para que ningún trabajador sea discriminado por su raza, sexo, nacionalidad, discapacidad física, religión o edad; (iii) impedir cualquier forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal; (iv) procurar que el salario que reciben los empleados sea acorde con la fundación desempeñada (respetando la normativa vigente); y (v) que los empleados desarrollen sus labores en lugares seguros y saludables. Para verificar el cumplimiento de estas prácticas, los proveedores se someten a procesos de auditorías anuales que analizan distintos parámetros de control.

Las principales actuaciones y actividades en materia de responsabilidad social corporativa desarrolladas por la Sociedad recientemente son, entre otras, las siguientes:

- Realización de auditorías anuales a los proveedores para comprobar el cumplimiento del Código de Conducta de la Sociedad y de la legislación de cada país en materia de salarios mínimos.
- Designación de un responsable de Responsabilidad Social Corporativa en la Sociedad dedicado específicamente a esta materia y reforzamiento de la sección de auditoría de responsabilidad social corporativa.
- Establecimiento y mantenimiento de una relación con los proveedores desde el diálogo y la colaboración para poder ir paulatinamente mejorando la situación laboral en determinados países.
- Puesta en marcha de proyectos específicos, como por ejemplo el iniciado en el 2009 para mejorar las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo.

- Reuniones periódicas con organización defensoras de los derechos humanos y los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, tales como "Campaña Ropa Limpia" que es una campaña internacional cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales en el sector textil y de material deportivo mundial.

Actualizada el 29 de mayo de 2012

9.3.2 Código de Conducta

Hemos elaborado nuestro propio Código de Conducta, conforme a los principios señalados por Global Compact.

Dicho código se envía a todos nuestros proveedores, quienes se comprometen a garantizar su cumplimiento mediante la carta de adhesión.

ADOLFO DOMINGUEZ

CÓDIGO DE CONDUCTA

FECHA: OCTUBRE DE 2006
EDICIÓN: 02

INDICE:

1. OBJETO
2. ALCANCE
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. RESPONSABILIDADES
5. NORMATIVA DE REFERENCIA
6. NUESTROS COMPROMISOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
   - Trabajo de menores
   - Trabajos forzados , abusos y medidas disciplinarias
   - Discriminación
   - Condiciones de trabajo
   - Salud y seguridad en el trabajo
   - Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
7. NUESTROS COMPROMISOS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

1. OBJETO

Este documento define el comportamiento social, ético y medioambiental al que nos comprometemos y al que pretendemos que se comprometan todos nuestros socios en el negocio.

El código ha sido elaborado de forma conjunta por el personal de la empresa, contando con la colaboración y el acuerdo de los representantes sindicales.

2. ALCANCE

Los compromisos que asumimos a través de este código de conducta están relacionados con:

- Responsabilidad social y ética, englobando los siguientes conceptos:
    - Trabajo de menores
    - Trabajos forzados, abusos y medidas disciplinarias
    - Discriminación
    - Condiciones de trabajo: relación laboral, horario de trabajo y remuneración
    - Salud y seguridad en el trabajo
    - Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
- Gestión medioambiental.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Como empresa somos conscientes de nuestras responsabilidades con los trabajadores/as, respecto a las condiciones en las que diseñan, fabrican y comercializan nuestros productos, y que dichas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores/as relacionados con la fabricación de bienes o la prestación de servicios para nuestra empresa, sean o no empleados de la misma.

Asimismo, reconocemos nuestras responsabilidades en reducción de riesgos ambientales y de control y prevención de procesos que puedan afectar al entorno que nos rodea, tanto si son de nuestra responsabilidad directa como si dependen de nuestros socios en el negocio.

Por tanto, el código de conducta será de aplicación en:

- Nuestra Organización en su conjunto: oficinas, fábricas, centros de almacenamientos y tiendas.
- Nuestros socios en el negocio: proveedores de producto terminado nacionales y extranjeros, subcontratistas nacionales y extranjeros y tiendas en régimen de franquicia.

De esta manera, aseguramos la cobertura de todo el proceso de diseño, fabricación (corte, confección, planchado, etc.), embalaje y comercialización de nuestras prendas y complementos.

4. RESPONSABILIDADES

La Dirección de la empresa será la máxima responsable de la difusión e implementación del Código, así como de la supervisión de su adecuado cumplimiento.

5. NORMATIVA DE REFERENCIA

Para la definición del Código de Conducta, utilizamos como referencias:

- La norma SA 8000, que se basa en:
  - La Declaración Universal de los Derechos Humanos,
  - La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
  - La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.
  - Las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo Nº 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud), 87 (Libertad de asociación), 98 (Derecho de negociación colectiva), 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor y Discriminación), 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores), 138 y 146 (Edad Mínima), 155 y 164 (Salud y seguridad en el trabajo), 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas), 177 (Trabajo en el hogar) y 182 (Peores formas de trabajo infantil)
- Las sugerencias y aportaciones de la Campaña Ropa Limpia.
- La norma ISO 14000: reglamentos de cumplimiento voluntario que establecen bases para la implantación de un sistema de gestión medioambiental.

Si bien el Código define pautas sociales, éticas y ambientales, de obligado cumplimiento para toda la Organización y nuestros socios en el negocio, no sustituye en ningún caso a la legislación nacional de cada país.

En caso de que cualquiera de los requisitos definidos en el Código, infrinja la legislación nacional de cualquier país o territorio, prevalecerá siempre el respeto a dicha legislación, informándose inmediatamente de estas situaciones a la Organización.

No obstante, los requisitos establecidos en este Código, no se verán confinados en su ámbito de aplicación a los requisitos de la legislación nacional.

6. NUESTROS COMPROMISOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Trabajo de menores [1]

Como empresa reconocemos el derecho de todos los niños a la protección contra la explotación económica y contra la realización de cualquier trabajo que pueda resultar peligroso, ponga trabas a su educación, tenga efectos nocivos para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y/o social. Por ello, no utilizaremos ni apoyaremos el uso de trabajo de menores.

Perseguiremos mejorar su situación. Así, colaboraremos con los menores que se encuentren trabajando y les proporcionaremos la ayuda necesaria para facilitarles el acceso a la enseñanza de modo que permanezcan escolarizados mientras sean menores.

Promoveremos la educación de los niños y de los trabajadores jóvenes sujetos a la legislación local de enseñanza obligatoria, o los que compatibilicen trabajo con formación escolar.

Nos aseguraremos de que la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte para todo menor o trabajador joven no supere las 10 horas diarias.

No permitiremos que se expongan a niños ni jóvenes a situaciones peligrosas, inseguras o insalubres, así como a la realización de trabajos nocturnos...

Trabajos forzados [2], abusos y medidas disciplinarias

No utilizaremos ni aceptaremos el uso de trabajos forzados o denigrantes, ni exigiremos o permitiremos que se obligue al personal a dejar bajo custodia del empleador "depósitos" o documentos de identidad al comenzar la relación laboral.

Garantizamos que todos los empleados podrán dejar libremente su empleo una vez preavisen de sus intenciones al empleador.

No utilizaremos ni aceptaremos el uso de castigos corporales, amenazas, violencia u otras formas de abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

---

[1] Se considera "menor" a toda persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación local estipule una edad superior para el trabajo o para la enseñanza obligatoria, en cuyo caso, esta última edad será la aplicable para esta definición. Se podrá aplicar la edad mínima de 14 años, cuando la legislación local así lo establezca, de acuerdo con la excepción para países en desarrollo establecida en la Convención 138 de la OIT.

Se considera "trabajador joven" a toda persona no "menor" con una edad inferior a los 18 años.

[2] Se considera trabajo forzado todo trabajo o servicio exigido de cualquier persona bajo la amenaza de cualquier castigo, y para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente o para el cual el trabajo o servicio se exige como pago de una deuda (Convenios 29 y 105 de la OIT).

Discriminación

No efectuaremos ni favoreceremos, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, capacitar, promocionar, despedir o jubilar al personal.

No interferiremos en el derecho de los empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la obligación de satisfacer las necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato o afiliación política.

No permitiremos comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

Condiciones de trabajo

Relación laboral

Garantizamos que no se llevan a cabo prácticas de contratación irregular, o falsificación de programas de aprendizaje, dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

Horario de trabajo

Garantizamos que el horario laboral no excederá los límites impuestos por la normativa vigente o por los usos del sector, de modo que proteja en mayor grado al empleado. La semana de trabajo normal no excederá de 48 horas. Nos aseguraremos de que todo el personal disponga de al menos un día libre por cada período de 7 días trabajados.

Todo trabajo que implique horas extras será reembolsado con paga adicional superior a las de las horas normales, pero bajo ninguna circunstancia el número de horas extras trabajadas deberá exceder de 12 horas por empleado y semana. Las horas extras laborales serán voluntarias y mantendrán su carácter extraordinario.

Remuneración

Garantizaremos que los salarios pagados siempre cumplen, al menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas por la industria, que son suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.

No permitiremos que se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias. Tampoco se practicará deducción alguna de los salarios, salvo que así lo exija la legislación laboral, o se haga con permiso escrito del trabajador.

Asimismo, garantizaremos que todos los trabajadores reciben información escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo, con respecto a las remuneraciones, antes de ser contratados y sobre los detalles particulares de sus salarios.

Garantizamos que los salarios y beneficios serán otorgados, cumpliendo rigurosamente con todas las leyes y que la remuneración se realizará de manera conveniente para los trabajadores.

Salud y seguridad en el trabajo

Estableceremos un entorno laboral seguro y saludable, y tomaremos las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas en la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.

Existirá un representante de la Dirección de alto nivel, encargado de la Salud y Seguridad laboral de todo el personal y de la aplicación de las recomendaciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

Asimismo, garantizaremos que todos los empleados reciban, de forma periódica y documentada, instrucciones sobre salud y seguridad laboral, y que dichas instrucciones se ofrezcan a todo el personal nuevo, y al trasladado a otros lugares de trabajo.

Estableceremos sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos los empleados.

Aseguraremos un adecuado sistema de ventilación, alumbrado y temperatura en todas las instalaciones. Asimismo, garantizaremos que exista un sistema de seguridad apropiado (salidas de emergencia, plan de incendios, primeros auxilios, ...).

Mantendremos, para uso de todos los empleados, baños higiénicos, garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea preciso, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacén de alimentos.

Asimismo, si es necesario, garantizaremos que los dormitorios estén limpios, sean seguros, y cubran las necesidades básicas del personal.

Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

Respetaremos el derecho de los empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.

En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, facilitaremos instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente.

Asimismo, adoptaremos una actitud abierta ante las actividades de los sindicatos, garantizaremos que los representantes del personal no sean discriminados y que tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

7. NUESTROS COMPROMISOS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Garantizamos el cumplimiento de cuanto requisito ambiental legal pueda existir en cada país.

Identificaremos todos los riesgos ambientales derivados de los procesos de diseño, fabricación y comercialización de nuestros productos, que puedan provocar algún tipo de impacto ecológico en nuestro entorno.

Una vez identificados, estableceremos todas las medidas que sean necesarias para corregir y evitar la aparición de problemas medioambientales.

Asimismo, determinaremos las situaciones de emergencia potenciales (incendios, lesiones, derrames, etc.), definiendo las medidas correctoras y preventivas pertinentes y realizando simulacros.

Impulsaremos una filosofía de mejora continua en gestión ambiental, planificando e implantando actividades, verificando la adecuación de las medidas adoptadas. De igual modo, escucharemos los consejos y opiniones de otras entidades (clientes, organizaciones no gubernamentales, etc.) relacionadas con el sistema de gestión ambiental.

Garantizamos la formación y capacitación de nuestros trabajadores en materia de gestión ambiental, identificando el impacto ambiental de sus actividades.

Libertad de afiliación

A través de nuestro Código de Conducta y la adhesión al Pacto Mundial salvaguardamos "la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva".

El principal riesgo de esta libertad es encontrarnos proveedores en determinados países donde están limitados estos derechos.

En relación con nuestros trabajadores, Adolfo Dominguez reconoce la Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva según la legislación nacional de cada uno de los países donde estamos presentes.

La empresa cuenta con una política de información, consulta y negociación con los empleados. Se respetan los mecanismos de diálogo de los representantes sindicales, con los que se reúne periódicamente la dirección de la empresa. Los mecanismos de negociación y consulta se canalizan a través de los representantes de los trabajadores.

9.3.3 Colaboraciones

Adolfo Dominguez pertenece a **GLOBAL COMPACT** (Pacto Mundial) desde el 24/06/2002: asumimos el compromiso voluntario de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción, que son los siguientes:

Derechos humanos:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.

Normas laborales

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
4. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. Abolición efectiva del trabajo infantil.
6. Eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Medio ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Corrupción

10. Los negocios deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Estos principios están recogidos en nuestro **Código de Conducta** y en nuestra **Política de Responsabilidad Corporativa** de Agosto de 2010, actualizada el 29 de mayo del 2012, anteriormente citados.
(www.adolfodominguez.es/accionistas/gobiernocorporativo)

10. Área de lucha contra la corrupción

10.1 Anti – Corrupción

La corrupción tiene un impacto negativo, erosionando la credibilidad de las empresas. La transparencia es el camino correcto para evitar conflictos.

Adolfo Dominguez no tiene una Política explicita sobre la corrupción, la extorsión o el blanqueo de capitales. Se respeta la libre competencia y rechaza las prácticas de soborno o corrupción con el propósito de obtener ventajas personales o empresariales. No obstante, nuestra posición es clara; no se aceptará ni realizará regalo o favor alguno, que suponga una obligación a la persona que lo reciba o busque ventajas personales o empresariales.

Todas las aportaciones de carácter benéfico se realizan de forma transparente y siguiendo las leyes vigentes. Las donaciones y patrocinios se supervisan en el departamento de RSC, que coordina las actividades de Acción Social.

La entidad no realiza pago de comisiones a funcionarios o empleados de socios empresariales. No hemos recibido ninguna denuncia de corrupción ni existe ningún informe de auditoria que mencione alguna justificación defectuosa de pagos.

Las relaciones de Adolfo Dominguez con las distintas Administraciones Públicas se basan en los principios de integridad y honestidad.

En polígono San Cibrao das Viñas a 04 de noviembre del 2013

DIRECTORIO

Polígono Industrial, calle 4, parcela 8
32901 San Cibrao das Viñas
Ourense, España
Teléfono: +00 34 988 39 87 05 centralita
Contacto: Manuel Hermida Barreiro
E-mail: prevencion.mhermida@adolfodominguez.es
Web: www.adolfodominguez.es