

K E R I N G



M A R C O D E S A L U D ,
S E G U R I D A D Y
B I E N E S T A R E N E L
T R A B A J O
K E R I N G

2026 – 2027

CONTENIDO

1. ¿Por qué es fundamental este marco?
2. ¿Cómo contribuir activamente a la prevención de riesgos y al bienestar en el trabajo?
3. ¿Cuál es la estructura de gobierno y cuáles son las responsabilidades?
4. ¿Cuál es la organización para controlar los riesgos y fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable?
5. ¿Qué hacer en caso de una situación inadecuada o peligrosa?
6. ¿Qué otros recursos y herramientas del Grupo existen para prevenir los riesgos?
7. ¿Cuáles son, en resumen, las políticas o procedimientos aplicables del Grupo?



¿Por qué es esencial este marco?

La salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo constituyen una prioridad para Kering y sus casas («el Grupo») y siguen siendo un factor clave para el rendimiento social sostenible.

La salud en el trabajo se aborda de manera integral en todas sus dimensiones —física, mental y social*— y puede verse expuesta a diferentes tipos de riesgos. Ya sean físicos o psicosociales, estos riesgos requieren una vigilancia compartida y una evaluación periódica. El Grupo está comprometido a un proceso de mejora continua de las condiciones y prácticas laborales, lo que permite adaptar constantemente las medidas a las realidades sobre el terreno y a la evolución de los riesgos.

Este marco define un conjunto de requisitos mínimos aplicables a todas las entidades del Grupo, con el fin de garantizar un enfoque coherente en materias de salud y seguridad basado en la aplicación de medidas de prevención adecuadas y en la movilización de los recursos necesarios.

Este marco está dirigido a todos los empleados del Grupo, a las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo, así como a los visitantes, y complementa la normativa nacional y local, que sean vigentes,



* «La salud es un estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.», principio del preámbulo de la Constitución de la OMS ([Enlace](#))



¿Cómo contribuir activamente a la prevención de riesgos y al bienestar en el trabajo?

Cada empleado y trabajador del Grupo contribuye a la cultura de prevención de riesgos y de fomento del bienestar en el trabajo. Las medidas clave para prevenir los riesgos se basan en el conocimiento y el cumplimiento de los compromisos del Grupo. El **nuevo Código Ético de Kering** ([enlace](#)) contiene pautas prácticas y orientaciones operativas que ilustran los cuatro pilares de nuestros compromisos en este ámbito:

1. Ofrecer un entorno de trabajo seguro y protegido

El Grupo promueve una cultura de prevención activa. Los empleados están obligados a seguir las formaciones necesarias en materias de salud y seguridad, a utilizar las herramientas a su disposición y a señalar cualquier riesgo con el fin de contribuir al mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable. Kering espera que cada uno adopte los comportamientos adecuados y que avise inmediatamente en caso de una situación inadecuada o peligrosa.

2. Fomentar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación y acoso

Se aplica una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, y el Grupo se compromete a garantizar un entorno de trabajo respetuoso, equitativo y seguro para todos. Cada empleado está obligado a respetar la dignidad y los derechos de los demás, a adoptar un comportamiento ejemplar y a denunciar cualquier conducta inadecuada.

3. Fomentar la inclusión en el trabajo

La diversidad y la inclusión son motores esenciales de la creatividad y la innovación, y el Grupo se compromete a crear un entorno de trabajo en el que todos se sientan respetados. La igualdad de oportunidades, la paridad de género, la diversidad de trayectorias profesionales y la inclusión de las personas con discapacidades son fundamentales, y deben abordarse de forma concreta en todos los niveles de la organización. Queda prohibido cualquier forma de estereotipo, comportamiento excluyente o menosprecio; se anima a todos a contribuir activamente a una cultura inclusiva y respetuosa.

4. Fomentar el bienestar en el trabajo

El bienestar en el trabajo es una prioridad a largo plazo, basada en una definición vinculada al diálogo social y formalizada en un acuerdo firmado con el Comité de Empresa Europeo. El Grupo se compromete a preservar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, en particular a través del derecho a la desconexión, los tiempos de descanso y el diálogo. Se insta a los gerentes y a los empleados a actuar conjuntamente para fomentar el escuchar, el apoyo, el desarrollo de competencias y el mantenimiento de un entorno de trabajo saludable y respetuoso.



¿Cuál es la estructura de gobierno y cuáles son las responsabilidades?

El gobierno del Grupo y de las casas establece las orientaciones estratégicas y garantiza la asignación de los recursos necesarios para la protección de la salud, la seguridad y la protección en el trabajo.

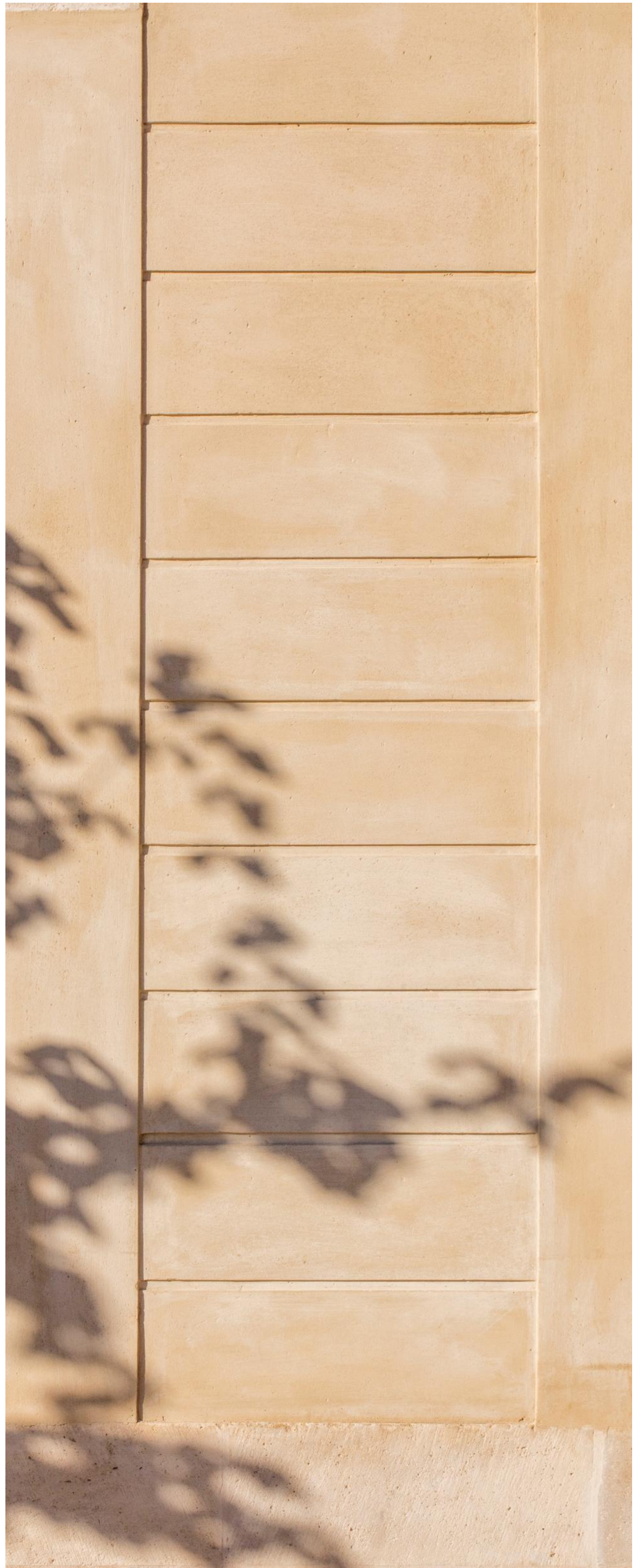
Los departamentos especializados del Grupo y de las Casas (Seguridad, Protección, Servicios Generales, Recursos Humanos) se encargan de la prevención operativa de riesgos en los distintos entornos de trabajo, en beneficio de los empleados, de las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo y de los visitantes. Según el contexto, los responsables de seguridad y protección garantizan una prevención operativa continua de los riesgos.

Esta prevención abarca el cumplimiento de los procedimientos locales, la gestión de incidentes puntuales, así como la consideración de situaciones excepcionales, tales como acontecimientos de gran magnitud o contextos geopolíticos que puedan afectar a las actividades.

Los gerentes ponen en práctica los compromisos del Grupo en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo. Aseguran un entorno de trabajo seguro, permanecen atentos a las señales de alerta y apoyan las acciones de formación y sensibilización. Fomentan una cultura de la prevención movilizándolo a los equipos en un proceso de mejora continua.

Los empleados contribuyen a este sistema participando en las acciones de sensibilización y formación, respetando los procedimientos vigentes, fomentando relaciones laborales respetuosas y solidarias, señalando los peligros o incidentes, alertando y solicitando apoyo en caso de dificultad. Este sistema se basa en la responsabilidad colectiva y la vigilancia compartida.

Los empleados de los proveedores están sujetos a las mismas normas. La **nueva Carta de Proveedores y Socios Comerciales** ([enlace](#)) define los compromisos del Grupo y de sus proveedores en materia de ética y cumplimiento normativo, y detalla dichos compromisos, en particular en lo que se refiere al respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales, la salud y la seguridad, así como al medio ambiente. Estas expectativas pueden ir acompañadas, en su caso, de medidas adecuadas de diligencia debida, seguimiento o auditoría.



¿Cómo se organiza el control de riesgos y el fomento de un entorno de trabajo seguro y saludable?

El Grupo lleva a cabo la evaluación de riesgos y realiza un seguimiento de los indicadores de prevención con el fin de dirigir las medidas aplicadas e integrar este enfoque en una lógica de mejora continua.

Los departamentos especializados del Grupo (Seguridad, Protección, Servicios Generales, Operaciones o Recursos Humanos) son responsables de la gestión de la seguridad de las instalaciones del Grupo, de la elaboración de los planes de emergencia y de la organización de los programas de formación en materias de seguridad dirigidos a los empleados. Esto incluye la identificación, evaluación periódica y gestión de los riesgos, así como a la aplicación de las medidas de prevención adecuadas.

La Dirección Jurídica del Grupo, encargada del cumplimiento normativo, realiza periódicamente un análisis de determinados riesgos en el Grupo, entre ellos los relacionados con la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, como parte del deber de vigilancia y de la política de derechos humanos del Grupo. Estas evaluaciones permiten la aplicación de medidas de prevención específicas a nivel operativo.

Las direcciones encargadas de la auditoría y la seguridad de la cadena de suministro del Grupo se ocupan del control interno basadas en la evaluación de riesgos y en un plan de auditoría. El Grupo puede llevar a cabo auditorías o revisiones para evaluar la aplicación efectiva de este marco en sus entidades.

El responsable directo y la Dirección de Recursos Humanos, junto con los socios de RR. HH., siguen siendo los interlocutores principales para cualquier cuestión, así como los responsables de seguridad y protección, dependiendo del lugar de trabajo, y los responsables de Inclusión y Diversidad.



¿Qué hacer ante una situación inapropiada o peligrosa?

En primer lugar, comunicarlo a su jefe directo, a su responsable de Recursos Humanos y/o a su responsable de seguridad y protección, y/o a su responsable de Inclusión y Diversidad. Se trata de abordar la situación y eliminar el riesgo lo antes posible. La notificación de todos los incidentes, permite identificar y prevenir los signos de alerta y refuerza los esfuerzos destinados a eliminar los riesgos.

El Grupo también pone a disposición **una plataforma de denuncia** accesible en 23 idiomas (y en más para acceder a la línea de atención). Esta plataforma permite a los empleados y a las partes interesadas comunicar o compartir sus inquietudes de forma confidencial, especialmente sobre temas como la discriminación, el acoso, la salud, la seguridad en el trabajo, los derechos humanos, el medio ambiente y el fraude.

El Grupo se compromete a proteger a toda persona que presente una denuncia de buena fe y a promover una cultura de transparencia y confianza.



¿Qué otros recursos y herramientas ofrece el Grupo para prevenir los riesgos?

1. El diálogo contribuye al bienestar y al rendimiento en el trabajo: el Grupo promueve la organización o la participación regular en momentos de intercambio dentro del equipo, con el responsable directo o con el socio de RR. HH., ya sea en momentos informales (pausas, encuentros sociales) o mediante la retroalimentación, facilitada por Workday. El diálogo también se fomenta escuchando a los empleados en el marco de la encuesta anual de opinión y compromiso, la que conlleva a planes de acción adaptados.

2. Estar informado facilita la comprensión del ecosistema y de su función: el Grupo da prioridad a una información directa y accesible, difundida a través de la plataforma interna de comunicación para compartir la estrategia y la información clave. De este modo, todos los empleados del Grupo pueden mantenerse al día de las actualidades y prioridades en curso.

3. La formación permite mejorar el conocimiento y las competencias: el Grupo pone a disposición recursos y contenidos específicos según los distintos entornos de trabajo, así como herramientas y recursos a nivel Grupo, entre los que se incluyen:

- una **base común de formación en línea** para todos los empleados, que ofrece una experiencia de aprendizaje flexible y adaptada a las necesidades de cada uno;
- una **guía sobre la calidad de vida en el trabajo** común a todos los empleados;
- una **definición del bienestar laboral** dentro del Grupo basada en seis factores de influencia reconocidos para comprenderlo mejor (véase el acuerdo firmado con el Comité de Empresa Europeo sobre el diálogo social y el bienestar laboral);
- una **Carta sobre el derecho a la desconexión** actualizada.



¿Cuáles son, en resumen, las políticas o procedimientos del Grupo aplicables?

- El Código Ético del Grupo
- La política de denuncia de irregularidades del Grupo
- La línea de denuncia del Grupo
- La política de derechos humanos de Kering
- El acuerdo firmado con el Comité de Empresa Europeo sobre el diálogo social y el bienestar en el trabajo
- La política sobre violencia doméstica
- La política de maternidad/paternidad
- Los estatutos sobre el derecho a la desconexión
- La política de inclusión y diversidad
- El marco global para la inclusión de las personas con discapacidad



K E R I N G

CREATIVITY IS OUR LEGACY

