



Puig Ethical Code

2017 Edition

Language

English	P.11-31
Spanish	P.32-53
Italian	P.54-75
Russian	P.76-97
Portuguese	P.98-119
French	P.120-149
German	P.150-171
Catalan	P.172-193

The Puig way:

Pas

sion

Creativity and emotion

Bringing something different

Product value

A cosmopolitan culture with Mediterranean heritage



Peo

ple

Entrepreneurship and personal initiative, with
people making the difference

A family-run company encouraging personal
development and growth

A commitment to ethical business practices

Perfor

manance

A bold drive for efficiency, structure and order

Good business sense

Long-term vision and projects

Ambition and obsession for details

English

Puig Ethical Code

Contents

Message from the Chairman and CEO	P.16-17
Purpose	P.18-19
Our values	P.20-21
Puig and the environment	P.22-23
Puig and people	P.24-25
Puig and business	P.26-27
Application of the Ethical Code	P.28-29
Practical guide to the Ethical Code	P.30-31

Message from the Chairman and CEO

We first defined the Puig Ethical Code in 2007. Now, for its tenth anniversary, we are launching an updated version that takes into account the current legislative environment.

As you will see, this document establishes the frame of reference for the behavior expected of all of us who work for Puig and those who come into contact with us.

I should like to emphasize that the Ethical Code embodies the culture of Puig. Our company's values are reflected coherently and consistently in each of the guidelines set out in this document.

I often hear it said, both within and outside the organization, that Puig has a unique culture. Over the past ten years, the Ethical Code has guided this culture, clearly defining the values, priorities and shared principles that must be kept in mind as we go about our daily work. I believe that our culture is so unique because throughout its history, the company has been guided by a family with sound, firm values that have been passed down from generation to generation. Values that are expressed in the way Puig conducts its business.

Today, our ambition is to become one of the key players in our industry. That is why it is more important than ever that we all read, understand and abide by the Code and its ethos, and moreover, that we set an example for our stakeholders wherever and whenever we represent the Puig organization.

I would like to remind you that the revised Ethical Code clearly defines the process that all employees must follow to report any breach in this regard. If you think that we are not being consistent or if a situation arises where these rules are not being adhered to, don't hesitate to make it known. Rest assured that the process in place guarantees confidentiality to anyone who reports an infringement.

I encourage you to read – or reread – the Puig Ethical Code and endeavor to comply with its principles. Thank you in advance for giving it the respect it deserves.



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Marc Puig'.

Marc Puig
Chairman and CEO

Purpose

*The Puig Ethical Code sums up the concept of corporate conduct expressed in our corporate motto **Passion, People, Performance** and a number of commitments the company and its employees have undertaken together.*

Puig takes the corporate commitments it has made to the communities in which it does business, its clients and customers, and its employees and partners very seriously. As Puig employees, each of us has a commitment to the firm that extends beyond the workplace to wherever else we may represent the company.

Although these commitments fully cover the company's legal obligations, in many instances they represent our pledge to do more than required by law. Going the extra mile is our way of ensuring that we live up to the essence of the

Passion, People, Performance

part of this document.

These commitments are rooted in what we believe good citizenship is all about. Our objective is to be exemplary citizens wherever we are, whether on company premises or anywhere else we might be representing the company. For this reason, everyone at Puig is expected to read and become familiar with the contents of this Ethical Code and be fully aware of what it means to all of us when acting in the name of the company.

It is the duty of all Puig employees to comply with the letter and spirit of this Code and serve as living examples for our associates and clients of the values on which it is based. This document has been approved by the Puig Shareholder Committee and Board.

All modifications of its present contents must be approved by both entities with the exception of changes made to the sections titled "Application of the Ethical Code" and "Practical guide to the Ethical Code," which may be approved at the discretion of the Board.

Our values

Our motto *Passion, People, Performance* embodies a spectrum of values that define our corporate identity. From a passion for creativity and the importance of our human dimension to our quest for efficiency and our business know-how and vision, our values underpin a Puig way of doing things that guides every step we take and helps us ensure our business is profitable and sustainable.

This Code is rooted in the values that the company believes are essential to conducting business on a sound basis and projecting a corporate image that faithfully reflects its identity. We believe that if every employee takes the meaning of the values in this Code to heart, each and every one of us will be able to move beyond mere compliance of the tenets it contains and fully identify with the Puig way of doing business.

Integrity

We believe in doing things right, which means not only following this Code to the letter but also upholding the spirit of the company's values.

- This entails always respecting the law, the tenets of this Code, and all established internal and external standards, policies, and procedures.
- It also means defending our reputation for impartiality— among ourselves and in the eyes of others—by doing our best to set a good example.

Respect

We treat others with equality, dignity, and courtesy and are always conscious of how our decisions affect them.

- The company has a commitment to respect all of its employees. As a part of this company, always do your best to show respect for your co-workers.
- The company acknowledges its responsibility to respect the environment and the communities where it conducts business. Do your best to fulfill this commitment whenever you are acting in the name of the company.
- Show respect for the company and always remember that by deciding to join the team you made a firm commitment to the organization.

Excellence

Because we believe there is always a better way of doing things and achieving better results, we are committed to constantly improving the aspects of the business we are involved in.

- Learn from the past and avoid repeating mistakes.
- Strive to uphold the highest possible personal standards in your daily work.
- Anticipate future needs to ensure the continuing excellence of our products, processes, and services.

Trust

We trust others and believe in their competence and honesty.

- Always act in an honorable and honest manner.
- Have faith in the intentions and abilities of others.
- Maintain a positive attitude and be supportive of other people's work.

Flexibility

We do not fear change and are capable of adapting ourselves to any challenges and opportunities that may arise. We encourage curiosity and are always ready to adjust to the changing realities of the world we live and work in.

- Always be open to new ways of seeing things.
- Take a proactive stance and propose new ideas.
- Embrace change and never try to avoid it simply because of the challenges it may involve.

Puig and the environment

The environment

We are an environmentally responsible company that believes in making environmental stewardship an integral part of our business activities around the world.

Community

We are determined to sustain our long corporate tradition of commitment to the community. We therefore seek to respect local customs compatible with this Code of conduct and work to bring value to and enhance the well being of the communities in which we do business.

This means complying with health and safety standards that apply to every aspect of our business from our products and installations to transport and guaranteeing that the items we produce and market do not pose health or safety risks during their manufacture and/or use.

Independence

In light of our commitment to maintain an independent stance, we will never engage in political activities.

Reputation

We are jointly responsible for the company's reputation. No one associated with Puig should express opinions or act in the company's name without prior authorization.

Puig and people

We respect and defend universal human rights and personal privacy.

Diversity and non-discrimination

We view diversity as a major corporate asset that fosters innovation and creativity and helps us gain a better understanding of the communities in which we do business.

We therefore do not discriminate on the basis of gender, race, religion, age, marital status, disability, sexual orientation, or nationality or tolerate any form of harassment, be it of a sexual, physical, psychological, or any other nature.

Working conditions

- We adhere to socially responsible recruitment practices.
- We do not contract employees under abusive conditions.
- We reject any form of child labor.
- Employees are promoted on the basis of their merits and competences.
- We provide a safe working environment that fully complies with health and safety regulations.
- Employees are expected to observe all safety regulations and avoid risks that might endanger their colleagues and company premises.

Procedures and policies

All employees must be familiar with, respect, and comply with the general policies and procedures of the company as well as those applicable to the particular business unit in which they work.

Conflicts of interest

Conflicts of interest arise whenever an employee's personal and/or financial interests run counter to those of the company or an employee takes advantage of his or her connection with the company for personal gain.

Employees are required to act in the company's interests under all circumstances. This implies, among other considerations, making a firm commitment to:

- Never use company information or property in an inappropriate manner for personal ends;
- Never benefit personally or allow family members or friends to benefit

from opportunities that may arise as a result of their positions in the company;

- Follow established recruitment policies and refrain from exerting any form of pressure to hire a friends or family members at the expense of candidates who are better suited to fill vacant positions and the needs of the company;
- Never accept or offer gifts on behalf of themselves or others around them other than promotional items that have a purely symbolic value;
- Always adhere to established procedures for choosing and negotiating with suppliers; and

- Base all their relationships with authorities, regulatory agencies, and government entities on the principles of cooperation and transparency.

In the interests of transparency, all employees are under the obligation to identify and report any and all instances of what they perceive might constitute a conflict of interests.

Privacy and data protection

We protect the confidentiality of all personal information pertaining to our employees and third parties. Puig only collects and stores data essential to its legitimate corporate activities.

Puig and business

The accuracy and confidentiality of information

All information disseminated internally and externally must be accurate and clearly expressed.

Puig does not knowingly commit or condone any form of deception or misrepresentation of the truth.

Advertising copy and product information should never be written so as to deceive consumers.

Confidential information¹ pertaining to the company or third parties gathered in the course of our business activities must be protected and stored appropriately and should never be disclosed or used for personal benefit.

Quality

Excellence is one of our principle values, and we work daily to ensure it is reflected in everything we do. Continuing to innovate and improve the quality of our products, processes, and services is a top priority.

Company resources

Company resources should be used appropriately and responsibly for the purposes to which they were intended and maintained in optimal conditions. They should never be used in a way that may cause harm to third parties.

¹Confidential information is that which is not generally known or accessible, possesses commercial value by virtue of its confidentiality, and which its owner has taken reasonable measures to maintain secret.

Payments and illegal transactions

Employees are expressly forbidden to offer or receive direct or indirect cash or in-kind payments or any other form of remuneration for the purposes of illicitly obtaining or maintaining business or other benefits.

Accepting payments or any type of goods that may be possibly of illicit origin is likewise prohibited.

Market ethics

We respect all other companies in the marketplaces in which we maintain a presence, including our competitors. We adhere to the principles of fair competition and thoroughly condemn any type of misleading, fraudulent, or malicious behavior.

It is the duty of employees to uphold and foster the tenets of this Code in all their dealings with third parties.

We will strongly consider terminating our contractual relationship with any third party that does not rectify unacceptable behavior after having been warned about a failure to comply with this Code.

Intellectual and industrial property

We respect industrial property, author's rights, and intellectual property. Any use of protected third-party materials or goods without the authorization of their titleholders is expressly forbidden. In a like manner, no materials or goods legally belonging to Puig can be used for any purpose other than those intended by the company.

Application of the Ethical Code

All Puig employees are obligated to abide by this Code.

Managers are required to ensure that all members of the teams they supervise are familiar with, respect, promote, and comply with the contents of this Code.

Employees should make a concerted effort to share the Code's values and principles with company stakeholders such as suppliers, customers, and other companies.

All of our business units are expected to do what is necessary to adopt this Code and ensure it is put into practice. Internal regulations must be coherent with this Code.

Employees have an obligation to report possible infractions of this Code, regardless of whether such infractions affect themselves or others, following the procedure established in the section of this document titled "Practical guide to the Ethical Code."

No employee has the right to ask another to breach this Code. Likewise, no action that contravenes this Code will be considered justifiable on the basis of the assertion that it was carried out to satisfy an order from a superior.

The company reserves the right to take any legal action necessary in response to any breaches of the letter and/or the spirit of this Code.

Legal compliance

We comply with all applicable legal obligations in the markets in which Puig has chosen to do business and endeavor, whenever possible, to conduct our activities in a way that takes the social and cultural traditions of each of the communities we interact with into account.

We pay special attention to compliance with laws concerning:

- Quality, health, and safety;
- Hiring practices, collective agreements, regulations on workers rights, and individual contracts;
- The environment;
- Corruption and money laundering;
- Data protection;
- Taxation and financial and non-financial reporting;
- Fair competition;
- Land use and urban planning;
- The exportation and importation of goods and products.

Practical guide to the Ethical Code

Every one of us is responsible for his or her individual conduct. This Code is a tool designed to help us resolve any questions we may have as to how we should act in the course of our daily work.

Excuses such as “everyone does it” or “I was told to do it” will not be accepted as not valid justifications for violating the principles laid out in this document. As employees, we are responsible for being familiar with and applying company policies and internal regulations.

Whenever we have a doubt about the way we should go about doing something at work, we should ask ourselves the following questions before taking any action or making a decision:

- Am I behaving in an ethical manner?
- Am I certain that the decision I am about to take does not contravene the Code?
- Could my decision have an impact on other people in the organization?
- Is my interpretation of the Code in any way biased?
- Could my actions be reported as a violation of the Code?

Whenever you have a lingering doubt, the best thing to do is seek advice from someone who knows. Direct supervisors, HR managers, legal department personnel, senior business unit managers, the CCO (Chief Compliance Officer) and the head of the Compliance Committee are all qualified to give you an answer. Consult the person you consider most appropriate. The most important thing is sharing your dilemma with someone who can help you resolve it.

If you wish to report a possible infraction of this Code, follow the procedure described below.

How do I report a possible infraction?

Reporting procedure:

Report any possible infractions of this Code directly to the President of the Audit Commission. This person can be reached by sending an e-mail to:

ethics@puig.com

The Audit Commission, whose members are external and do not include Puig executives, is the entity to which the Board has delegated the responsibility of reinforcing and monitoring the transparency and objectivity of Puig operations.

The president of the Audit Commission is charged with receiving your message and coordinating an exhaustive review of facts, information, and documents related to the incident you have reported.

Although this process is not anonymous due to the difficulty of thoroughly investigating issues reported anonymously, the company guarantees the privacy of anyone reporting an incident. The company also guarantees that no employee will suffer any negative consequences for having filed a report.

All of us have a duty to collaborate with investigations of possible breaches of ethics. The company will always support any action taken in defense of this Code. No company employee has the right to prevent another from reporting a possible violation.

Other annexed documents

Given that the purpose of this Code is to provide a general guide for employee conduct rather than an exhaustive list of “do’s and don’ts,” the information it contains is meant to complement established company policies, regulations, and processes.

Spanish

Código Ético de Puig

Sumario

Mensaje del <i>Chairman and CEO</i>	P.38-39
Propósito	P.40-41
Nuestros valores	P.42-43
Puig y el entorno	P.44-45
Puig y las personas	P.46-47
Puig en los negocios	P.48-49
Aplicación del Código	P.50-51
Guía práctica del Código	P.52-53

Mensaje del *Chairman and CEO*

En el año 2007 creamos el Código Ético de Puig. Ahora, coincidiendo con su décimo aniversario, lanzamos una versión actualizada que tiene en cuenta el entorno legislativo actual.

Como observaréis, este documento establece el marco de referencia para el tipo de conducta que se espera de todas las personas que trabajamos en Puig y también de las que se relacionan con nosotros.

Me gustaría destacaros que el Código Ético encarna la cultura de Puig. Los valores de nuestra compañía están reflejados de forma coherente y constante en todas y cada una de las directrices contenidas en este documento.

A menudo oigo comentar, tanto dentro como fuera de la organización, que Puig posee una cultura muy particular. Durante diez años, el Código Ético ha guiado nuestra cultura, articulando claramente los valores, prioridades y principios comunes que debemos tener presentes en nuestra actividad profesional. Creo que si hoy en día Puig se distingue por esta cultura específica es porque a lo largo de su historia ha tenido como guía una familia con sólidos y firmes valores, que se han ido transmitiendo de generación en generación. Valores que tienen su expresión en la forma como Puig dirige sus negocios.

En la actualidad, nuestra ambición es poder contaros entre los principales actores de nuestra industria. De ahí que sea más importante que nunca que todos nosotros leamos, comprendamos y cumplamos con el documento y su espíritu, y que además demos ejemplo a nuestros *stakeholders* en las situaciones en las que actuemos como miembros de la organización de Puig.

Quiero recordaros que la actualización del Código Ético define claramente el proceso que debe seguir cualquier empleado para denunciar incumplimientos al respecto. Si pensáis que no somos coherentes y si se dan situaciones en las que no se cumplen las reglas aquí definidas, no dudéis en manifestarlo. No os quepa duda de que el proceso proporciona garantías suficientes para preservar la privacidad de cualquiera que denuncie una infracción.

Os animo a leer (o a releer) el Código Ético de Puig y a comprometeros con los principios que contiene. Y os agradezco de antemano que le demostréis el respeto que se merece.



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Marc Puig'.

Marc Puig
Chairman and CEO

Propósito

*El Código Ético de Puig establece el marco de comportamiento que expresa nuestro lema **Passion, People, Performance** a través de una serie de compromisos que la organización y sus empleados aceptan.*

Como empresa, Puig tiene un compromiso hacia los entornos donde está presente, con sus clientes y consumidores y con sus empleados y colaboradores.

Como empleados de Puig, cada uno de nosotros tiene un compromiso hacia la empresa, no sólo en nuestros lugares de trabajo sino también fuera de ellos, cuando estamos representando a nuestra compañía.

Aunque necesariamente cualquier obligación legal está incluida en dichos compromisos, en muchas ocasiones éstos implican un nivel de exigencia más allá de lo estrictamente requerido por ley. Tiene que ser así si queremos hacer realidad la esencia de nuestro lema:

Passion, People, Performance

Estos compromisos se basan en lo que llamamos la buena ciudadanía. Es nuestro objetivo ser ciudadanos ejemplares como empleados dentro de Puig y fuera de Puig en su nombre y representación. Por lo tanto, es obligación de todos leer el contenido de nuestro Código Ético y asimilar lo que representa para cada uno de nosotros en los ámbitos en los que operamos como miembros de Puig.

Tenemos el deber de cumplir con el espíritu y la letra del Código, y dar ejemplo a todos los terceros con los que mantenemos relaciones de negocio de los valores sobre los cuales se ha construido su contenido.

Este documento ha sido aprobado por la Junta de Accionistas y por el Consejo de Administración de Puig. Cualquier modificación del contenido actual requerirá la aprobación de estos órganos, excepto las realizadas en los apartados “Aplicación del Código” y “Guía práctica del Código” que podrán ser aprobadas por el Consejo de Administración.

Nuestros valores

Nuestro lema *Passion, People, Performance* engloba un rango de valores que define nuestra manera de ser. Desde la pasión por la creatividad y la importancia de nuestra dimensión humana, hasta nuestra búsqueda de eficiencia, sentido y visión de los negocios; estos valores generan un estilo Puig que nos guía y nos ayuda a crear un proyecto empresarial a largo plazo, rentable y sostenible.

Los valores que fundamentan este Código son los que la empresa cree imprescindibles para que su actividad se desempeñe de la manera deseada, y para que la empresa pueda proyectar hacia el exterior la imagen que corresponde con su identidad. Creemos que es importante que cada empleado entienda qué significan estos valores para que cada uno pueda ir más allá de simplemente cumplir con el Código y llegue a identificarse plenamente con lo que es el estilo Puig.

Integridad

Tenemos la voluntad de actuar siempre de forma correcta, de acuerdo no meramente con la letra de este Código, sino también con el espíritu de los valores de la empresa.

- Respetemos siempre la ley, este Código y las normas, políticas y procesos internos y externos establecidos.
- Seamos un ejemplo de ecuanimidad para los empleados y personas externas para que sea un valor por el que se nos reconozca.

Respeto

Tratamos a los demás con igualdad, dignidad y educación, y siempre tenemos en cuenta cómo les afectarán nuestras decisiones.

- La empresa tiene un compromiso de respeto con todos sus empleados. Como parte de la empresa, procura siempre demostrar este respeto en tus relaciones con los otros empleados.
- La empresa tiene un compromiso de respeto con los diferentes entornos y comunidades donde opera; cuando actúes en representación de ella, asegúrate que cumples con este compromiso.
- Respeta a la empresa, teniendo en cuenta que al aceptar trabajar con nosotros has asumido este compromiso con ella.

Excelencia

Creemos que todo se puede hacer de manera aún mejor y con mejores resultados, y nos comprometemos a seguir mejorando en aquellos aspectos de la empresa en los que estamos involucrados.

- Aprende del pasado y evita repetir errores.
- Exige de ti mismo la más alta calidad en tu propio trabajo.
- Anticipa las necesidades de futuro para asegurar la excelencia continuada de nuestros productos, procesos y servicios.

Confianza

Creemos en los demás, y presumimos su competencia y honestidad.

- Actúa con honradez y honestidad.
- Confía en las intenciones y capacidades de los demás.
- Rehúye el cinismo y apoya el trabajo de los demás con buena voluntad.

Flexibilidad

No tenemos miedo al cambio, y somos capaces de adaptarnos a los retos y oportunidades que puedan aparecer. Fomentamos la curiosidad y nos adaptamos siempre al mundo en que vivimos y trabajamos.

- Muéstrate siempre abierto a nuevas formas de ver las cosas.
- Sé proactivo proponiendo nuevas ideas.
- Abraza el cambio, y no lo rechaces por los retos que éste pueda suponer.

Puig y el entorno

Medioambiente

Somos una empresa responsable con el medioambiente y en nuestra actividad en cualquier parte del mundo nos esforzamos en preservarlo.

Comunidad

A lo largo de nuestra historia hemos sido una empresa comprometida con la sociedad y tenemos la voluntad de seguir siéndolo. Por este motivo, siempre que se ajusten a este Código, queremos respetar las costumbres locales y aportar valor en las comunidades donde desarrollamos nuestra actividad, preocupándonos por el bienestar de las mismas.

Para ello, cumplimos con los estándares en materia de salud y seguridad, tanto de producto como en las instalaciones y durante el transporte, garantizando que los artículos que comercializamos no implican riesgos para la salud y/o seguridad durante la fabricación y/o en su uso.

Independencia

Nos comprometemos a mantener nuestra independencia y actuaremos siempre en consecuencia absteniéndonos de participar en actividades políticas.

Reputación

Nuestra reputación en la sociedad depende de todos nosotros, por lo tanto no debemos expresar opiniones ni actuar en nombre de la empresa si no estamos autorizados.

Puig y las personas

Respetamos y defendemos los derechos humanos universales y la intimidad de las personas.

Diversidad y no-discriminación

Consideramos que la diversidad es un activo fundamental para nuestra organización que estimula la innovación y la creatividad a la par que nos ayuda a comprender los distintos entornos donde desarrollamos nuestra actividad.

En consecuencia, no discriminamos a nadie por cuestiones de sexo, raza, religión, edad, estado civil, discapacidad, orientación sexual o nacionalidad ni tampoco admitimos ninguna forma de acoso, sea sexual, físico, mental o de cualquier otra índole.

Condiciones laborales

- Contratamos a las personas respetando las prácticas socialmente responsables.
- No empleamos en condiciones de abuso.
- Rechazamos cualquier forma de trabajo infantil.
- Promocionamos a los empleados en función de sus méritos y competencias.
- Proporcionamos un entorno laboral seguro y cumplimos con las medidas que garantizan la seguridad en todos los puestos de trabajo.
- Los empleados deben respetar las normas de seguridad y no poner en peligro ni a sus compañeros ni las instalaciones.

Procesos y políticas

Los empleados deben conocer tanto las políticas y procesos globales como los de su unidad. Y tienen la responsabilidad de respetar, cumplir y hacer cumplir su contenido.

Conflictos de interés

Son aquellos supuestos en los que los intereses personales y/o financieros de un empleado, o un tercero vinculado al mismo, colisionan con los de la empresa o en los que un empleado puede utilizar su relación con la empresa en beneficio de sus propios intereses.

Los empleados están obligados a actuar siempre pensando en el interés de la empresa y por tanto, se comprometen, entre otras cosas, a:

- No hacer un uso inapropiado de bienes o información de la empresa para beneficio personal.
- No beneficiarse ni beneficiar a familiares o amigos, de oportunidades que puedan surgir por el desempeño de su cargo en la empresa.

- Seguir el proceso de selección establecido y a no ejercer cualquier tipo de presión para forzar la contratación de personas con las que se tenga una relación de parentesco o amistad en perjuicio de otros candidatos con un perfil profesional más ajustado a los requerimientos del puesto vacante y a las necesidades de la empresa.

- No recibir ni ofrecer regalos en beneficio personal del empleado o de su entorno, a excepción de aquellos regalos publicitarios que tengan un mero valor simbólico.
- Seguir el proceso establecido en la selección y/o negociación con proveedores.
- Plantear las relaciones con autoridades, organismos reguladores y administraciones públicas bajo

los principios de cooperación y transparencia.

Los empleados tienen la obligación de identificar y comunicar de forma transparente todos aquellos supuestos en los que pueda producirse un conflicto de intereses.

Privacidad y protección de datos

Preservamos la confidencialidad de la información personal, tanto de nuestros empleados como de terceros. Obtenemos y conservamos estos datos exclusivamente para el funcionamiento efectivo de Puig.

Puig en los negocios

Veracidad y confidencialidad de la información

El rigor y la exactitud deben prevalecer en la información que generemos tanto hacia el exterior como hacia la propia organización.

Evitamos todo tipo de engaño o de acción tendente a desvirtuar la realidad.

No inducimos a engaño en la publicidad y en la información sobre nuestros productos.

La información confidencial¹, tanto de la empresa como de terceros, debe ser protegida en nuestras relaciones de negocio, evitando su divulgación, no utilizándola en beneficio propio y manteniéndola debidamente archivada.

¹ Es información confidencial aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible; aquella que tiene un valor comercial por ser secreta; y aquella que ha sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerla secreta.

Calidad

La excelencia es uno de nuestros principales valores y trabajamos en el día a día para que se refleje en todas y cada una de nuestras acciones.

Nos comprometemos a seguir esforzándonos en innovar y mejorar la calidad de nuestros productos, procesos y servicios.

Recursos de la empresa

Los recursos de la empresa deben ser utilizados de forma correcta, responsable y para los fines para los que fueron concebidos y debe evitarse su deterioro. Asimismo, no deben usarse nunca para perjudicar a terceros.

Pagos y cobros ilícitos

No se permite ofrecer ni recibir, directa o indirectamente, ningún pago o cobro en metálico, en especie o en cualquier otra forma, con la intención de obtener o mantener negocios u otras ventajas, de forma ilícita.

En cualquier caso, no se permite aceptar cobros o cualquier otro tipo de bienes que puedan tener un origen ilícito.

Mercado

Respetamos a todas las empresas de nuestro entorno profesional, incluyendo a nuestros competidores. Competimos en el mercado de manera leal y no admitimos en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.

En las relaciones con terceros, los empleados son responsables de velar y fomentar los valores y compromisos contenidos en el Código.

Se promoverá la terminación de la relación contractual con cualquier tercero que, en caso de incumplimiento del Código, persista en su actitud una vez haya sido advertido.

Propiedad intelectual y propiedad industrial

Respetamos la propiedad industrial, los derechos de autor y los derechos de propiedad intelectual. No se permite utilizar materiales o bienes de terceros protegidos sin la autorización explícita de su titular. Del mismo modo, tampoco se podrán utilizar materiales o bienes propiedad de Puig con fines distintos al desarrollo de la propia actividad.

Aplicación del Código

*El Código es de **obligado cumplimiento** para todos los empleados de Puig.*

Los directivos con equipos a su cargo tienen la obligación de que éstos conozcan, respeten y fomenten el contenido del Código y de que se comporten en consonancia.

Asimismo, los empleados deben esforzarse para asegurar el fomento de los valores y principios contenidos en el Código en las relaciones con los principales grupos de interés: proveedores, clientes, otras empresas, etc.

Todas nuestras unidades tomarán las medidas necesarias para adoptar y desarrollar el Código. Ninguna normativa interna puede ser contraria al contenido del Código.

Los empleados deben comunicar posibles incumplimientos del Código, tanto si éstos les afectan personalmente como si afectan a terceros, siguiendo el procedimiento establecido en el apartado “Guía práctica del Código”.

Ningún empleado puede pedir a otro que incumpla el contenido del Código. Tampoco puede nadie justificar una conducta incorrecta o ilícita amparándose en una orden superior que contravenga lo dicho en el Código.

La empresa se reserva el derecho de ejercer las medidas legales que considere oportunas ante cualquier incumplimiento de la ley, letra y/o espíritu del Código.

Cumplimiento con la legalidad

Cumpliremos la legalidad vigente en aquellos mercados en los que Puig haya decidido operar, asegurándonos, siempre que sea posible, que realizamos nuestras actividades de forma sensible a las tradiciones culturales y sociales de las comunidades en las que interactuamos.

Se prestará especial atención al cumplimiento de las leyes relativas a:

- Calidad, salud y seguridad.
- Contratación, convenios colectivos/regulación de los derechos de los trabajadores o contrato individual.
- Medioambiente.
- Corrupción y el blanqueo de capitales.
- Privacidad de los datos.
- Fiscalidad y comunicación exacta de la información financiera y no financiera.
- Competencia justa.
- Ordenación del territorio y urbanismo.
- Exportación e importación de productos.

Guía práctica del Código

Cada uno de nosotros es responsable de su propia conducta. Nuestro Código es la herramienta que debe servir para resolver las dudas en nuestra forma de actuar en el día a día en nuestro trabajo.

No podemos justificar ninguna conducta porque “todos lo hacen” o porque “me han dicho que lo hiciera”. Es nuestra responsabilidad como empleados conocer y aplicar las políticas de la compañía y la normativa interna.

Cuando nos cuestionemos la corrección de nuestras acciones o decisiones de trabajo, debemos plantearnos las siguientes preguntas antes de tomar una decisión:

- ¿Estoy siendo ético?
- ¿No tengo claro si mi decisión va en contra del Código?
- ¿Puede mi decisión perjudicar a otras personas en la organización?
- ¿Estoy siendo subjetivo con la interpretación del Código?
- ¿Puede mi acción ser notificada como contraria al contenido del Código?

En caso de persistir la duda lo más importante es preguntar. Podemos dirigirnos a nuestro responsable directo, al responsable de Recursos Humanos, a la Asesoría Jurídica, al responsable de la unidad de negocio, al CCO (Chief Compliance Officer) o al presidente del Comité de Compliance. Dirígete a la persona que creas más idónea, pero es fundamental que compartas tus dudas.

Si lo que quieres es comunicar algún posible incumplimiento de nuestro Código, debes seguir el procedimiento que se detalla a continuación.

¿Cómo notificar los posibles incumplimientos?

Canal de denuncias:

Para comunicar posibles incumplimientos del Código hay que contactar con el Presidente de la Comisión de Auditoría. Puedes contactar con él a través de la siguiente dirección de e-mail:

ethics@puig.com

La Comisión de Auditoría es una comisión delegada del Consejo que tiene como función reforzar y vigilar la transparencia y objetividad de la actividad de Puig y cuyos miembros son consejeros externos, es decir, no ejecutivos.

El Presidente de la Comisión de Auditoría, recibirá tu comunicación y será responsable de coordinar el análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento relacionado.

El proceso de comunicación no podrá ser anónimo. Ofrecemos las garantías suficientes para preservar la intimidad de la persona que contacta, pero se hace muy difícil investigar un asunto en profundidad si se contacta anónimamente. La empresa garantiza que ningún empleado será perjudicado por la comunicación de un posible incumplimiento.

Todos debemos colaborar en los procesos de aclaración de posibles incumplimientos. La empresa siempre apoyará cualquier acción en defensa del contenido del Código. Ningún empleado puede impedir que otro comunique un posible incumplimiento.

Otros documentos anexos

Dado que la finalidad del Código no es desarrollar exhaustivamente las normas sino dar unos patrones de actuación, su contenido se completa con las políticas, normativas y procesos de la organización.

Italian

Codice Etico di Puig

Indice

Messaggio del <i>Chairman and CEO</i>	P.60-61
Obiettivo	P.62-63
I nostri valori	P.64-65
Puig e l'ambiente	P.66-67
Puig e le persone	P.68-69
Puig nel business	P.70-71
Applicazione del Codice	P.72-73
Guida pratica del Codice	P.74-75

Messaggio del *Chairman and CEO*

Il Codice Etico di Puig è stato creato nel 2007. Oggi, in concomitanza con il decimo anniversario, lanciamo una versione aggiornata che tiene conto dell'attuale panorama legislativo.

Come potrete rilevare, questo documento definisce il quadro di riferimento sul tipo di comportamenti che ci aspettiamo da tutte le persone che lavorano all'interno di Puig, così come da tutti coloro che intrattengono relazioni con la nostra azienda.

Gradirei farVi notare che il Codice Etico incarna la cultura di Puig. I valori della nostra azienda sono fermamente rispecchiati in ciascuna delle direttive contenute in questo documento.

Capita spesso di sentire commenti, sia all'interno che all'esterno della nostra azienda, sul fatto che Puig possiede una cultura molto speciale. Il Codice Etico orienta la nostra cultura da ben dieci anni, esponendo in modo chiaro i valori, le priorità e i principi comuni che dobbiamo tenere presenti nella nostra attività professionale. Sono convinto che se oggi Puig si distingue per questa specifica cultura è perché lungo tutta la sua storia è stata guidata da una famiglia ispirata da valori saldi che si sono trasmessi di generazione in generazione. Valori che si esprimono nel modo stesso in cui Puig conduce il suo business.

Attualmente, abbiamo l'ambizione di essere fra i principali operatori del mercato. Ne consegue che oggi è più che mai importante che tutti leggiamo, comprendiamo e rispettiamo questo documento e lo spirito che lo pervade, offrendo inoltre un esempio ai nostri *stakeholder* nelle situazioni in cui interveniamo come membri dell'azienda Puig.

Vorrei infine ricordarVi che questo aggiornamento del Codice Etico definisce in modo chiaro la procedura da seguire per denunciare l'eventuale inosservanza di questi principi. Se ritenete che non siamo stati coerenti e che si siano verificate situazioni in cui non sono state rispettate queste regole, non esitate a comunicarlo. Siate pur certi che la procedura fornisce garanzie sufficienti a mantenere la privacy di coloro che vogliono denunciare un'infrazione.

Vi invito pertanto a leggere (o rileggere) il Codice Etico di Puig e a impegnarvi ad applicare i principi in esso enunciati. Vi ringrazio anticipatamente per la dovuta considerazione che dimostrerete al riguardo.



Marc Puig
Chairman and CEO

Obiettivo

*Il Codice Etico di Puig costituisce un modello di comportamento racchiuso nel nostro motto **Passion, People, Performance** grazie a una serie di impegni presi dall'azienda e dai lavoratori.*

Come azienda, Puig ha assunto un impegno nei confronti degli ambienti in cui è presente, con clienti e consumatori nonché con lavoratori e collaboratori.

In qualità di lavoratori di Puig, quando rappresentiamo la nostra azienda abbiamo tutti un impegno nei suoi confronti, sia sul posto di lavoro sia fuori.

Sebbene qualunque obbligo legale sia necessariamente incluso nei suddetti impegni, in numerose occasioni questi implicano una responsabilità che va ben oltre quanto espressamente richiesto dalla legge. Dev'essere così se vogliamo che l'essenza del nostro motto sia una realtà:

Passion, People, Performance

Tali impegni si basano sul cosiddetto civismo. Il nostro obiettivo è essere cittadini esemplari quali lavoratori dentro e fuori dall'azienda in nome e per conto di Puig. Di conseguenza è un obbligo per tutti leggere il contenuto del nostro Codice Etico e assimilare quanto rappresenta per ognuno di noi negli ambiti in cui operiamo in qualità di membri di Puig.

Abbiamo il dovere di rispettare lo spirito e il significato del Codice nonché trasmettere i valori sui quali è stato elaborato il contenuto a tutte le persone con cui abbiamo rapporti di affari.

Il presente documento è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione di Puig. Qualunque modifica del contenuto attuale richiederà l'approvazione dei suddetti organi, ad eccezione di quelle indicate nell'"Applicazione del Codice" e nella "Guida pratica del Codice" che potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

I nostri valori

Il nostro motto *Passion, People, Performance* racchiude una serie di valori che definiscono il nostro modo di essere. Dalla passione per la creatività e l'importanza della nostra dimensione umana alla ricerca di efficienza, senso e visione degli affari; da tali valori deriva uno stile Puig che ci guida e ci aiuta a creare un progetto imprenditoriale a lungo termine, efficace in termini di costi e sostenibile.

I valori sui quali si basa il presente Codice sono quelli che l'azienda considera fondamentali affinché l'attività possa svolgersi nel modo auspicato e affinché l'azienda possa proiettare all'esterno l'immagine che corrisponde alla propria identità. Crediamo sia importante che tutti i lavoratori comprendano il significato di tali valori affinché ognuno possa andare ben oltre il mero rispetto del Codice e possa identificarsi pienamente con lo stile Puig.

Integrità

Vogliamo agire sempre in modo corretto, non solo in base al contenuto del presente Codice ma anche allo spirito dei valori dell'azienda.

- Rispettiamo sempre la legge, il presente Codice e le norme, le politiche e i processi interni ed esterni stabiliti.
- Siamo un esempio di imparzialità per i lavoratori e per le persone esterne affinché questa sia un valore per il quale veniamo riconosciuti.

Rispetto

Trattiamo tutti con uguaglianza, dignità ed educazione, e consideriamo sempre il modo in cui le nostre decisioni potranno influire sugli altri.

- L'azienda si impegna a rispettare tutti i suoi collaboratori e chiede che tutti i collaboratori a loro volta dimostrino tale rispetto nei rapporti con i colleghi.
- L'azienda si impegna a rispettare l'ambiente e le comunità in cui opera; quando agisci per conto dell'azienda assicurati di farlo nel loro rispetto.
- Accettando di lavorare con noi hai preso anche tu l'impegno di rispettare la nostra azienda, ti chiediamo di farlo sempre.

Eccellenza

Crediamo che tutto possa essere fatto in modo migliore e con risultati migliori, e ci impegniamo a proseguire nel tentativo di perfezionare quegli aspetti dell'azienda in cui siamo coinvolti.

- Impara dal passato ed evita di commettere gli stessi errori.
- Dai il massimo nel tuo lavoro.
- Anticipa i bisogni futuri per assicurare l'eccellenza continua dei nostri prodotti, processi e servizi.

Fiducia

Crediamo nelle persone e nella loro competenza e onestà.

- Agisci con onestà e lealtà.
- Fidati delle intenzioni e delle capacità degli altri.
- Evita la negatività e sostieni il lavoro degli altri con buona volontà.

Flessibilità

Non temiamo il cambiamento e siamo capaci di adeguarci alle sfide e alle opportunità che ci si presentano. Incoraggiamo la curiosità e ci adeguiamo sempre al mondo in cui viviamo e lavoriamo.

- Mostrati sempre aperto a nuovi modi di vedere le cose.
- Sii proattivo e proponi nuove idee.
- Accogli il cambiamento e non rifiutarlo per paura delle sfide che questo può comportare.

Puig e l'ambiente

Ambiente

Agiamo responsabilmente nei confronti dell'ambiente, sforzandoci di preservarlo in ogni parte del mondo.

Comunità

Nel corso della nostra storia siamo stati un'azienda impegnata nei confronti della società e il nostro obiettivo è continuare ad esserlo. Per questa ragione, sostenendo il presente Codice, vogliamo rispettare le tradizioni locali e offrire valore alle comunità in cui sviluppiamo la nostra attività, preoccupandoci per il loro benessere.

A tale scopo rispettiamo gli standard in ambito sanitario, sia per quanto riguarda il prodotto sia nelle nostre strutture e durante il trasporto, garantendo che gli articoli che commercializziamo non costituiscono alcun rischio per la salute e/o sicurezza durante la fabbricazione e/o l'uso.

Indipendenza

Ci impegniamo a mantenere la nostra indipendenza e agiremo sempre evitando di prendere parte ad attività politiche.

Reputazione

La reputazione della nostra azienda dipende da tutti noi, ecco perché non dobbiamo esprimere opinioni a nome dell'azienda se non siamo autorizzati a farlo.

Puig e le persone

Rispettiamo e difendiamo i diritti umani universali e la vita privata delle persone.

Diversità e non discriminazione

Noi di Puig riteniamo che la diversità sia una risorsa fondamentale per la nostra organizzazione in quanto stimola l'innovazione e la creatività, oltre ad aiutarci a comprendere meglio l'ambiente in cui svolgiamo la nostra attività.

Di conseguenza non discriminiamo nessuno per ragioni di sesso, razza, religione, stato civile, disabilità, orientamento sessuale o nazionalità come non ammettiamo nessuna forma di molestia, sia essa sessuale, fisica, mentale o di qualunque altro genere.

Condizioni lavorative

- I nostri processi di selezione rispettano tutte le norme sociali.
- I nostri lavoratori non sono sottoposti a condizioni di lavoro violente o offensive.
- Condanniamo qualsiasi forma di lavoro minorile.
- Promuoviamo i nostri lavoratori per ragioni di merito e sulla base delle loro competenze.
- Offriamo un ambiente di lavoro sicuro e rispettiamo le misure che garantiscono la sicurezza sul posto di lavoro.
- I lavoratori sono tenuti al rispetto delle norme di sicurezza e non devono mettere in pericolo né i propri colleghi né le strutture dell'azienda.

Processi e procedure

I lavoratori devono conoscere sia i processi e le procedure globali che quelli del proprio dipartimento e hanno la responsabilità di rispettarne e farne rispettare i contenuti.

Conflitto di interessi

Si tratta di quei casi in cui gli interessi personali e/o finanziari di un dipendente, o di una terza persona che abbia legami con un lavoratore, sono in contraddizione con quelli dell'azienda o quando un lavoratore può utilizzare il rapporto con l'azienda a suo vantaggio personale.

I lavoratori sono obbligati ad agire privilegiando sempre l'interesse dell'azienda e si impegnano quindi a:

- Non usare inappropriatamente beni o informazioni dell'azienda sfruttandoli a proprio vantaggio personale.
- Non favorire familiari o amici né trarre vantaggio da opportunità derivate dallo svolgimento dell'incarico in seno all'azienda.
- Seguire il processo di selezione stabilito e non esercitare alcuna pressione per l'assunzione di persone con cui si abbia un rapporto di parentela o amicizia a scapito di altri candidati con un profilo professionale più adeguato alle esigenze del posto vacante e dell'azienda.
- Non accettare né offrire regali a vantaggio del dipendente stesso o del suo ambiente, eccezion fatta per i gadget pubblicitari che hanno un mero valore simbolico.
- Seguire il processo stabilito durante la selezione e/o trattativa con i fornitori.
- Stabilire i rapporti con autorità, organismi regolatori e amministrazioni pubbliche secondo i principi di cooperazione e trasparenza.

I lavoratori hanno l'obbligo di identificare e comunicare in modo trasparente tutte quelle situazioni in cui possa crearsi un conflitto di interessi.

Privacy e tutela dei dati

Preserviamo la riservatezza dei dati personali, sia dei nostri lavoratori che di terzi. Otteniamo e conserviamo tali dati solo ed esclusivamente per scopi lavorativi.

Puig nel business

Veridicità e riservatezza delle informazioni

Il rigore e l'esattezza devono prevalere nelle informazioni che forniamo sia all'esterno che in seno all'azienda stessa.

Evitiamo qualunque tipo di inganno o di azione volta a falsificare la realtà.

Non facciamo pubblicità ingannevole né forniamo informazioni ingannevoli sui nostri prodotti.

Le informazioni confidenziali¹, sia dell'azienda sia di terzi, devono essere protette nei nostri rapporti d'affari, evitandone la divulgazione, non utilizzandole a proprio vantaggio e mantenendole debitamente archiviate.

Qualità

L'eccellenza è uno dei nostri valori principali e lavoriamo quotidianamente affinché questo si percepisca in ognuna delle nostre azioni. Ci impegniamo a continuare ad innovare e migliorare la qualità dei nostri prodotti, processi e servizi.

Risorse dell'azienda

Le risorse dell'azienda devono essere utilizzate in modo corretto, responsabile e con gli obiettivi per cui sono state concepite e si deve evitare che si degradino. Allo stesso tempo esse non devono essere mai usate con l'obiettivo di arrecare danno agli altri.

¹ Sono informazioni confidenziali quelle che generalmente non sono conosciute né facilmente accessibili; quelle che hanno un valore commerciale perché segrete; e quelle che sono state oggetto di misure ragionevoli da parte dell'interessato per mantenerle segrete.

Pagamenti e riscossioni illeciti

Non è permesso offrire né riscuotere, direttamente o indirettamente, alcun pagamento o incasso in denaro, natura o qualunque altra modalità, al fine di ottenere o mantenere affari o altri vantaggi in modo illecito.

In ogni caso non si permette di riscuotere somme di denaro o accettare beni che possano avere un'origine illecita.

Mercato

Rispettiamo tutte le aziende del nostro ambiente professionale, compresa la concorrenza. Competiamo sul mercato in modo leale e non ammettiamo in nessun caso comportamenti falsi, fraudolenti o disonesti.

Nei rapporti con gli altri i lavoratori devono tutelare e promuovere i valori e gli impegni contenuti nel Codice.

Verrà concluso il rapporto contrattuale con qualunque persona che, nel caso di mancato rispetto del Codice, perseveri nel suo atteggiamento anche dopo essere stata avvertita.

Proprietà intellettuale e proprietà industriale

Rispettiamo la proprietà industriale, i diritti d'autore e i diritti di proprietà intellettuale. Non è permesso usare materiali o beni di terzi protetti senza l'autorizzazione esplicita del proprietario. Allo stesso modo non si potranno usare materiali o beni di proprietà di Puig con fini diversi dallo svolgimento dell'attività.

Applicazione del Codice

*Il Codice dev'essere
obbligatoriamente rispettato da
tutti i lavoratori Puig.*

I dirigenti di gruppi di lavoro sono tenuti a far conoscere, rispettare e promuovere il contenuto del Codice e a fare in modo che tutti si comportino di conseguenza.

Allo stesso modo i lavoratori devono impegnarsi al fine di assicurare la promozione dei valori e dei principi contenuti nel Codice nei rapporti con i principali gruppi di interesse: fornitori, clienti, altre aziende, ecc.

Tutti i nostri organi prenderanno le misure necessarie per adottare e sviluppare il Codice. Nessuna normativa interna può essere contraria al contenuto del Codice.

I lavoratori sono tenuti a comunicare possibili violazioni del Codice che li danneggino personalmente o arrechino danno ad altri, seguendo quanto stabilito nella “Guida pratica del Codice”.

Nessun dipendente può chiedere a un altro di violare il contenuto del Codice. Inoltre nessuno può motivare un comportamento scorretto o illecito giustificandosi con un ordine superiore contrario a quanto stabilito nel Codice.

L'azienda si riserva il diritto di applicare le misure legali che considererà opportune di fronte a qualunque violazione della legge, contenuti e/o spirito del Codice.

Rispetto della legge

Rispetteremo la legge in vigore in quei mercati in cui Puig ha deciso di operare, assicurandoci, per quanto possibile, di svolgere le nostre attività nel rispetto delle tradizioni culturali e sociali degli ambienti con cui interagiamo.

Verrà rivolta un'attenzione particolare affinché vengano rispettate le leggi relative a:

- Qualità, salute e sicurezza.
- Assunzioni, contratti collettivi/regolamentazione dei diritti dei lavoratori o contratto individuale.
- Ambiente.
- Corruzione e riciclaggio di capitali.
- Privacy dei dati.
- Fiscalità e comunicazione esatta delle informazioni finanziarie e non.
- Concorrenza leale.
- Assetto territoriale e urbanistica.
- Esportazione e importazione di prodotti.

Guida pratica del Codice

Ognuno di noi è responsabile del proprio comportamento. Il nostro Codice è lo strumento che ci consente di risolvere i dubbi relativi al nostro modo di agire nel nostro lavoro quotidiano.

Non possiamo giustificare nessun comportamento dicendo che “lo fanno tutti” o “mi hanno detto di farlo”. Come lavoratori siamo tenuti a conoscere e applicare le politiche dell’azienda nonché la normativa interna.

Quando ci interroghiamo sulla correttezza delle nostre azioni o decisioni relative al lavoro, dobbiamo porci le seguenti domande prima di prendere una decisione:

- Sono etico?
- Ho dubbi sul fatto che la mia decisione possa essere contraria al Codice?
- La mia decisione può nuocere ad altre persone all’interno dell’azienda?
- Sto interpretando il Codice in modo soggettivo?
- La mia azione può essere considerata contraria al contenuto del Codice?

Nel caso in cui il dubbio persista la cosa più importante è chiedere. Possiamo rivolgerci al nostro diretto responsabile, al responsabile delle Risorse Umane, alla Consulenza Giuridica, al responsabile dell’unità operativa, al CCO (Chief Compliance Officer) o al presidente del Comitato di Compliance. Rivolgiti alla persona che ritieni più adeguata, ma è fondamentale che tu possa esprimere i tuoi dubbi.

Se vuoi comunicare una violazione del nostro Codice sarà necessario seguire la procedura sotto indicata.

Come notificare le possibili violazioni?

Canale di denunce:

Per comunicare possibili violazioni del Codice è necessario contattare il Presidente della Commissione di Audit. Puoi metterti in contatto con lui inviando una mail al seguente indirizzo:

ethics@puig.com

La Commissione di Audit è una commissione delegata del Consiglio il cui compito è quello di consolidare e sorvegliare la trasparenza e l'obiettività dell'attività di Puig e i cui componenti sono consiglieri esterni, ovvero, non dirigenti.

Il Presidente della Commissione di Audit riceverà la tua comunicazione e sarà tenuto a coordinare l'analisi approfondita di qualunque dato, informazione o documento inerente.

Il processo di comunicazione non potrà essere anonimo. Offriamo le garanzie sufficienti per tutelare la privacy della persona che avvia la procedura, ma risulta molto difficile investigare su una questione se si denuncia in modo anonimo. L'azienda garantisce che nessun dipendente sia danneggiato dalla comunicazione di una possibile violazione.

Tutti dobbiamo collaborare ai processi volti a chiarire possibili violazioni. L'azienda sosterrà sempre qualunque azione il cui obiettivo sia la difesa del Codice. Nessun dipendente può impedire che un'altra persona comunichi una possibile violazione.

Altri documenti allegati

Poiché la finalità del Codice non è quella di sviluppare accuratamente le norme bensì offrire modelli di azione, il contenuto viene completato dalle politiche, normative e processi dell'organizzazione.

Russian

**Этический
кодекс компании
Puig**

Обращение президента КОМПАНИИ

Обращение президента компании	Стр.82-83
Цели	Стр.84-85
Наши принципы	Стр.86-87
Ruig и окружающая среда	Стр.88-89
Ruig и человеческий капитал	Стр.90-91
Ruig и бизнес	Стр.92-93
Применение Этического кодекса	Стр.94-95
Практическое руководство по применению Этического кодекса	Стр.96-97

Обращение президента компании

Компания Puig опубликовала свой первый Этический кодекс в 2007 году. Сегодня, десять лет спустя, мы выпускаем обновленную версию, измененную с учетом действующего законодательства.

Как вы сможете убедиться, этот документ содержит основы норм поведения, ожидаемого от каждого из сотрудников компании, в том числе и внештатных.

Мне представляется необходимым подчеркнуть, что Этический кодекс отражает в себе культуру Puig. Ценности нашей компании одинаково воплощены во всех его постулатах.

Мне всегда говорили, как в самой компании, так и за ее пределами, что Puig – предприятие с особой культурой. В течение десяти лет Этический кодекс указывал нам курс, четко обозначая общие ценности, приоритеты и принципы, которые должны лежать в основе наших повседневных действий. И я думаю, что сегодня Puig отличается этой особой культурой потому, что история компании и по сей день сохраняет тесную связь с основавшей ее семьей, у которой есть прочные ценности, передаваемые из поколения в поколение. Именно эти ценности отражаются в том, как компания Puig ведет свою деятельность. Как вам известно, мы стремимся позиционировать себя как одного из ведущих специалистов в нашей отрасли. Поэтому всем нам более чем когда-либо важно понимать и соблюдать букву и дух этого документа. Кроме того, важно, чтобы мы подавали пример применения Кодекса нашим партнерам во всех ситуациях, когда мы представляем Puig.

Наконец, я хотел бы напомнить вам, что эта обновленная версия Этического кодекса в деталях перечисляет порядок, которому должен следовать любой сотрудник, желающий сообщить о нарушении положений Кодекса. Если вы полагаете, что где-то есть расхождения или что возникают ситуации, в которых правила этого документа не выполняются, пожалуйста, сообщите об этом. Мы гарантируем, что будут приняты все необходимые меры для обеспечения конфиденциальности лиц, сообщающих о нарушении.

Я предлагаю вам прочитать (или перечитать) Этический кодекс Puig и принять на себя обязательство выполнять содержащиеся в нем принципы. Мы заранее благодарим каждого из вас за то, что ваше поведение будет свидетельствовать о постоянном соблюдении Этического кодекса Puig, как он того заслуживает.



A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Marc Puig'.

Marc Puig
Chairman and CEO

Цели

Этический кодекс компании Puig представляет собой нормы корпоративного поведения, выраженные нашим девизом **Passion, People, Performance**, а также рядом обязательств, принятых вместе нашей организацией и ее сотрудниками.

Компания Puig с полной ответственностью подходит к своим обязательствам по отношению к сообществам, среди которых она ведет свою деятельность, к своим клиентам, потребителям, служащим и партнерам.

Являясь сотрудником компании Puig, каждый из нас также имеет обязательства перед предприятием, которые не ограничиваются нашим рабочим местом, а распространяются везде, где мы представляем компанию.

И, хотя упомянутые обязательства полностью охватывают все правовые обязанности нашей компании, во многих случаях они подразумевают более высокий уровень требований, чем те, что установлены законодательством. Мы делаем все возможное для того, чтобы обеспечить претворение в жизнь девиза

Passion, People, Performance

положенного в основу этого документа.

Наши обязательства основаны на принципах, которые, как мы считаем, составляют фундамент высокой гражданской ответственности. Наша цель – быть примерными гражданами, где бы мы ни находились, как на территории предприятия, так и за ее пределами, и везде, где мы можем представлять нашу компанию. По этой причине мы ожидаем от всех сотрудников Puig внимательного ознакомления с содержанием данного Этического кодекса, а также полного понимания того, что для каждого из нас означает действовать от лица компании.

Все сотрудники Puig обязаны следовать духу и букве данного Кодекса и служить для наших партнеров и клиентов примером соблюдения принципов, положенных в его основу.

Настоящий документ был утвержден Собранием акционеров и Правлением компании Puig. Любые изменения его содержания должны быть одобрены обоими вышеуказанными органами, за исключением изменений, вносимых в разделы «Применение Этического кодекса» и «Практическое руководство по применению Этического кодекса», которые одобряются только Правлением.

Наши принципы

Наш девиз *Passion, People, Performance* охватывает совокупность принципов, определяющих деятельность нашего предприятия. Творческий подход, осознание важности человеческого потенциала, стремление к эффективности, чувство и видение бизнеса – все эти ценности направляют деловую политику компании Puig, которая отражается на всем, что мы делаем, и позволяет гарантировать надежность и рентабельность нашего предприятия на долгие годы.

Настоящий Кодекс основан на принципах, которые наша компания считает наиболее важными для осуществления деятельности в желаемой форме и для создания корпоративного имиджа, достоверно отражающего истинный характер нашего предприятия. Мы убеждены в том, что, если каждый сотрудник проявит должное внимание к смыслу принципов, изложенных в нашем Кодексе, мы сможем достигнуть большего, чем простого исполнения правил, которые в нем содержатся, – мы сможем по-настоящему отождествить себя с деловой философией компании Puig.

Верность принципам

Мы считаем, что вести дела нужно только правильным образом. Это значит не просто ограничиваться следованием букве данного Кодекса, а действовать в соответствии с духом и принципами нашей компании.

- Это подразумевает неукоснительное соблюдение закона, положений данного Кодекса, а также установленных внутренних и внешних стандартов, правил и процедур.
- Это также означает, что мы должны служить образцом беспристрастности, как внутри нашей компании, между сотрудниками, так и для сторонних лиц, и всегда быть примером для подражания.

Уважение

Наши взаимоотношения с людьми основаны на принципах равенства, достоинства и уважения, и мы всегда должны отдавать себе отчет в том, как наши решения могут отразиться на других.

- Наша компания взяла на себя обязательство уважительно относиться ко всем своим сотрудникам. Вы как часть нашей компании всегда должны прикладывать максимальные усилия, чтобы проявлять уважение к своим коллегам.
- Наша компания взяла на себя обязательство бережно относиться к окружающей среде и сообществам везде, где она осуществляет свою деятельность. Действуя от лица компании, вы должны гарантировать выполнение этого обязательства.
- Всегда проявляйте уважение к компании и не забывайте, что, присоединившись к нашему коллективу, вы взяли на себя обязательство перед предприятием.

Высокие стандарты работы

Мы убеждены в том, что всегда существует лучший способ что-либо сделать и всегда можно добиться лучших результатов. Поэтому мы должны постоянно стремиться к усовершенствованию тех аспектов деятельности компании, в которые мы вовлечены.

- Учитесь на опыте прошлого и не повторяйте старые ошибки.
- Старайтесь в своей повседневной работе предъявлять к себе самые высокие требования.
- Умейте определять и предвидеть будущие потребности, чтобы обеспечить постоянное превосходство нашей продукции, процессов и услуг.

Доверие

Мы доверяем другим и верим в их компетентность и добросовестность.

- Всегда действуйте достойным и честным образом.
- Доверяйте намерениям и способностям других.
- Сохраняйте доброжелательное отношение и поддерживайте работу других.

Гибкость

Нам не страшны перемены, мы способны адаптироваться к любым сложностям и открывающимся перспективам. Мы поощряем любознательность и всегда готовы идти в ногу с новыми реалиями мира, в котором мы живем и работаем.

- Всегда будьте открыты и восприимчивы к новому взгляду на вещи.
- Проявляйте инициативу и предлагайте новые идеи.
- Встречайте перемены с энтузиазмом, не пытайтесь их избежать только лишь по причине сложностей, которые они могут с собой нести.

Puig и окружающая среда

Экология

Мы являемся экологически ответственной компанией и считаем рациональное использование природных ресурсов неотъемлемой частью нашей деятельности во всем мире.

Общество

Мы намерены продолжать нашу долгую корпоративную традицию социальной ответственности. Мы стремимся уважать местные обычаи, не противоречащие принципам данного Этического кодекса, и вносить посильный вклад в обеспечение благосостояния и процветания сообществ, среди которых ведется наша деятельность.

Это подразумевает соблюдение стандартов охраны труда и техники безопасности, применимых ко всем аспектам и этапам нашей деятельности, от продукции и оборудования до транспортировки, а также гарантию того, что все изделия, которые мы производим и выпускаем на рынок, не представляют угрозы здоровью или безопасности ни при их изготовлении, ни при их использовании.

Независимость

В свете нашего обязательства сохранять независимость мы обязуемся никогда не принимать участие в политической деятельности.

Репутация

Репутация компании – наша общая ответственность. Никто из лиц, связанных с компанией Puig, не должен выражать мнения или выступать от имени компании без ее предварительного разрешения.

Puig и человеческий капитал

Мы уважаем и защищаем универсальные права человека и неприкосновенность частной жизни.

Многообразие и борьба с дискриминацией

Мы считаем, что многообразие является фундаментальной ценностью нашей организации. Оно стимулирует наш инновационный и творческий потенциал и помогает нам лучше понять культуру и особенности сообществ, среди которых развивается наша деятельность.

Исходя из этого, мы никогда не дискриминируем по признаку пола, расы, религиозной принадлежности, возраста, семейного положения, инвалидности, сексуальной ориентации или национальности и не допускаем никаких форм преследования сексуального, физического, психологического или любого другого характера.

Условия труда

- Мы придерживаемся социально ответственных методов набора и отбора персонала.
- Мы не нанимаем сотрудников на работу в неприемлемых условиях.
- Мы отвергаем любую форму детского труда.
- Повышение сотрудников в должности осуществляется на основании их заслуг и компетентности.
- Мы обеспечиваем безопасные условия труда в полном соответствии со всеми нормативными требованиями в области охраны труда и техники безопасности.
- Сотрудники должны выполнять все правила техники безопасности и избегать ситуаций, которые могут подвергнуть опасности коллег или нанести ущерб оборудованию.

Процедуры и принципы

Все сотрудники обязаны знать, уважать и соблюдать процедуры и принципы компании - как общие, так и применимые к конкретным бизнес-единицам, в которых они работают.

Конфликт интересов

Конфликт интересов возникает в ситуациях, когда личные и/или финансовые интересы сотрудника противоречат интересам компании или когда сотрудник использует свое положение в компании для извлечения личной выгоды.

Сотрудники обязаны действовать в интересах компании при любых обстоятельствах. Это подразумевает твердую готовность выполнять, среди прочих, следующие обязательства:

- Никогда не использовать корпоративную информацию или имущество компании ненадлежащим образом в личных целях.
- Никогда не извлекать личную выгоду и не позволять родственникам или друзьям извлекать личную выгоду из благоприятных возможностей, которые могут возникнуть вследствие положения, занимаемого сотрудником в компании.
- Всегда следовать установленной политике набора и отбора персонала и не оказывать

в какой-либо форме давление в целях найма на работу друзей или членов семьи в ущерб другим кандидатам, профессиональный профиль которых лучшим образом соответствует вакансии и потребностям компании.

- Никогда не принимать и не делать подарки от своего имени или от имени окружающих лиц, за исключением рекламных продуктов, имеющих исключительно символическую ценность.
- Всегда соблюдать установленные процедуры при выборе поставщиков и проведении с ними переговоров; и
- Во всех взаимоотношениях с органами власти, регулирующими органами и государственными учреждениями руководствоваться принципами сотрудничества, прозрачности и открытости.

В интересах прозрачности и открытости все сотрудники обязуются выявлять и сообщать информацию обо всех ситуациях, которые они расценивают как конфликт интересов.

Защита неприкосновенности частной жизни и личных данных

Мы обеспечиваем защиту конфиденциальности всей персональной информации, касающейся наших сотрудников и третьих сторон. Компания Puig собирает и хранит только те данные, которые необходимы для осуществления ее повседневной деятельности.

Puig и бизнес

Достоверность и конфиденциальность информации

Вся информация, предназначенная для внутреннего или внешнего распространения, должна быть достоверной и ясно изложенной.

Компания Puig не поощряет и не использует сознательно обман или искажение правды в какой-либо форме.

Рекламные материалы и информация о продукции никогда не должны составляться таким образом, чтобы ввести в заблуждение потребителя.

Конфиденциальная информация¹, касающаяся компании или третьих сторон, собранная в ходе нашей деятельности, должна быть защищена и храниться должным образом и ни при каких обстоятельствах не разглашаться и не использоваться в личных целях.

Качество

Высокие стандарты работы являются одним из наших основных принципов, и мы прикладываем постоянные усилия для того, чтобы это отражалось на всех аспектах нашей деятельности. Нашим главным приоритетом остается стремление к инновациям и к совершенствованию качества нашей продукции, процессов и услуг.

Ресурсы компании

Ресурсы компании должны использоваться надлежащим образом, ответственно и только в целях, для которых они предназначены, и содержаться в оптимальных условиях. Запрещается использование ресурсов компании, при котором может быть нанесен ущерб третьим сторонам.

¹Считается конфиденциальной информация, которая не является общеизвестной или общедоступной, имеет коммерческую ценность в силу своей конфиденциальности и в отношении которой ее владелец предпринял разумные меры, обеспечивающие ее секретность.

Вознаграждения и незаконные операции

Сотрудникам категорически запрещается предлагать или принимать, прямо или косвенно, любые вознаграждения в денежной, натуральной или любой другой форме с целью незаконного получения или сохранения деловых возможностей или других преимуществ.

Принятие вознаграждений или товаров в любой форме, происхождение которых может быть незаконным, также запрещено.

Деловая этика

Мы с уважением относимся ко всем компаниям, являющимся участниками рынков, на которых мы присутствуем, в том числе к нашим конкурентам. Мы придерживаемся принципов честной конкуренции и категорически осуждаем любое поведение заведомо ложного, мошеннического или злонамеренного характера.

В отношениях с третьими сторонами наши сотрудники обязуются применять и поддерживать принципы и правила данного Кодекса.

Мы будем серьезно рассматривать вопрос о прекращении наших договорных отношений с любой третьей стороной, не предпринявшей необходимые меры для исправления недопустимого поведения после того, как она была уведомлена о несоблюдении положений данного Кодекса.

Интеллектуальная и промышленная собственность

Мы обеспечиваем защиту промышленной собственности, авторских прав и интеллектуальной собственности. Любое использование защищенных материалов или товаров третьей стороны без разрешения соответствующих правообладателей категорически запрещается. Аналогичным образом, запрещается использование каких-либо материалов или товаров, законно принадлежащих компании Puig, в иных, чем предусмотренных компанией, целях.

Применение Этического кодекса

Все сотрудники компании Puig обязаны соблюдать данный Кодекс.

Руководители должны убедиться, что все члены вверенных им коллективов ознакомлены и ведут себя в соответствии с положениями, изложенными в Кодексе, а также содействуют его распространению.

Сотрудники должны прикладывать совместные усилия по доведению принципов и ценностей компании до сведения главных заинтересованных сторон, таких, как поставщики, клиенты и другие предприятия.

Все наши подразделения должны обеспечить необходимые меры для усвоения Кодекса и его применения на практике. Никакие внутренние предписания не должны противоречить положениям Кодекса.

Сотрудники обязаны сообщать о возможных нарушениях Кодекса безотносительно того, затрагивают такие нарушения их лично или третьих лиц, в соответствии с процедурой, изложенной в данном документе в разделе «Практическое руководство по применению Этического кодекса».

Никто из сотрудников не имеет права просить кого-либо другого нарушить настоящий Кодекс. Более того, никакое неуместное или незаконное действие не будет рассматриваться как обоснованное на основании того, что оно было предпринято для выполнения приказа, поступившего от вышестоящего лица и противоречащего Кодексу в какой-либо его части.

Компания сохраняет за собой право принимать все необходимые меры правового характера в ответ на любые нарушения буквы и/или духа настоящего Кодекса.

Соблюдение правовых норм

Компания Puig соблюдает все применимые правовые обязательства, регулирующие рынки, на которых компания ведет свой бизнес, и прилагает все возможные усилия для того, чтобы осуществлять свою деятельность с учетом социальных и культурных традиций всех тех сообществ, с которыми компания взаимодействует.

Мы уделяем особое внимание соблюдению законов, касающихся:

- качества, охраны труда и техники безопасности;
- практик найма персонала, коллективных соглашений, защиты прав трудящихся и индивидуальных договоров;
- окружающей среды;
- борьбы с коррупцией и отмытием денег;
- защиты данных;
- налогообложения и финансовой и нефинансовой отчетности;
- честной конкуренции;
- землепользования и городского планирования;
- экспорта и импорта товаров и продуктов.

Практическое руководство по применению Этического кодекса

Каждый из нас несет ответственность за свое поведение. Настоящий Кодекс – это инструмент, который поможет нам разрешить любые сомнения, касающиеся наших действий в ходе повседневной работы.

Никакие оправдания, например, «все так делают» или «мне сказали так сделать», не могут служить веским основанием для нарушения принципов, изложенных в этом документе. На всех сотрудниках без исключения лежит ответственность за знание и применение политики нашей компании и ее внутренних правил.

Как только у нас появляется сомнение в уместности нашего поведения в том или ином случае, прежде чем принять какое-либо решение, мы должны задать себе следующие вопросы:

- Этично ли я поступаю?
- Уверен(-а) ли я, что мое решение не противоречит нашему Этическому кодексу?
- Может ли мое решение нанести ущерб другим сотрудникам предприятия?
- Не является ли моя интерпретация Кодекса в том или ином виде предвзятой?
- Могут ли мои действия быть расценены как нарушение Кодекса?

При возникновении сомнений лучше всего обратиться к тому, кто сможет вас проконсультировать. Это может быть ваш непосредственный руководитель, начальник отдела кадров, сотрудник юридического отдела, руководитель подразделения, начальник отдела корпоративного регулирования и контроля или руководитель комитета по вопросам законности. Все эти лица обладают необходимой компетенцией, чтобы ответить на ваши вопросы. Вы можете обратиться к тому сотруднику, чья компетенция представляется вам наиболее целесообразной. Самое главное – поделиться вашими сомнениями с тем, кто поможет вам разрешить их.

Если вы желаете сообщить о каком-либо возможном нарушении Кодекса, воспользуйтесь процедурой, изложенной ниже.

Как сообщить о возможном нарушении?

Процедура сообщения о нарушениях

Для того чтобы сообщить о возможном нарушении Этического кодекса, необходимо связаться непосредственно с председателем ревизионной комиссии. Это можно сделать, направив письмо по следующему электронному адресу:

ethics@puig.com

Ревизионная комиссия, члены которой являются сторонними лицами и не включают руководство компании Puig, уполномочена Правлением обеспечивать укрепление и мониторинг прозрачности и объективности операций, осуществляемых компанией Puig.

После того как председатель ревизионной комиссии получает сообщение о нарушении, на него возлагается ответственность за организацию и согласование полного рассмотрения всех фактов, информации и документации, относящихся к ситуации, о которой было сообщено.

Процедура сообщения о нарушении не является анонимной, поскольку анонимность делает тщательную проверку чрезвычайно сложной. Однако компания Puig предоставляет все гарантии конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни лица, сообщившего о нарушении. Компания также гарантирует, что сотрудникам не грозят никакие негативные последствия сообщения о возможном нарушении.

Мы все обязаны оказывать содействие проверке возможных нарушений правил этики. Компания всегда будет оказывать поддержку любым действиям, направленным на обеспечение защиты нашего Этического кодекса.

Никто из сотрудников не имеет права препятствовать сообщению о возможных нарушениях.

Другие прилагаемые документы

Ввиду того что целью настоящего Кодекса является предоставление общего руководства по поведению сотрудников, а не детальных пошаговых инструкций о том, что делать и что не делать, информацию, которая в нем содержится, дополняют другие правила, нормативы и установленные процедуры компании.

Portuguese

Código de Ética da Puig

Sumário

Mensagem do <i>Chairman and CEO</i>	P.104-105
Objetivo	P.106-107
Os nossos valores	P.108-109
Puig e o ambiente	P.110-111
Puig e as pessoas	P.112-113
Puig nos negócios	P.114-115
Aplicação do Código	P.116-117
Guia prático do Código	P.118-119

Mensagem do *Chairman and CEO*

Em 2007 criamos o Código de Ética da Puig. Agora, coincidindo com o seu décimo aniversário, lançamos uma versão atualizada que tem em conta o enquadramento legislativo atual.

Como poderão constatar, este documento estabelece o padrão de referência para o tipo de conduta esperado de todos os funcionários que trabalham na Puig e das pessoas que com ela se relacionam.

Gostaria de sublinhar que o Código de Ética encarna a cultura da Puig. Os valores da nossa empresa estão refletidos de forma coerente e constante em todas e cada uma das orientações contidas neste documento.

Ouço frequentemente comentar, tanto dentro como fora da organização, que a Puig possui uma cultura muito especial. Durante dez anos, o Código de Ética orientou a nossa cultura, articulando claramente os valores, prioridades e princípios comuns que devemos ter presentes na nossa atividade profissional. Creio que se hoje em dia a Puig se distingue por esta cultura específica, é porque ao longo da sua história teve como guia uma família com valores sólidos e firmes, que foram sendo transmitidos de geração em geração. Valores que têm a sua expressão na forma como a Puig conduz os seus negócios.

Atualmente, a nossa ambição é podermos ser contados entre os principais atores da nossa indústria. Torna-se assim mais importante do que nunca que todos nós leiamos, compreendamos e cumpramos o documento e o seu espírito, e que dêmos ainda o exemplo aos nossos *stakeholders* nas situações em que agirmos como membros da organização da Puig.

Desejo recordar-vos que a atualização do Código de Ética define claramente o processo a seguir por qualquer funcionário para denunciar incumprimentos do mesmo. Se pensarem que não somos coerentes e se ocorrerem situações em que as regras aqui definidas não são respeitadas, não hesitem em comunicar esse facto. Podem estar seguros de que o processo proporciona garantias suficientes para preservar a privacidade de qualquer funcionário que denuncie uma infração.

Aconselho-os a ler (ou a reler) o Código de Ética da Puig e a comprometerem-se com os princípios nele contidos. E agradeço antecipadamente o respeito demonstrado pelos mesmos.



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Marc Puig'.

Marc Puig
Chairman and CEO

Objetivo

*O Código de Ética da Puig representa um padrão de comportamento que exprime o nosso lema **Passion, People, Performance** através de uma série de compromissos aceites pela organização e pelos seus funcionários.*

Como empresa, a Puig tem um compromisso para com os locais em que se encontra presente, os seus clientes e consumidores e os seus funcionários e colaboradores. Como funcionários da Puig, cada um de nós tem um compromisso para com a empresa, não só nos nossos locais de trabalho, mas também fora deles, quando estamos a representar a empresa.

Embora qualquer obrigação legal se encontre necessariamente incluída nesses compromissos, estes implicam, em muitos casos, uma exigência que excede o estritamente requerido por lei. Isto é obrigatório se queremos tornar realidade a essência deste documento:

Passion, People, Performance

Estes compromissos baseiam-se naquilo a que chamamos boa cidadania. Pretendemos ser cidadãos exemplares como funcionários, dentro e fora da Puig, em seu nome e representação. Assim, todos temos a obrigação de ler o conteúdo do Código de Ética e assimilar o que o mesmo representa para cada um e nós nas áreas em que operamos como membros da Puig.

Temos o dever de cumprir o espírito e a letra do Código e dar o exemplo a todas as pessoas com quem mantemos relações comerciais dos valores que presidiram à elaboração do seu conteúdo.

Este documento foi aprovado pela Assembleia de Acionistas e pelo Conselho de Administração da Puig. Qualquer modificação do conteúdo atual requer a aprovação destes órgãos, com exceção das efetuadas nas alíneas «Aplicação do Código» e «Guia prático do Código» que poderão ser aprovadas pelo Conselho de Administração.

Os nossos valores

O nosso lema *Passion, People, Performance* engloba um leque de valores que define a nossa maneira de ser. Desde a paixão pela criatividade e a importância da nossa dimensão humana, até à nossa busca de eficiência, sentido e visão dos negócios; estes valores geram um estilo Puig que nos guia e nos ajuda a criar um projeto empresarial de longo prazo, rentável e sustentável.

Os valores que norteiam este Código são os que a empresa considera imprescindíveis para desenvolver a sua atividade da forma pretendida e poder projetar para o exterior uma imagem que corresponde à sua identidade. Acreditamos que é importante que cada funcionário entenda o significado destes valores para que cada um possa ir mais além do simples cumprimento do Código e se identifique plenamente com o estilo Puig.

Integridade

Queremos agir sempre de forma correta, de acordo não apenas com a letra deste Código, mas também com o espírito dos valores da empresa.

- Respeitemos sempre a lei, este Código e as normas, políticas e processos internos e externos estabelecidos.
-
- Sejam um exemplo de imparcialidade para os funcionários e as pessoas externas, de forma a sermos reconhecidos por este valor.

Respeito

Tratamos os outros com igualdade, dignidade e educação, tendo sempre em conta a forma como serão afetados pelas nossas decisões.

- A empresa tem um compromisso de respeito para com todos os seus funcionários. Como elemento da empresa, procure sempre demonstrar este respeito nas suas relações com os outros funcionários.
- A empresa tem um compromisso de respeito para com os diferentes ambientes e comunidades em que opera; quando agir em representação da empresa, assegure-se de que cumpre este compromisso.
- Respeite a empresa, tendo em conta que ao aceitar trabalhar connosco assumiu este compromisso para com a mesma.

Excelência

Acreditamos que é possível fazer tudo de uma forma ainda melhor e com melhores resultados e comprometemo-nos a melhorar continuamente os aspetos da empresa em que estamos envolvidos.

- Aprenda com o passado e evite repetir erros.
- Exija a si próprio a máxima qualidade no seu trabalho.
- Antecipe as necessidades futuras para garantir a excelência contínua dos nossos produtos, processos e serviços.

Confiança

Acreditamos nos outros e presumimos a sua competência e honestidade.

- Atue com honradez e honestidade.
- Confie nas intenções e capacidades dos outros.
- Evite o cinismo e apoie o trabalho dos outros com boa vontade.

Flexibilidade

Não receamos a mudança e somos capazes de nos adaptar aos desafios e oportunidades que possam surgir. Fomentamos a curiosidade e adaptamo-nos sempre ao mundo em que vivemos e trabalhamos.

- Mostre-se sempre aberto a novas formas de ver as coisas.
- Seja proactivo, propondo novas ideias.
- Abrace a mudança e não a rejeite pelos desafios que esta possa representar.

Puig e o ambiente

Meio-ambiente

Somos uma empresa responsável para com o meio ambiente e na nossa atividade em qualquer parte do mundo. Esforçamo-nos por preservá-la.

Comunidade

Ao longo da nossa história temos sido uma empresa comprometida com a sociedade e queremos continuar a sê-lo. Por este motivo, queremos respeitar os costumes locais, sempre que se adaptem a este Código, e acrescentar valor às comunidades em que desenvolvemos a nossa atividade, preocupando-nos com o seu bem-estar.

Para tal, cumprimos as normas em matéria de saúde e segurança, tanto dos produtos como nas instalações e durante o transporte, garantindo que os artigos que comercializamos não implicam riscos para a saúde e/ou a segurança durante o fabrico e/ou durante a sua utilização.

Independência

Comprometemo-nos a manter a nossa independência e atuaremos sempre em conformidade, abstendo-nos de participar em atividades políticas.

Reputação

A nossa reputação na sociedade depende de todos nós; por conseguinte, não devemos expressar opiniões nem agir em nome da empresa se não estivermos autorizados.

Puig e as pessoas

Respeitamos e defendemos os direitos humanos universais e a privacidade das pessoas.

Diversidade e não-discriminação

Consideramos que a diversidade é um ativo fundamental para a nossa organização, que estimula a inovação e a criatividade e ao mesmo tempo nos ajuda a compreender os diferentes ambientes onde exercemos a nossa atividade.

Assim sendo, não discriminamos ninguém por questões de sexo, raça, religião, idade, estado civil, incapacidade, orientação sexual ou nacionalidade, nem admitimos qualquer forma de assédio sexual, físico, mental ou de qualquer outra natureza.

Condições laborais

- Contratamos as pessoas respeitando as práticas socialmente responsáveis.
- Não empregamos em condições de exploração.
- Rejeitamos qualquer forma de trabalho infantil.
- Promovemos os funcionários em função dos seus méritos e competências.
- Proporcionamos um ambiente laboral seguro e cumprimos as medidas que garantem a segurança em todos os postos de trabalho.
- Os funcionários devem respeitar as normas de segurança e não pôr em perigo nem os seus colegas nem as instalações.

Processos e políticas

Os funcionários devem conhecer tanto as políticas e processos globais como os da sua unidade. E são responsáveis por respeitar, cumprir e fazer cumprir o seu conteúdo.

Conflito de interesses

São aqueles casos em que os interesses pessoais e/ou financeiros de um funcionário, ou de um terceiro com ele relacionado, colidem com os da empresa ou aqueles em que um funcionário pode utilizar a sua relação com a empresa em benefício dos seus próprios interesses.

Os funcionários são obrigados a agir sempre com vista ao interesse da empresa, comprometendo-se, portanto, entre outras coisas, a:

- Não utilizar indevidamente bens ou informação da empresa para benefício pessoal.
- Não beneficiar pessoalmente, nem beneficiar familiares ou amigos, de oportunidades que possam surgir devido ao desempenho das suas funções na empresa.
- Seguir o processo de seleção estabelecido e não exercer qualquer tipo de pressão para forçar a contratação de pessoas com as quais tenha uma relação de parentesco ou amizade em prejuízo de outros candidatos com um perfil profissional mais adequado aos requisitos da função vaga e às necessidades da empresa.
- Não receber nem dar ofertas em benefício pessoal do funcionário ou dos seus familiares, com exceção de ofertas publicitárias com um mero valor simbólico.
- Seguir o processo estabelecido na seleção e/ou negociação com fornecedores.
- Nortear as relações com as autoridades, organismos reguladores e administrações públicas por princípios de cooperação e transparência.

Os funcionários têm a obrigação de identificar e comunicar de forma transparente todas as situações em que possa produzir-se um conflito de interesses.

Privacidade e proteção de dados

Preservamos a confidencialidade da informação pessoal, tanto dos nossos funcionários como de terceiros. Obtemos e conservamos estes dados exclusivamente para o funcionamento eficiente da Puig.

Puig nos negócios

Veracidade e confidencialidade da informação

O rigor e a exatidão devem prevalecer na informação que gerarmos, tanto para o exterior como para a própria organização.

Evitamos todo o tipo de erro ou de ação tendente a desvirtuar a realidade.

Não induzimos em erro na publicidade e na informação sobre os nossos produtos

A informação confidencial¹, tanto da empresa como de terceiros, deve ser protegida nas nossas relações de negócio, evitando a sua divulgação, não a utilizando em benefício próprio e mantendo-a devidamente arquivada.

Qualidade

A excelência é um dos nossos principais valores e trabalhamos diariamente para que se reflita em todas e cada uma das nossas ações.

Comprometemo-nos a desenvolver um esforço contínuo para inovar e melhorar a qualidade dos nossos produtos, processos e serviços.

Recursos da empresa

Os recursos da empresa devem ser utilizados de forma correta, responsável e para os fins para que foram concebidos, devendo evitar-se a sua deterioração. Também não devem ser nunca utilizados para prejudicar terceiros.

¹ Informação confidencial é aquela que não é geralmente conhecida nem facilmente acessível; aquela que tem valor comercial por ser secreta; e aquela que tenha sido objeto de medidas razoáveis por parte do seu titular para a manter secreta.

Pagamentos e recebimentos ilícitos

Não é permitido oferecer nem receber, direta ou indiretamente, qualquer pagamento ou recebimento em dinheiro, em espécie ou qualquer outra forma, com a intenção de obter ou manter ilícitamente negócios ou outras vantagens.

Em qualquer caso, não é permitido aceitar recebimentos ou outro tipo de bens que possam ter uma origem ilícita.

Mercado

Respeitamos todas as empresas da nossa área profissional, incluindo os nossos competidores. Competimos no mercado de uma forma leal e não admitimos em caso algum condutas enganosas, fraudulentas ou maliciosas.

Nas relações com terceiros, os funcionários são responsáveis por zelar e fomentar os valores e compromissos contidos no Código.

Proceder-se-á à cessação da relação contratual com o fornecedor que, em caso de incumprimento do Código, persista na sua atitude após ter sido avisado.

Propriedade intelectual e propriedade industrial

Respeitamos a propriedade industrial, os direitos de autor e os direitos de propriedade intelectual. Não é permitido utilizar materiais ou bens protegidos de terceiros sem autorização explícita do seu titular. Também não é permitido utilizar materiais ou bens que sejam propriedade da Puig com fins distintos do exercício da própria atividade.

Aplicação do Código

O cumprimento do Código é obrigatório para todos os funcionários da Puig.

Os dirigentes com equipas a seu cargo têm a obrigação de fazer com que estas conheçam, respeitem e fomentem o conteúdo do Código e se comportem em conformidade com o mesmo.

Por outro lado, os funcionários devem esforçar-se por assegurar a promoção dos valores e princípios contidos no Código nas relações com os principais grupos de interesse: fornecedores, clientes, outras empresas, etc.

Todas as nossas unidades devem tomar as medidas necessárias para adotar e implementar o Código. Nenhum regulamento interno pode ser contrário ao conteúdo do Código.

Os funcionários devem comunicar eventuais incumprimentos do Código, que os afetem pessoalmente ou que afetem terceiros, seguindo o procedimento estabelecido na alínea «Guia prático do Código».

Nenhum funcionário pode pedir a outro para não cumprir o conteúdo do Código. Ninguém pode também justificar uma conduta incorreta ou ilícita alegando uma ordem superior que contrarie o conteúdo do Código.

A empresa reserva-se o direito de exercer as medidas legais que considere oportunas perante qualquer incumprimento da lei, da letra e/ou do espírito do Código.

Cumprimento da legislação

Cumpriremos a legislação vigente nos mercados em que a Puig tenha decidido operar, garantindo, sempre que possível, que realizamos as nossas atividades de uma forma sensível às tradições culturais e sociais das comunidades com as quais interagimos.

Prestaremos especial atenção ao cumprimento das leis relativas a:

- Qualidade, saúde e segurança.
- Contratação, acordos coletivos/regulação dos direitos dos trabalhadores ou contrato individual.
- Meio-ambiente.
- Corrupção e branqueamento de capitais.
- Privacidade dos dados.
- Fiscalidade e comunicação exata da informação financeira e não financeira.
- Concorrência leal.
- Ordenação do território e urbanismo.
- Exportação e importação de produtos.

Guia prático do Código

Cada um de nós é responsável pela sua própria conduta. O nosso Código é a ferramenta que deve servir para esclarecer dúvidas sobre a forma como atuamos no dia-a-dia no nosso trabalho.

Não podemos justificar qualquer conduta porque «todos o fazem» ou porque «disseram-me para o fazer». É da nossa responsabilidade como funcionários conhecer e aplicar as políticas da empresa e o regulamento interno.

Quando nos questionarmos sobre a correção das nossas ações ou decisões de trabalho, devemos fazer-nos as seguintes perguntas antes de tomar uma decisão:

- Estou sendo ético?
- Não tenho a certeza se a minha decisão é contrária ao Código?
- A minha decisão poderá prejudicar outras pessoas na organização?
- Estou sendo subjetivo na interpretação do Código?
- A minha ação poderá ser notificada como contrária ao conteúdo do Código?

No caso de persistir a dúvida o mais importante é perguntar. Podemos dirigir-nos ao nosso responsável direto, ao responsável dos Recursos Humanos, à Assessoria Jurídica ou ao responsável pela unidade de negócio, ao CCO (Chief Compliance Officer) ou ao presidente do Comité de Compliance. Dirija-se à pessoa que considere mais idónea, mas é fundamental que partilhe as suas dúvidas.

Se pretender comunicar um eventual incumprimento do nosso Código, deve seguir o procedimento que se descreve a seguir.

Como notificar eventuais incumprimentos?

Canal de denúncias:

Para comunicar eventuais incumprimentos do Código deve contactar o Presidente da Comissão de Auditoria. Pode entrar em contacto com ele através do seguinte endereço de e-mail:

ethics@puig.com

A Comissão de Auditoria é uma comissão delegada do Conselho que tem por função reforçar e vigiar a transparência e objetividade da atividade da Puig e cujos membros são administradores externos, ou seja, não executivos.

O Presidente da Comissão de Auditoria receberá a sua comunicação e será responsável por coordenar a análise exaustiva de qualquer dado, informação ou documento relacionados.

O processo de comunicação não poderá ser anónimo. Oferecemos garantias suficientes para preservar a privacidade da pessoa que contacta, mas torna-se muito difícil investigar um assunto em profundidade quando se contacta anonimamente. A empresa garante que nenhum funcionário será prejudicado pela comunicação de um eventual incumprimento.

Todos devemos colaborar nos processos de esclarecimento de eventuais incumprimentos. A empresa apoiará sempre qualquer ação em defesa do conteúdo do Código. Nenhum funcionário pode impedir que outro comunique um eventual incumprimento.

Outros documentos anexos

Dado que a finalidade do Código não é desenvolver exaustivamente as normas mas sim apresentar alguns padrões de atuação, o seu conteúdo completa-se com as políticas, regulamentos e processos da organização.

French

Code Éthique de Puig

Sommaire

Message du <i>Chairman and CEO</i>	P.126-127
Finalité	P.128-129
Nos valeurs	P.130-131
Puig et l'environnement	P.132-133
Puig et ses collaborateurs	P.134-135
Puig et le monde des affaires	P.136-137
Application du Code	P.138-139
Guide pratique du Code Éthique	P.140-141
Notice Code Éthique	P.142-149

Message du *Chairman and CEO*

C'est en 2007 que Puig a publié son premier Code Éthique. Aujourd'hui, tout juste dix ans plus tard, nous en diffusons une version actualisée qui tient compte des dispositions législatives en vigueur.

Comme vous pourrez le constater, ce document constitue le référentiel des comportements attendus de la part de chacun d'entre nous qui travaillons chez Puig, mais aussi de nos interlocuteurs externes.

Il me paraît essentiel de souligner que ce Code Éthique est l'expression de la culture de Puig. Les valeurs de notre entreprise s'incarnent uniformément dans chacune des dispositions qu'il contient.

J'entends souvent dire, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, que Puig possède une culture particulière. Pendant dix ans, le Code Éthique nous a montré la voie en établissant très clairement les valeurs, les priorités et les principes communs qui doivent conduire notre action au quotidien. Je crois que si, aujourd'hui, Puig se distingue par cette culture si particulière, c'est parce que l'histoire de cette entreprise a toujours été guidée par une famille possédant elle-même des valeurs fortes transmises de génération en génération. Et ce sont ces valeurs qui se traduisent dans la façon dont Puig mène ses activités.

Vous le savez, nous avons pour ambition de compter parmi les principaux acteurs de notre secteur. Il est donc plus important que jamais que chacun d'entre nous lise, comprenne et respecte la lettre et l'esprit de ce document. Il est également important que nous donnions l'exemple de l'application du Code à nos interlocuteurs, dans toutes les situations où nous représentons Puig.

Je souhaite enfin vous rappeler que cette version actualisée de notre Code Éthique présente en détail la démarche à suivre par tout employé souhaitant signaler un manquement à ses dispositions. Si vous identifiez certaines incohérences et que des situations ne respectant pas les règles de ce document se produisent, n'hésitez pas à nous le faire savoir. Soyez sûrs que toutes les mesures nécessaires sont prises pour garantir la confidentialité des personnes signalant un manquement.

Je vous invite donc à lire (ou à relire) le Code Éthique de Puig et à vous engager à appliquer les principes qu'il énonce. Par avance, merci à chacun d'entre vous de démontrer par votre attitude le respect que mérite notre Code Éthique.



Marc Puig
Chairman and CEO

Finalité

*Le Code Éthique de Puig constitue un référentiel des comportements qui reflètent notre devise **Passion, People, Performance**. Il repose sur différents engagements partagés par l'entreprise et par ses collaborateurs.*

En tant qu'entreprise, Puig engage sa responsabilité vis-à-vis de son environnement, de ses clients et consommateurs et de l'ensemble de ses collaborateurs.

En tant que collaborateurs de Puig, chacun d'entre nous est responsable à l'égard de l'entreprise, non seulement sur son lieu de travail, mais également à l'extérieur lorsqu'il représente l'entreprise.

Les différentes obligations légales qui nous incombent sont bien entendu prises en compte dans ces engagements, mais ces derniers impliquent généralement un niveau d'exigence qui va au-delà de dispositions strictement légales. Il doit en être ainsi si l'on veut que la réalité fasse écho à notre devise :

Passion, People, Performance

Ces engagements se fondent sur ce que nous appelons le comportement citoyen. Nous avons pour objectif d'être des citoyens exemplaires, que ce soit au sein de Puig ou lorsque nous agissons en son nom. C'est pourquoi il est de notre devoir de prendre connaissance de ce Code Éthique et d'assimiler ce qu'il représente pour chacun de nous, dans les différents domaines où nous exerçons notre activité en tant que collaborateurs de Puig.

Nous devons respecter la lettre et l'esprit de ce Code, et aussi incarner les valeurs sur lesquelles repose son contenu face à tous nos interlocuteurs et partenaires commerciaux.

Ce document a été approuvé par l'Assemblée des actionnaires et par le Conseil d'administration de Puig. Toute modification de son contenu devra être validée par ces mêmes organes, à l'exception de celles apportées aux chapitres « Application du Code » et « Guide pratique du Code Éthique » qui seront soumises uniquement à l'approbation du Conseil d'administration.

Nos valeurs

Notre devise *Passion, People, Performance* reflète un éventail de valeurs qui définissent notre manière d'être, depuis notre passion pour la créativité et l'importance de notre dimension humaine, jusqu'à la recherche constante d'efficacité et à notre sens et notre vision des affaires. Ces valeurs sont le socle d'un « style Puig » qui nous guide et nous aide à élaborer un projet d'entreprise à long terme, rentable et durable.

Les valeurs qui fondent ce Code Éthique sont celles que l'entreprise considère indispensables pour que son activité se déroule de la manière souhaitée et pour qu'elle puisse refléter à l'extérieur l'image qui correspond à son identité. Nous pensons qu'il est capital que chaque collaborateur comprenne la signification de ces valeurs afin de ne pas se limiter au strict respect du Code, mais pour parvenir à incarner véritablement le style Puig.

Intégrité

Notre volonté est d'agir à tout moment avec droiture, conformément à la lettre de ce Code, mais aussi à l'esprit des valeurs de l'entreprise.

- Nous veillons constamment au respect de la loi, du présent Code et des normes, politiques et procédures internes et externes en vigueur.
- Si nous voulons être reconnus pour notre intégrité, nous devons la démontrer au quotidien à nos collaborateurs comme à nos interlocuteurs externes.

Respect

Nous traitons chacun avec équité, dignité et respect, et nous tenons toujours compte des conséquences de nos décisions pour les personnes.

- L'entreprise s'engage à agir avec respect envers tous ses employés. En tant que membre de l'entreprise, chacun doit faire preuve de ce même respect dans ses relations avec les autres collaborateurs.
- L'entreprise s'engage à agir avec respect envers les différents environnements et communautés où et avec lesquelles elle exerce ses activités ; lorsque vous agissez en son nom, veillez à toujours respecter cet engagement.
- Le respect de l'entreprise est tout aussi important : en faisant le choix de travailler chez Puig, vous avez accepté cet engagement à son égard.

Excellence

Nous sommes convaincus qu'il est toujours possible de se surpasser et d'obtenir de meilleurs résultats. C'est pourquoi nous nous engageons à améliorer en permanence les activités de l'entreprise.

- Tirez les leçons du passé pour éviter de reproduire les mêmes erreurs.
- Exigez de vous-même une qualité irréprochable de votre travail.
- Anticipez les exigences à venir afin de garantir l'excellence constante de nos produits, processus et services.

Confiance

Nous faisons confiance aux autres et nous croyons en leur compétence et leur honnêteté.

- Agissez toujours avec loyauté et honnêteté.
- Faites confiance aux intentions et capacités des autres.
- Bannissez toute forme de cynisme et faites preuve de bonne volonté pour soutenir le travail des autres.

Flexibilité

Nous n'avons pas peur du changement et sommes capables de nous adapter aux nouveaux enjeux et opportunités. Nous encourageons la curiosité et nous nous adaptons constamment au monde dans lequel nous vivons et travaillons.

- Faites preuve d'ouverture d'esprit face à de nouvelles façons de voir les choses.
- Soyez proactifs et proposez de nouvelles idées.
- Adhérez au changement et osez relever les défis qui peuvent en découler.

Puig et l'environnement

Environnement

Nous sommes une entreprise consciente de ses responsabilités vis-à-vis de l'environnement et nous nous efforçons de le préserver dans le cadre de nos activités à travers le monde.

Société

Tout au long de son histoire, l'entreprise s'est pleinement engagée envers la société et nous restons attachés à cette philosophie. C'est pourquoi, à condition qu'elles respectent l'esprit du présent Code, nous entendons respecter les coutumes locales et veiller au bien-être des communautés auprès desquelles nous exerçons nos activités.

Nous sommes attentifs au respect des normes de santé et de sécurité applicables à nos installations, à nos produits et à leur transport. Nous nous engageons à garantir que les articles que nous commercialisons ne présentent aucun risque pour la santé et/ou la sécurité, et ce pendant leur fabrication et leur utilisation.

Indépendance

Nous nous attachons à conserver notre indépendance et agissons toujours en conséquence, en nous abstenant notamment de participer à toute activité politique.

Réputation

La bonne réputation dont nous jouissons dans la société dépend de chacun d'entre nous : en aucun cas nous ne devons exprimer d'opinions ou agir au nom de l'entreprise si nous n'y sommes pas autorisés.

Puig et ses collaborateurs

Nous respectons et défendons les droits de l'homme universels et l'intimité des personnes.

Diversité et non-discrimination

Nous considérons que la diversité constitue une richesse fondamentale pour notre entreprise. Elle stimule l'innovation et la créativité, tout en nous aidant à mieux connaître les différents contextes dans lesquels nous exerçons notre activité.

C'est pourquoi nous interdisons toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, l'état civil, le handicap, l'orientation sexuelle ou la nationalité. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, qu'il soit sexuel, physique, psychologique ou de toute autre nature.

Conditions de travail

- Nos processus d'embauche s'inscrivent dans des pratiques socialement responsables.
- Notre politique d'emploi bannit toute pratique abusive.
- Nous rejetons toute forme de travail des enfants.
- Nos processus de promotion s'appuient uniquement sur les mérites et compétences de nos collaborateurs.
- Nous veillons à garantir un environnement de travail sûr et appliquons les règles garantissant la sécurité de tous les postes de travail.
- Tous nos collaborateurs sont tenus de respecter les règles de sécurité et doivent veiller à ne pas mettre en danger leurs collègues ou les installations.

Processus et politiques

Chaque employé doit connaître les politiques et processus généraux de l'entreprise ainsi que ceux propres à son service. Il est de sa responsabilité de respecter, appliquer et faire appliquer leur contenu.

Conflits d'intérêts

Il s'agit de situations dans lesquelles les intérêts personnels et/ou financiers d'un collaborateur – ou d'un tiers de son entourage – entrent en conflit avec ceux de l'entreprise, ou bien dans lesquelles un collaborateur pourrait utiliser ses liens avec l'entreprise pour son bénéfice personnel.

Les employés sont tenus de toujours agir dans l'intérêt de l'entreprise et par conséquent, ils s'engagent notamment à :

- Ne pas faire un usage inapproprié des biens ou des informations concernant l'entreprise au profit de leur intérêt personnel.
- Ne pas profiter, ni faire profiter des parents ou amis d'opportunités pouvant découler de l'exercice de leurs fonctions au sein de l'entreprise.

- Respecter le processus de sélection établi et n'exercer aucune forme de pression visant à imposer l'embauche de personnes avec lesquelles ils entretiennent une relation de parenté ou d'amitié, et ce au détriment d'autres candidats possédant un profil professionnel mieux adapté aux caractéristiques du poste à pourvoir et aux besoins de l'entreprise.
- Ne pas accepter ni offrir de cadeaux pour leur bénéfice personnel ou celui de leur entourage, à l'exception des cadeaux publicitaires ayant une valeur purement symbolique.
- Appliquer les processus en vigueur pour la sélection et/ou la négociation avec les fournisseurs.
- Mettre en œuvre les principes de coopération et de transparence dans les relations avec les

autorités, les organismes de réglementation et les administrations publiques.

Chaque collaborateur est tenu d'identifier et de signaler en toute transparence toute situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts.

Confidentialité et protection des données personnelles

Nous veillons à la confidentialité de toutes les données personnelles, qu'elles concernent nos collaborateurs ou des tiers. Nous collectons et conservons ces données exclusivement aux effets du bon fonctionnement de Puig.

Puig et le monde des affaires

Fiabilité et confidentialité de l'information

La rigueur et l'exactitude doivent prévaloir dans les informations que nous diffusons, aussi bien à l'extérieur qu'au sein de l'entreprise.

Nous bannissons toute forme de tromperie ou d'action visant à dénaturer la réalité.

La publicité et les informations sur nos produits ne sont en aucun cas trompeuses.

Les informations confidentielles¹ concernant l'entreprise ou des tiers doivent être protégées lors de nos relations commerciales. Leur divulgation et leur utilisation pour en tirer un bénéfice quelconque sont prohibées et ces informations doivent être conservées de façon appropriée.

Qualité

L'excellence est l'une de nos valeurs maîtresses et nous travaillons jour après jour pour qu'elle se reflète dans toutes nos actions.

Nous nous engageons à poursuivre nos efforts en matière d'innovation et d'amélioration de la qualité de nos produits, processus et services.

Ressources de l'entreprise

Les ressources de l'entreprise doivent être utilisées de manière appropriée et responsable, et servir les fins pour lesquelles elles ont été conçues ; il convient d'éviter leur détérioration. Ces ressources ne doivent en aucun cas être utilisées pour nuire à des tiers.

¹ On entend par information confidentielle toute information qui n'est généralement ni connue du public et ni facilement accessible, qui revêt une valeur commerciale en raison de son caractère secret et qui fait l'objet de mesures de protection raisonnables prises par son propriétaire pour garantir son caractère secret.

Paiements et avantages illicites

Il est interdit d'offrir ou d'accepter de recevoir, directement ou indirectement, un quelconque paiement en numéraire, en nature ou de quelque autre type et à caractère illicite, dans le but d'obtenir ou de conserver des relations commerciales ou d'autres avantages.

De manière générale, il est interdit d'accepter des paiements ou tout autre type de biens pouvant avoir une origine illicite.

Marché

Nous respectons toutes les entreprises de notre environnement professionnel, y compris nos concurrents. Nous veillons à exercer une concurrence loyale sur le marché et ne tolérons aucune forme de conduite mensongère, frauduleuse ou malveillante.

Dans le cadre de leurs relations avec des tiers, les employés sont tenus de veiller au respect des valeurs et engagements énoncés dans le Code Éthique et d'en promouvoir l'application.

Le non-respect de ces valeurs de la part d'un tiers, et le maintien d'une telle attitude après une première mise en garde, pourront donner lieu à la résiliation de la relation contractuelle.

Propriété intellectuelle et industrielle

Nous respectons la propriété industrielle, les droits d'auteur et les droits de propriété intellectuelle. L'utilisation de tous matériels ou biens protégés appartenant à des tiers sans leur autorisation expresse est proscrite. De même, l'utilisation de tous matériels ou biens appartenant à Puig dans un autre but que l'exécution des activités de l'entreprise est formellement proscrite.

Application du Code

Tous les collaborateurs de Puig sont tenus de respecter les dispositions du présent Code Éthique.

Les responsables d'équipes sont chargés de diffuser, promouvoir et faire respecter les principes énoncés dans ce Code aux membres de leurs équipes, et de veiller à la conformité de leurs comportements.

Les collaborateurs doivent également s'efforcer de promouvoir les valeurs et principes énoncés dans le Code et de veiller à leur respect dans leurs relations avec les principaux groupes d'intérêt : fournisseurs, clients, autres entreprises, etc.

Tous les services de l'entreprise doivent prendre les mesures nécessaires à l'adoption et au respect des principes du Code. Aucune réglementation interne ne peut être contraire au contenu du Code.

Les collaborateurs sont tenus de signaler tout éventuel manquement au Code les affectant personnellement ou affectant des tiers, conformément à la procédure décrite dans le chapitre « Guide pratique du Code Éthique ».

Aucun employé ne peut demander à un collègue d'enfreindre les engagements énoncés dans le Code. De même, aucune conduite inconvenante ou illicite ne peut être justifiée en invoquant un ordre d'un supérieur contrevenant aux dispositions du Code.

L'entreprise se réserve le droit de prendre les dispositions juridiques qu'elle considère opportunes en cas de manquement à la loi, à la lettre et/ou à l'esprit du présent Code.

Respect de la loi

Nous respectons la législation en vigueur sur les différents marchés où Puig peut exercer ses activités en veillant, dans toute la mesure du possible, au respect des traditions culturelles et sociétales des communautés locales avec lesquelles nous sommes en relation.

Une attention particulière sera prêtée au respect de la législation dans les domaines suivants :

- Qualité, santé et sécurité.
- Embauche, conventions collectives/droit du travail et contrats individuels.
- Environnement.
- Corruption et blanchiment de capitaux.
- Confidentialité des données.
- Dispositions fiscales et diffusion d'informations financières et non financières strictement exactes.
- Concurrence loyale.
- Aménagement du territoire et urbanisme.
- Exportation et importation des produits.

Guide pratique du Code Éthique

Chacun d'entre nous est responsable de sa propre conduite. Ce Code Éthique est l'outil qui doit nous aider à répondre aux questions pouvant se présenter au quotidien.

Aucune conduite inappropriée ne peut être justifiée par des affirmations du type « tout le monde le fait » ou « on m'a dit de le faire ». En tant que collaborateurs, il est de notre responsabilité de connaître et d'appliquer les politiques de l'entreprise et sa réglementation interne.

Si nous nous interrogeons sur la conformité de nos actions ou décisions professionnelles, nous devons nous poser les questions suivantes avant de prendre une décision :

- Mon attitude est-elle conforme à l'éthique ?
- Ai-je la certitude que ma décision ne va pas à l'encontre du Code ?
- Ma décision peut-elle nuire à d'autres personnes au sein de l'entreprise ?
- Mon interprétation du Code n'est-elle pas subjective ?
- Mon action peut-elle être jugée comme étant contraire au contenu du Code ?

Si le doute persiste, il est nécessaire d'en parler autour de vous. Vous pouvez vous adresser à votre responsable direct, au responsable des Ressources humaines, au Service juridique, au responsable de votre division, au Responsable Conformité ou au président du Comité de conformité. Adressez-vous à la personne que vous jugez la plus apte à vous aider et sachez qu'il est fondamental de partager vos interrogations.

Si vous souhaitez faire part d'un éventuel manquement à notre Code, nous vous invitons à suivre la procédure décrite ci-dessous.

Comment signaler un éventuel manquement ?

Circuit des signalements :

Pour communiquer d'éventuels manquements au Code, il convient de prendre contact avec le président de la Commission d'audit. Il peut être contacté par courriel à l'adresse suivante :

ethics@puig.com

La Commission d'audit agit par délégation du Conseil et est chargée de veiller à la transparence et à l'objectivité des activités de Puig. Ses membres sont des conseillers externes, c'est-à-dire sans responsabilités exécutives.

Le président de la Commission d'audit reçoit les signalements et il lui appartient de coordonner l'analyse exhaustive de toute donnée, information ou document lié à chaque situation.

Le processus de signalement ne peut pas être anonyme. Des garanties suffisantes sont en place pour préserver la confidentialité de la personne signalant un manquement, mais il serait difficile d'effectuer une enquête approfondie sur la base d'un signalement anonyme. L'entreprise garantit qu'aucun collaborateur ne fera l'objet de représailles pour avoir signalé un éventuel manquement.

La collaboration de tous est nécessaire pour enquêter sur tout éventuel manquement. En tout état de cause, l'entreprise soutiendra toute action visant à défendre le respect du contenu du Code.

Aucun collaborateur ne peut empêcher un collègue de communiquer un éventuel manquement.

Documents annexes

L'objet du Code Éthique étant de définir des modèles de comportement et non d'établir des listes exhaustives de règles à appliquer, les politiques, règlements et procédures de l'entreprise viennent compléter les principes énoncés.

Notice Code Éthique

Le Code d'Éthique et les politiques associées énoncent les grands principes adoptés par le Groupe en matière de normes de conduite et déontologiques et s'applique à l'ensemble des salariés, dirigeants et administrateurs de l'ensemble des filiales du Groupe à travers le monde.

Le Code d'Éthique a vocation à servir de guide pour régler les problèmes de comportement ou d'éthique qui pourrait se présenter à vous dans le cadre de vos activités professionnelles au sein de notre Groupe. Il définit les standards de conduite à adopter afin que chacun soit en mesure de les appliquer et de donner une image du Groupe en accord avec ces standards.

Si vous souhaitez faire part d'un éventuel manquement à notre Code, nous vous invitons à suivre la procédure décrite ci-dessous.

1. Application du code en France

Ce Code a été élaboré au niveau du Groupe et s'applique à chacune des entités qui le composent. Il a pour objectif principal de permettre à chacun des collaborateurs du Groupe de conduire son activité dans le respect de la législation et des principes d'éthique et d'équité.

Ceci étant précisé, en aucun cas les termes du présent Code ne sont destinés à prévaloir ou se substituer aux lois, règlements, conventions collectives et autres normes impératives applicables dans les sociétés du Groupe en France.

A cet égard et compte tenu de la réglementation française, certaines dispositions du Code s'appliquent aux salariés des entités françaises du Groupe sous réserve des aménagements suivants :

- Dispositions relatives à l'exercice d'une activité politique : Le paragraphe relatif à l'indépendance tel que mentionné dans le Code « *Nous nous attachons à conserver notre indépendance et agissons toujours en conséquence, en nous abstenant notamment de participer à toute activité politique* » n'interdit en aucune manière aux salariés du Groupe en France d'exercer une activité politique, associative ou autre

dès lors que l'exercice d'une telle activité n'intervient pas sur les lieux ou pendant le temps de travail et ne se fait pas au nom de l'une des sociétés du Groupe ; de même ce paragraphe s'applique sous réserve des droits conférés par la législation française aux représentants du personnel.

- Modalités d'application du Code : les dispositions du Code qui prévoient que «*les collaborateurs sont tenus de signaler tout éventuel manquement au Code les affectant personnellement ou affectant des tiers, conformément à la procédure décrite dans le chapitre "Guide pratique du Code d'Éthique."*» ne sont pas applicables aux salariés des entités françaises du Groupe : ces salariés ont donc la faculté et non pas l'obligation de communiquer des manquements au Code.

2. L'alerte professionnelle

Le Code met en place un dispositif d'alerte professionnelle permettant, aux collaborateurs qui le souhaitent, de signaler des constatations ou suspicions de comportements illégaux, inappropriés ou contraires à l'éthique (Guide Pratique du Code d'Éthique).

Le Guide Pratique concernant le Code d'Éthique offre une description des procédures relatives à la réception, à la conservation, au traitement et au signalement des alertes. Le dispositif d'alerte professionnelle doit toutefois être adapté à la législation française.

A la suite de l'adoption de la loi n°2016-1691 en date du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ainsi que du décret n° 2017-564 en date du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat, et la Délibération CNIL n° 2017-191 du 22 juin 2017 portant modification de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle (AU-004), le dispositif d'alerte professionnelle est dorénavant encadré.

Ainsi, le dispositif d'alerte professionnelle tel que mentionné dans le Guide Pratique concernant le Code d'Éthique s'applique sous réserve des règles indiquées ci-dessous.

2.1 Domaines visés par le dispositif d'alerte professionnelle

Le dispositif d'alerte professionnelle s'applique à l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur fonction et leur statut (entre autres, salarié, apprenti, stagiaire) ainsi que tout autre collaborateur extérieur et occasionnel.

Le dispositif d'alerte professionnelle permet aux collaborateurs de signaler tout agissement susceptible de constituer en apparence :

- un crime ou un délit,
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement

ratifié par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement international régulièrement ratifié, ainsi que de la loi ou du règlement,

- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont le Lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance,
- une conduite ou une situation contraire au Code d'Éthique.

Ce dispositif couvre, notamment, les domaines suivants :

- financier, comptable, bancaire, de lutte contre la corruption et le trafic d'influence,
- pratiques anticoncurrentielles,
- conflits d'intérêt,
- lutte contre les discriminations et le harcèlement (moral ou sexuel) au travail ou dans le cadre de relations liées au travail;
- santé, hygiène et sécurité au travail;
- protection de l'environnement.

En revanche, sont exclus du champ d'application du dispositif d'alerte professionnelle, les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

2.2 Exercice du droit d'alerte

Tout collaborateur peut recourir au présent dispositif d'alerte professionnelle pour signaler de bonne foi des faits entrant dans son champ d'application. Il est alors considéré comme un Lanceur d'alerte.

Le recours au dispositif d'alerte professionnelle ne constitue en aucun cas une obligation. Le dispositif d'alerte professionnelle prévu dans le Code et dans le Guide Pratique concernant le Code d'Éthique peut être employé en complément des canaux d'information habituels (Supérieur hiérarchique, Service Juridique ou Responsable des Ressources Humaines) et sans préjudice du rôle et des prérogatives des représentants du personnel et de l'inspection du travail.

Il est rappelé que le Lanceur d'alerte doit être de bonne foi et que toute alerte doit être relevée de manière désintéressée. Aussi le dispositif d'alerte professionnelle ne doit pas être utilisé à des fins de nuisance ou afin de signaler volontairement des alertes dont le Lanceur d'alerte les sait infondées.

La Société précise que le Lanceur d'alerte doit ainsi disposer de suffisamment d'éléments lui permettant de soupçonner de manière légitime qu'un manquement grave a été commis.

Toutefois, si malgré les précautions prises par le Lanceur d'alerte les faits signalés s'avéraient inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite, procédure disciplinaire et/ou judiciaire, le Lanceur d'alerte de bonne foi ne s'exposerait à aucune sanction disciplinaire ou mesure affectant sa carrière ou ses conditions de travail, ou de toute autre représailles de quelle que nature que ce soit.

Tout collaborateur qui s'opposerait aux opérations de vérification ou qui prendrait des mesures de représailles à l'encontre d'un Lanceur d'alerte pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

A défaut, l'utilisation de mauvaise foi du dispositif d'alerte professionnelle expose son auteur à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou rupture des relations contractuelles, ainsi qu'à des poursuites judiciaires, notamment sur le fondement du délit de dénonciation calomnieuse.

2.3 Rôle du Référent

Afin de garantir un traitement impartial et confidentiel des alertes, la Société a nommé un Référent, le Président de la commission d'audit (le "**Référent**") pour recueillir et traiter les alertes entrant dans le champ d'application du présent dispositif d'alerte professionnelle.

Le Référent dispose, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

2.4 Modalités de signalement d'une alerte

Chaque alerte sera traitée conformément à la procédure décrite ci-dessous.

Elle se déroulera en plusieurs étapes:

- procédure et modalités de dépôt de l'alerte,
- traitement et recevabilité de l'alerte,
- suites données à l'alerte et clôture des opérations de recevabilité de l'alerte.

Les alertes sont transmises au Référent, au choix du Lanceur d'alerte, par courrier électronique confidentiel à l'adresse commune suivante:

ethics@puig.com

L'alerte peut être rédigée dans la langue maternelle du Lanceur d'alerte ou dans toute autre langue d'usage du Lanceur d'alerte.

En cas d'alerte, le Lanceur d'alerte devra fournir les informations suivantes, lorsqu'elles sont connues :

- ⇒ **Identification du Lanceur d'alerte**
identité ; fonctions ; coordonnées du Lanceur d'alerte où ce dernier souhaite être joint.
- ⇒ **Identité de(s) personne(s) visée(s) par l'alerte**
identité ; fonctions ; coordonnées de la ou des personnes visées.
- ⇒ **Objet de l'alerte** date et heure de réception de l'alerte ; localisation du Lanceur d'alerte ; description et nature du manquement présumé (avec autant de détails spécifiques que possible); informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer le manquement présumé, lorsque le Lanceur d'alerte dispose de tels éléments , par exemple : documents, photographies, dossiers,

enregistrements officiels, factures, fiches de gestion des stocks, courriels, précédents rapports, fichiers informatiques, relevés bancaires ou autres rapports financiers, équipement manquant dans les registres d'actifs, procès-verbaux de réunion, localisation connue de l'équipement, propriété ou autres preuves physiques hors site.

Le Lanceur d'alerte doit s'abstenir, en toutes circonstances, de révéler à d'autres personnes la nature du manquement présumé et l'identité des personnes physiques ou morales concernées, sauf dans l'hypothèse où ces révélations seraient requises par une autorité de police judiciaire, une juridiction, une autorité administrative ou le Défenseur des Droits.

Il est rappelé qu'une telle alerte doit demeurer de bonne foi et être désintéressée. A défaut, le Lanceur d'alerte s'expose à des sanctions pénales par les autorités compétentes. Toute alerte reçue par le Référént, quel qu'en soit le support, donnera lieu à la remise d'un récépissé au Lanceur d'alerte, ainsi qu'un avis sur la pertinence de l'alerte. Le Référént indique au Lanceur d'alerte le délai prévisible du traitement de l'alerte et les modalités selon lesquelles il sera informé des suites données à son alerte.

Ce récépissé et les informations susmentionnées sont communiqués par courrier électronique à l'adresse électronique renseignée par le Lanceur d'alerte.

Dans le cas où le Référént estime que l'alerte manque de pertinence, il peut demander au Lanceur d'alerte des renseignements complémentaires ou lui conseiller de signaler par d'autres moyens les faits ou manquements présumés.

Les objectifs des opérations de recevabilité ou de vérification sont :

- de rassembler des informations fiables et avérées, quel qu'en soit le support, concernant l'alerte aussi vite que possible. Cela peut impliquer la prise de mesures conservatoires visant à protéger ou préserver des documents, matériels et équipements, dans le respect du droit applicable ;
- d'examiner les informations et/ou documents recueillis, quel qu'en soit le support, et de tirer des conclusions objectives et impartiales qui s'imposent, et ce indépendamment de la personne visée par l'alerte ;
- de s'assurer que l'alerte entre dans le champ d'application du dispositif d'alerte professionnelle ;
- de s'assurer que les données collectées sont fiables, pertinentes, adéquates et non excessives au regard de la finalité pour laquelle elles sont collectées ;
- de s'assurer que le traitement des témoins et de la personne qui est l'objet de l'alerte se fait de manière équitable.

Le cas échéant, l'enquête sera diligentée conformément au droit applicable et dans un souci d'équité. Ces enquêtes seront diligentées par la Société avec le concours d'intervenants internes et/ou externes, soumis aux mêmes exigences de confidentialité que celles requises dans le cadre du présent dispositif d'alerte professionnelle.

Une telle enquête pourra nécessiter d'entendre, dans le cadre d'entretiens informels, le Lanceur d'alerte, et/ou la personne visée par l'alerte.

Les personnes visées par une telle enquête et le Lanceur d'alerte pourront se faire assister par toute personne de leur choix, interne à l'entreprise, dans le cadre d'une telle enquête. Aucune sanction ne pourra être prise dans le cadre d'une telle enquête, qui devra se dérouler de manière impartiale.

En aucun cas une telle enquête n'a vocation à se substituer à un interrogatoire policier. A l'issue des opérations de vérification, le Référént clôture l'alerte en émettant un rapport final écrit.

Ce rapport contient :

- les faits détaillés et allégations objets de l'alerte;
- un rappel détaillé de toutes les informations et documents pertinents reçus et collectés. Le cas échéant, si des éléments, quels qu'en soient le support, ont été rejetés car jugés comme non fiables, le rapport devra en exposer les raisons l'ayant conduit à cet avis ;
- les conclusions tirées et leurs fondements ; et
- toute recommandation découlant des conclusions.

Le Référént informe également le Lanceur d'alerte et la personne visée par l'alerte de la clôture des opérations de vérification et des suites données à l'alerte.

2.5 Garanties du dispositif d'alerte professionnelle

Les alertes sont traitées de manière confidentielle et sensible par le Référént afin de s'assurer qu'un tiers non autorisé ne puisse avoir accès à de telles données.

Toutes les mesures raisonnables sont prises pour protéger l'identité du Lanceur d'alerte. Toutefois, son identité pourra apparaître du fait de la nature ou des circonstances de l'alerte elle-même. Lorsque la communication de l'identité d'un Lanceur d'alerte à l'autorité judiciaire est inévitable, le Référént l'en informe au préalable et discute avec lui des conséquences. Hormis ce dernier cas, l'identité du Lanceur d'alerte ne pourra être divulguée sans son consentement.

Les alertes dites "anonymes" ne sont, en principe, pas traitées par le Référént.

Par exception, l'alerte d'une personne qui souhaite rester anonyme peut être traitée mais sous certaines conditions, à savoir :

- que la gravité des faits mentionnés soit établie et que les éléments factuels soient suffisamment détaillés, et
- que le traitement de cette alerte soit entouré de précautions particulières, telles qu'un examen préalable approfondi, par le Référént, de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif d'alerte professionnelle.

Au cours du traitement d'une alerte, le Référént peut prendre contact avec diverses personnes (collaborateurs, clients, fournisseurs, etc.) afin d'obtenir des informations pertinentes et fiables, ainsi que des données et des documents appropriés.

Ces prises de contact et échanges d'informations ne peuvent intervenir que pour les seuls besoins de la vérification et du traitement de l'alerte. Ils s'effectuent dans le respect de la stricte confidentialité du Lanceur d'alerte.

La Société a pris toutes les mesures de sécurité physiques, logiques et organisationnelles afin de garantir l'entière confidentialité des données, informations et identités du Lanceur d'alerte et de la personne visée par l'alerte, recueillies par l'ensemble des destinataires de l'alerte dans le cadre du dispositif d'alerte professionnelle, afin d'éviter que toute personne non autorisée, qu'elle soit interne à la Société ou qu'il s'agisse d'une tierce personne, ne puisse y accéder.

D'une part, il est rappelé que le Référent est soumis à une obligation de confidentialité contractuelle renforcée, tout comme chaque personne pouvant être susceptible de participer au dispositif d'alerte professionnelle.

D'autre part, les supports de recueil des alertes, devront respecter les principes suivants :

- tous documents écrits, quel qu'en soit le support (lettres, témoignage manuscrit, etc.) seront conservés, dans un lieu dont l'accès sera uniquement connu et réservé aux seules personnes chargées de la mise en œuvre du dispositif d'alerte professionnelle et soumises à une obligation de confidentialité renforcée et dont l'accès sera sécurisé. Si l'alerte devait concerner l'une de ces personnes, un lieu *ad hoc*, et garantissant un même niveau de sécurité, sera désigné ;
- tous documents transmis, enregistrés, téléchargés et archivés sur support dématérialisé devront être protégés.

Enfin, le dispositif de sécurité mis en place par la Société fera l'objet d'une maintenance régulière.

La personne directement visée par une alerte est informée de l'existence d'une alerte la concernant. Elle est également informée de son droit d'accès et de rectification des données la concernant, et de ce qu'elle peut s'opposer au traitement des données contenues dans l'alerte, conformément aux dispositions des articles 6 et 32 de la Loi du 6 janvier 1978.

Toutefois, la personne visée par une alerte ne peut en aucun cas, sur le fondement de son droit d'accès, se voir communiquer l'identité du Lanceur d'alerte.

L'identité du Lanceur d'alerte est maintenue strictement confidentielle vis-à-vis de la personne visée par l'alerte, sauf autorisation contraire par le Lanceur d'alerte, et ce pendant toute la durée du traitement de l'alerte et après la fin de l'alerte.

Il est rappelé que l'identité du Lanceur d'alerte ne peut être divulguée, sauf à une autorité judiciaire et avec son consentement. Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par une alerte ne pourront être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, que si l'alerte est caractérisée par l'établissement de faits vérifiables et fondés.

Il est rappelé que le fait de divulguer des éléments confidentiels, tels que l'identité du Lanceur d'alerte ou de la personne visée par une telle alerte ainsi que les informations

recueillies à cette occasion, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.

2.6 Conservation des données

Tous les documents et informations, quels que soient leurs supports, obtenus dans le cadre d'une alerte sont détruits, conservés ou archivés conformément aux dispositions en vigueur.

Lorsque l'alerte ne rentre pas dans le champ d'application du présent dispositif d'alerte professionnelle, les données sont détruites ou archivées sans délai.

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les documents et informations y afférents sont détruits ou archivés dans un délai de deux (2) mois à compter de la clôture des opérations de recevabilité ou de vérification.

Si une alerte donne lieu à une procédure disciplinaire ou judiciaire, ou en cas d'alerte abusive, les documents et informations relatifs à l'alerte sont conservés jusqu'au terme de la procédure.

En cas d'archivage, les données seront conservées dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint pour une durée n'excédant pas les délais des procédures contentieuses à la lumière des délais de prescription applicables.

2.7 Traitement automatisé et transfert des données personnelles

Ce dispositif d'alerte professionnelle, qui a fait l'objet d'un engagement de conformité à l'AU-004, obéit aux conditions imposées par la CNIL concernant notamment :

- la confidentialité garantie au Lanceur d'alerte concernant son identité ainsi que des documents et informations révélés ;
- le traitement des faits recueillis et leurs destinataires ;
- la durée de conservation des données personnelles ;
- les mesures de sécurité et l'information des collaborateurs sur ce dispositif ;
- le droit d'accès et de rectification aux informations personnelles recueillies.

Il est rappelé que seules les catégories de données suivantes pourront être traitées :

- identité, fonctions et coordonnées du Lanceur d'alerte ;
- identité, fonctions et coordonnées de la personne visée par l'alerte ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- les faits signalés ;
- les éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte-rendu des opérations de vérification ;
- suites données à l'alerte.

2.8 Formalités et entrée en vigueur du dispositif d'alerte professionnelle

Ce dispositif d'alerte professionnelle n'entrera en vigueur qu'après accomplissement des procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel concernées, des formalités administratives et de publicités requises.

German

Der Ethikkodex von Puig

Inhalt

Botschaft des <i>Chairman and CEO</i>	P.156-157
Leitbild	P.158-159
Unsere Werte	P.160-161
Puig und die Umgebung	P.162-163
Puig und die Menschen	P.164-165
Puig in der Geschäftswelt	P.166-167
Anwendung des Kodexes	P.168-169
Praktischer Leitfaden des Ethikkodexes	P.170-171

Botschaft des *Chairman and CEO*

Wir haben bereits im Jahr 2007 einen Ethikkodex für Puig zusammengestellt. Heute, zehn Jahre später, legen wir Ihnen eine Neuauflage vor, die auch den aktuellen rechtlichen Rahmen berücksichtigt.

Wie Sie feststellen werden, setzt dieses Dokument Maßstäbe für das Verhalten, das wir von allen Puig-Mitarbeitern sowie von allen, die mit uns in Verbindung stehen, erwarten.

Ich möchte darauf hinweisen, dass dieser Ethikkodex der Inbegriff der Unternehmenskultur von Puig ist. Jede einzelne Vorgabe und Richtlinie dieses Dokuments spiegelt die Werte unseres Unternehmens in kohärenter und konstanter Weise wider.

Oft höre ich sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens Kommentare über die ganz besondere Kultur von Puig. Zehn Jahre lang war der Ethikkodex der Leitfaden unserer Unternehmenskultur, indem er unsere Werte, Prioritäten und die gemeinsamen Grundsätze, die wir bei unserer beruflichen Tätigkeit stets vor Augen haben sollten, klar auf den Punkt brachte. Meines Erachtens hebt sich Puig heute durch diese besondere Kultur von der Konkurrenz ab, weil der Konzern während seiner langen historischen Entwicklung stets eine Familie mit soliden und unverbrüchlichen Werten an seiner Seite hatte. Diese Werte werden von einer Generation an die nächste weitergegeben. Diese Werte kommen in der Art und Weise zum Ausdruck, wie Puig seine Geschäfte führt.

Wir streben heute danach, zu den führenden Anbietern unserer Branche zu gehören. Deshalb ist es jetzt wichtiger denn je, dass wir alle das vorliegende Dokument lesen, verstehen und in seinem Sinne handeln. Auch müssen wir in den Situationen, in denen wir als Mitarbeiter des Puig-Konzerns auftreten und handeln, unseren Stakeholdern ein Vorbild sein.

Ich möchte Sie daran erinnern, dass in dieser aktualisierten Fassung des Ethikkodexes ein eindeutiges Verfahren zur Meldung von Verstößen gegen die Kodexvorschriften festgelegt wurde. Wenn Sie der Meinung sind, dass wir irgendwo nicht konsequent genug sind, oder wenn sich Situationen ergeben, in denen die hier definierten Vorschriften nicht eingehalten werden, zögern Sie nicht, uns dies mitzuteilen. Seien Sie versichert, dass das betreffende Verfahren genügend Garantien bietet, um sicherzustellen, dass Privatsphäre und Daten jeder Person, die einen Verstoß meldet, geschützt werden.

Ich fordere Sie dazu auf, den Ethikkodex von Puig (erneut) zu lesen und sich zur Einhaltung der dort dargelegten Prinzipien zu verpflichten. Dafür, dass Sie diesem Kodex den Respekt entgegenbringen, den er verdient, möchte ich Ihnen im Voraus danken.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marc Puig'.

Marc Puig
Chairman and CEO

Leitbild

*Der Ethikkodex von Puig steckt einen Verhaltensrahmen ab, der darauf abzielt, dass wir über eine Reihe von Verpflichtungen seitens des Unternehmens und seiner Mitarbeiter unserem Motto **Passion, People, Performance** gerecht werden können.*

Puig hat als Unternehmen eine Verpflichtung gegenüber der Umgebung, in der es tätig ist, ist aber auch seinen Kunden, den Verbrauchern und seinen Angestellten und freien Mitarbeitern verpflichtet.

Als Beschäftigte von Puig sind wir alle wiederum eine Verpflichtung gegenüber unserem Unternehmen eingegangen, und zwar nicht nur an unserem Arbeitsplatz, sondern auch außerhalb, wenn wir als Vertreter von Puig auftreten.

Auch wenn diese Verpflichtungen notwendigerweise eine rechtliche Verpflichtung einschließen, gehen ihre Anforderungen oft über das rein gesetzliche Maß hinaus. Wenn wir die Kernaussage dieses Dokuments

– Passion, People, Performance –

wirklich sinngemäß umsetzen wollen, muss das auch so sein. Denn diese Verpflichtungen beruhen auf dem, was wir unsere „gute Bürgerpflicht“ bzw. unser gesellschaftliches Engagement nennen. Es ist nämlich unser erklärtes Ziel, als Mitarbeiter von in seinem Namen und als seine Stellvertreter nach innen wie außen vorbildliche Bürger zu sein. Deshalb sind wir alle dazu verpflichtet, unseren Ethikkodex zu lesen und das zu verinnerlichen, was er für uns alle bedeutet, jeweils in den Bereichen, in denen wir als Mitarbeiter von Puig tätig sind.

Es ist unsere Pflicht, die Vorgaben des vorliegenden Kodexes in Absicht und Wortlaut einzuhalten. Dadurch führen wir all jenen, mit denen wir geschäftlich in Verbindung stehen, jene Werte in vorbildlicher Art und Weise vor Augen, die seinem Inhalt zugrunde liegen.

Dieses Dokument wurde von der Aktionärsversammlung und vom Verwaltungsrat von Puig genehmigt. Für jede Änderung des derzeitigen Inhalts muss die Zustimmung dieser Organe eingeholt werden, mit Ausnahme der Abschnitte „Anwendung des Kodexes“ und „Praktischer Leitfadens des Kodexes“, die nur vom Verwaltungsrat genehmigt zu werden brauchen.

Unsere Werte

Unser Motto *Passion, People, Performance* umfasst eine Bandbreite von Werten, die unsere Wesensart definieren. Diese reicht von der Leidenschaft für Kreativität und der Bedeutung der menschlichen Aspekte im Unternehmen bis hin zu unserem Streben nach Effizienz, Sinn und einer Vision für unsere Geschäfte. Diese Werte sind die Fundamente des typischen Puig-Stils, der uns leitet und uns hilft, ein langfristiges, rentables und nachhaltiges Unternehmensprojekt aufzubauen.

Die Werte, die diesem Kodex zu Grunde liegen, hält das Unternehmen bei der Ausführung seiner Aktivitäten in der gewünschten Form für unentbehrlich. Mit ihrer Hilfe wollen wir eine Außenwirkung erzielen, die sich mit unserer Identität deckt. Wir halten es für äußerst wichtig, dass jeder Mitarbeiter versteht, was diese Werte bedeuten, damit wir alle nicht mehr nur den Kodex einhalten, sondern uns voll und ganz mit dem Puig-Stil identifizieren.

Integrität

Wir sind entschlossen, immer korrekt zu handeln, nicht nur gemäß dem Wortlaut dieses Kodexes, sondern auch im Einklang mit den Werten dieses Unternehmens.

- Wir wollen stets das Gesetz und diesen Kodex achten und alle übrigen, intern und extern festgelegten Bestimmungen, Strategien und Verfahren respektieren.
- Wir wollen anderen Mitarbeitern und externen Personen ein Vorbild an Gleichmut sein, damit man uns an diesem Wert wiedererkennt.

Respekt

Wir behandeln andere mit Gleichheit, Würde und guten Manieren und wir achten immer darauf, welche Auswirkungen unsere Entscheidungen auf sie haben.

- Das Unternehmen verpflichtet sich, alle Mitarbeiter respektvoll zu behandeln. Als Teil des Unternehmens sollten Sie sich in Ihren Beziehungen zu anderen Mitarbeitern ebenfalls respektvoll verhalten.
- Das Unternehmen verpflichtet sich, die anderen Umfelder und Gemeinschaften, in denen es arbeitet, ebenfalls mit Respekt zu behandeln. Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen vertritt, muss er sich seinerseits an diese Verpflichtung halten.
- Das Unternehmen ist zu achten, und wenn ein Mitarbeiter bei uns arbeitet, ist er diese Verpflichtung dem Unternehmen gegenüber bereits eingegangen.

Exzellenz

Wir glauben, dass alles noch besser gemacht werden kann. Auch bei Ergebnissen ist stets noch Luft nach oben. Daher verpflichten wir uns, die Aspekte des Unternehmens, an denen wir beteiligt sind, immer weiter zu optimieren.

- Wir lernen aus der Vergangenheit, um zu vermeiden, dass sich Fehler wiederholen.
- An die Qualität unserer Arbeit stellen wir selbst die höchsten Anforderungen.
- Wir sehen voraus, was in Zukunft erforderlich sein wird, um die kontinuierliche Exzellenz unserer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen sicherzustellen.

Vertrauen

Wir glauben an die anderen und gehen von ihrer Kompetenz und Ehrlichkeit aus.

- Wir handeln redlich und ehrlich.
- Wir vertrauen auf die guten Absichten und die Fähigkeiten der anderen.
- Wir verzichten auf Zynismus und unterstützen die Arbeit der anderen wohlwollend.

Flexibilität

Wir haben keine Angst vor Veränderungen und sind in der Lage, uns an neue Herausforderungen und an die Möglichkeiten, die sich daraus ergeben können, anzupassen. Wir fördern die Neugierde und passen uns immer an die Welt an, in der wir leben und arbeiten.

- Wir sind stets offen für neue Sichtweisen und Perspektiven.
- Wir ergreifen selbst die Initiative und bringen innovative Vorschläge ein.
- Wir begrüßen Veränderungen und lehnen sie nicht deshalb ab, weil sie eine Herausforderung darstellen könnten.

Puig und die Umgebung

Umwelt

Wir sind ein Unternehmen, das verantwortungsvoll mit der Umwelt umgeht, und wir bemühen uns bei unseren weltweiten Aktivitäten, die Umwelt zu schützen.

Gemeinschaft

Im Laufe unserer Geschichte waren wir immer ein Unternehmen, das sich der Gesellschaft gegenüber in der Pflicht sieht, und wir wollen das auch weiterhin sein. Deshalb werden wir bei jeder Anpassung dieses Kodexes die örtlichen Gewohnheiten respektieren und in den Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, zur Wertschöpfung beitragen.

Damit uns dies gelingt, halten wir für unsere Produkte und Anlagen sowie während des Transports die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards ein und garantieren, dass die Artikel, die wir vertreiben, keine Risiken für die Gesundheit und/oder Sicherheit bergen. Dies gilt sowohl für ihre Herstellung als auch für ihre Anwendung.

Unabhängigkeit

Wir verpflichten uns dazu, unsere Unabhängigkeit zu bewahren, und werden immer dementsprechend handeln und nicht an politischen Aktivitäten teilnehmen.

Ruf

Unser Ruf in der Gesellschaft hängt von uns allen ab, deshalb dürfen wir keine Meinungen äußern oder im Namen des Unternehmens handeln, wenn wir dazu nicht ermächtigt wurden.

Puig und die Menschen

Wir respektieren und verteidigen die allgemeinen Menschenrechte und die Privatsphäre des Individuums.

Vielfalt und Gleichstellung

Wir sind der Ansicht, dass Vielfalt ein fundamentaler Wert unseres Unternehmens ist, der Innovation und gleichzeitig auch Kreativität fördert und uns hilft, die verschiedenen Umgebungen, in denen wir tätig sind, besser zu verstehen.

Daher diskriminieren wir niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Familienstand, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Nationalität. Desgleichen sind in unserem Unternehmen sexuelle, körperliche oder seelische Belästigungen oder Beleidigungen und auch alle sonstigen Belästigungen oder Beleidigungen verboten.

Arbeitsbedingungen

- Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter halten wir uns an sozial verantwortliche Praktiken.
- Wir stellen niemanden zu missbräuchlichen Konditionen ein.
- Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit ab.
- Wir fördern unsere Mitarbeiter im Einklang mit ihren Leistungen und Kompetenzen.
- Wir bieten ein sicheres Arbeitsumfeld und halten die Maßnahmen ein, welche an allen Arbeitsplätzen die Sicherheit garantieren.
- Die Mitarbeiter müssen die Sicherheitsnormen einhalten und dürfen ihre Kollegen und die Anlagen nicht in Gefahr bringen.

Verfahren und Strategien

Die Mitarbeiter müssen sowohl die globalen Strategien und Prozesse als auch die Strategien und Prozesse ihrer Abteilung kennen. Sie sind dafür verantwortlich, dass deren Inhalte respektiert und eingehalten werden und müssen dafür sorgen, dass sich auch ihre Kollegen an sie halten.

Interessenkonflikt

Ein Interessenkonflikt ist ein Fall, in dem die persönlichen und/oder finanziellen Interessen eines Mitarbeiters oder eines mit ihm verbundenen Dritten mit denen des Unternehmens kollidieren, oder in denen ein Mitarbeiter seine Beziehung zum Unternehmen zugunsten seiner eigenen Interessen ausnutzen könnte.

Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, immer im Interesse des Unternehmens zu handeln, und verpflichten sich demzufolge unter anderem dazu:

- Güter oder Informationen des Unternehmens nicht zweckentfremdet zu ihrem persönlichen Vorteil zu verwenden.
- Möglichkeiten, die sich eventuell aus der Ausübung ihrer Tätigkeit im Unternehmen ergeben, nicht zu ihrem eigenen Vorteil

- oder zum Vorteil ihrer Familienangehörigen oder Freunde auszunutzen.
- Bei Stellenbesetzungen ist der vorgeschriebene Auswahlprozess zu befolgen und keinerlei Druck auszuüben, etwa, um einen Arbeitsvertrag für Personen zu erzwingen, zu denen sie eine familiäre oder freundschaftliche Beziehung unterhalten. Damit würden sie anderen Kandidaten schaden, deren Erfahrungsprofil den Anforderungen der Vakanz oder den Bedürfnissen des Unternehmens besser entspricht.

- Sie verpflichten sich, keine Geschenke, die für den Mitarbeiter oder sein Umfeld einen persönlichen Vorteil darstellen, zu machen oder anzunehmen, mit Ausnahme von Werbegeschenken, die rein symbolischen Wert besitzen.

- Bei Auswahlprozessen und/oder Verhandlungen mit Lieferanten ist das vorgeschriebene Verfahren einzuhalten.
- Die Beziehungen zu Behörden, Aufsichtsorganen und zur öffentlichen Verwaltung sind immer nach den Prinzipien der Zusammenarbeit und Transparenz auszurichten.

Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, alle Fälle, in denen ein Interessenkonflikt entstehen kann, klar zu benennen und zu melden.

Privatsphäre und Datenschutz

Wir behandeln personenbezogene Daten stets vertraulich, sowohl die unserer Mitarbeiter als auch die Daten Dritter. Wir erheben und bewahren diese Daten nur deshalb auf, damit Puig effizient arbeiten kann.

Puig in der Geschäftswelt

Wahrheitsgehalt und Vertraulichkeit von Informationen

In den Informationen, die wir nach außen weitergeben oder innerhalb des Unternehmens verbreiten, müssen Korrektheit und Genauigkeit vorherrschen.

Wir vermeiden jede Art von Betrug oder von Handlungen, welche die Realität falsch darstellen könnten.

Mit unserer Werbung und den Informationen über unsere Produkte führen wir niemanden in die Irre und verleiten niemanden zum Betrug.

Vertrauliche Informationen¹, sowohl des Unternehmens als auch Dritter, müssen in unseren Geschäftsbeziehungen geschützt werden. Ihre Verbreitung ist zu vermeiden, und sie dürfen nicht zu persönlichen Zwecken benutzt werden, sondern sind ordnungsgemäß zu archivieren.

¹Vertrauliche Informationen sind Informationen, die nicht allgemein bekannt und nicht leicht zugänglich sind; Informationen, die einen kommerziellen Wert besitzen, weil sie geheim sind; Informationen, die mit Hilfe von vernünftigen Maßnahmen vom Eigentümer geheim gehalten werden.

Qualität

Exzellenz ist einer unserer wichtigsten Werte, und wir arbeiten jeden Tag daran, dass sie in allen unseren Handlungen erkennbar wird. Wir verpflichten uns dazu, uns auch weiterhin um Innovationen zu bemühen und stets bestrebt zu sein, die Qualität unserer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen zu verbessern.

Ressourcen des Unternehmens

Die Unternehmensressourcen müssen korrekt, verantwortungsbewusst und ihrem Zweck entsprechend verwendet werden. Die Zerstörung oder Beschädigung von Ressourcen gilt es zu vermeiden. Desgleichen dürfen die Unternehmensressourcen niemals zur Schädigung Dritter eingesetzt werden.

Unrechtmäßige Einnahmen und Zahlungen

Die Annahme oder das Angebot von direkten oder indirekten Einnahmen oder Zahlungen in Form von Bar- oder Sachleistungen oder in irgendeiner anderen Form, mit der Absicht, sich auf illegalem Wege Zuschläge oder andere Vorteile zu erschleichen, ist verboten.

Geldbeträge oder Vermögenswerte jeder anderen Art anzunehmen, die möglicherweise illegalen Ursprungs sind, ist in jedem Fall unzulässig.

Markt

Wir begegnen allen Unternehmen in unserem beruflichen Umfeld mit Respekt, auch unseren Wettbewerbern. Wir konkurrieren auf dem Markt in legaler Art und Weise. Irreführende, betrügerische oder böswillige Verhaltensweisen werden wir in keinem Fall akzeptieren.

In unseren Beziehungen zu Dritten sind die Mitarbeiter dafür verantwortlich, die Umsetzung der Werte und Verpflichtungen dieses Kodexes zu überwachen und zu fördern.

Wir empfehlen, Vertragsverhältnisse mit Dritten, die gegen die Regelungen dieses Kodexes verstoßen, und, nachdem sie darauf aufmerksam gemacht wurden, weiter auf ihrer Einstellung beharren, zeitnah zu beenden.

Geistiges und gewerbliches Eigentum

Wir respektieren das gewerbliche Eigentum, das Urheberrecht und das geistige Eigentum. Es ist nicht gestattet, Material oder Güter von Dritten, die solchen Schutzbestimmungen unterliegen, ohne ausdrückliche Genehmigung des Eigentümers zu nutzen. Ebenso wenig dürfen Materialien oder Güter, die Eigentum von Puig sind, für andere Zwecke als das Vorantreiben der eigenen beruflichen Tätigkeit genutzt werden.

Anwendung des Kodexes

*Der Kodex muss von allen Puig-
Mitarbeitern eingehalten werden.*

Das Management mit seinen Teams ist dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter den Inhalt des Kodexes kennen, ihn einhalten und fördern und sich im Sinne des Kodexes verhalten.

Die Mitarbeiter müssen ihrerseits alles tun, um sicherzustellen, dass die Werte und Prinzipien des Kodexes im Hinblick auf die wichtigsten Interessengruppen – Lieferanten, Kunden, andere Unternehmen etc. – gezielt umgesetzt werden.

Alle unsere Abteilungen werden die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um den Kodex umzusetzen und weiterzuentwickeln. Interne Bestimmungen dürfen dem Inhalt des Kodexes nicht widersprechen.

Mitarbeiter müssen eventuelle Verstöße oder Zuwiderhandlungen gegen den Kodex melden, sowohl, wenn sie persönlich betroffen sind, als auch, wenn sie Dritte betreffen. Sie müssen dabei die Vorgehensweise, die in dem Abschnitt „Praktischer Leitfaden des Ethikkodexes“ beschrieben ist, befolgen.

Kein Mitarbeiter darf von einem Kollegen verlangen, gegen den Kodex zu verstoßen. Ebenso wenig lässt sich falsches oder rechtswidriges Verhalten mit der Anordnung eines Vorgesetzten rechtfertigen, auch wenn diese den Vorgaben des Kodexes widerspricht.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, geeignete rechtliche Schritte einzuleiten, wenn seiner Meinung nach das Gesetz bzw. der Wortlaut und/oder der Sinn dieses Kodexes nicht eingehalten wurden.

Einhaltung der Gesetze

Auf den Märkten, auf denen Puig tätig zu werden beschlossen hat, werden wir uns, wo immer möglich, vergewissern, dass wir bei unserer Tätigkeit die kulturellen und gesellschaftlichen Traditionen der Gemeinschaften, mit denen wir interagieren, berücksichtigen.

Besonderes Augenmerk richten wir dabei auf die Einhaltung der Gesetze zu folgenden Themen:

- Qualität, Gesundheit und Sicherheit
- Einstellung neuer Mitarbeiter, Tarifverträge/Regelungen zu Arbeitnehmerrechten oder Einzelverträgen
- Umwelt
- Korruption und Geldwäsche
- Datenschutz
- Steuergesetze und die präzise Bereitstellung von finanziellen und nicht finanziellen Informationen
- Fairer Wettbewerb
- Raumordnung und Stadtplanung
- Export und Import von Waren

Praktischer Leitfaden des Ethikkodexes

Jeder von uns ist für sein eigenes Verhalten verantwortlich. Unser Kodex ist ein Werkzeug, das dazu beitragen soll, Zweifel an unseren Handlungen bei der täglichen Arbeit auszuräumen.

Wir können kein Verhalten mit der Erklärung „das machen alle so“ oder „mir wurde gesagt, dass ich das so machen soll“ rechtfertigen. Es ist unsere Verpflichtung als Mitarbeiter, die Strategien des Unternehmens und seine internen Bestimmungen zu kennen und umzusetzen.

Wenn wir die Richtigkeit unserer Handlungen oder Entscheidungen bei der Arbeit hinterfragen, müssen wir uns auch die folgenden Fragen stellen, bevor wir eine Entscheidung treffen:

- Handle ich ethisch korrekt?
- Bin ich mir im Klaren darüber, ob meine Entscheidung gegen den Kodex verstößt?
- Kann meine Entscheidung anderen Personen im Unternehmen schaden?
- Gehe ich bei der Auslegung des Kodexes vielleicht nicht objektiv vor?
- Kann meine Handlung als Verstoß gegen den Inhalt des Kodexes angesehen und als solcher gemeldet werden?

Bestehen die Zweifel auch dann noch fort, ist es am besten, nachzufragen. Wir können uns an unseren direkten Vorgesetzten, an die verantwortliche Person in der Personalabteilung, an die Rechtsberatung, an den Abteilungsleiter, an den CCO (Chief Compliance Officer) oder den Vorsitzenden des Compliance-Komitees wenden. Am besten ist es, sich an die Person zu wenden, die uns am geeignetsten erscheint. Es ist jedoch stets von fundamentaler Bedeutung, die Zweifel einer anderen Person mitzuteilen.

Um Zweifel hinsichtlich eines möglichen Verstoßes gegen unseren Kodex zu melden, sollte man das im Anschluss ausgeführte Verfahren befolgen.

Wie melde ich einen eventuellen Verstoß?

Das Meldeverfahren:

Eine eventuelle Nichteinhaltung des Kodexes muss dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gemeldet werden. Er ist unter folgender E-Mail-Adresse erreichbar:

ethics@puig.com

Der Prüfungsausschuss ist ein Unterausschuss des Verwaltungsrats. Seine Aufgabe ist die Stärkung und Überwachung der Transparenz und Objektivität der Geschäfte von Puig. Seine Mitglieder sind externe Berater, also keine Führungspersonen des Unternehmens selbst.

Ihre Meldung wird dem Vorsitzenden dieses Prüfungsausschusses zugestellt. Er ist dann für die umfassende Auswertung aller Daten, Informationen oder relevanten Dokumente verantwortlich.

Die Meldung kann nicht anonym erfolgen. Wir bieten Ihnen jedoch ausreichende Garantien zum Schutz der Privatsphäre der Person, die die Meldung eingereicht hat. Es ist sehr schwierig, eine Angelegenheit umfassend zu untersuchen, wenn die Meldung anonym erfolgt. Das Unternehmen garantiert, dass kein Mitarbeiter durch die Meldung eines eventuellen Verstoßes geschädigt wird.

Wir müssen in diesen Verfahren zur Aufklärung einer eventuellen Nichteinhaltung alle zusammenarbeiten. Das Unternehmen wird immer sämtliche Maßnahmen zur Verteidigung der Inhalte dieses Kodexes unterstützen. Kein Mitarbeiter darf verhindern, dass ein anderer einen eventuellen Verstoß meldet.

Weitere Dokumente im Anhang

Da der Zweck dieses Kodexes nicht nur eine umfassende Darlegung der Bestimmungen ist, sondern den Mitarbeitern auch Handlungsmuster vorgeben soll, werden seine Inhalte durch die Richtlinien, Vorschriften und Verfahren des Unternehmens ergänzt.

Catalan

Codi Ètic de Puig

Sumari

Missatge del <i>Chairman and CEO</i>	P.178-179
Propòsit	P.180-181
Els nostres valors	P.182-183
Puig i l'entorn	P.184-185
Puig i les persones	P.186-187
Puig en els negocis	P.188-189
Aplicació del Codi	P.190-191
Guia pràctica del Codi	P.192-193

Missatge del *Chairman and CEO*

L'any 2007 vam crear el Codi Ètic de Puig. Enguany, coincidint amb el desè aniversari, en publiquem una versió actualitzada que té en compte l'entorn legislatiu actual.

Com veureu, aquest document estableix el marc de referència per al tipus de conducta que s'espera de totes les persones que treballem a Puig i també les que es relacionen amb nosaltres.

M'agradaria destacar que el Codi Ètic encarna la cultura de Puig. Els valors de la nostra companyia es veuen reflectits de manera coherent i constant a totes i cadascuna de les directrius recollides en aquest document.

Sovint he sentit dir, tant dins com fora de l'empresa, que Puig té una cultura molt particular. Durant deu anys, el Codi Ètic ha guiat la nostra cultura i ha articulat clarament els valors, prioritats i principis comuns que hem de tenir presents en la nostra activitat professional. Crec que si avui dia Puig es distingeix per aquesta cultura específica és perquè al llarg de la seva història ha tingut com a guia una família amb uns valors sòlids i fermes, que s'han anat transmetent de generació en generació. Uns valors que prenen forma en la manera com Puig dirigeix els seus negocis.

Actualment, la nostra ambició és poder situar-nos entre els principals actors de la nostra indústria. Per això és més important que mai que tots nosaltres llegim, compremem i respectem el document i el seu esperit, i que a més donem exemple als nostres stakeholders en les situacions en les quals actuem com a membres de l'organització de Puig.

Us vull recordar que l'actualització del Codi Ètic defineix clarament el procés que ha de seguir qualsevol treballador per denunciar els possibles incompliments del Codi. Si penseu que no som coherents i si es donen situacions en què no es compleixen les regles definides aquí, no dubteu a manifestar-ho. Tingueu per segur que el procés proporciona garanties suficients per preservar la privacitat de qualsevol persona que denunciï una infracció.

Us animo a llegir (o tornar a llegir) el Codi Ètic de Puig i a comprometre-us amb els principis que conté. I us agraeixo per endavant que li demostreu el respecte que es mereix.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marc Puig'.

Marc Puig
Chairman and CEO

Propòsit

*El Codi Ètic de Puig estableix el marc de comportament que expressa el nostre lema **Passion, People, Performance** a través d'una sèrie de compromisos que l'organització i els seus treballadors accepten.*

Com a empresa, Puig té un compromís envers els entorns on està present, envers els seus clients i consumidors i envers els seus treballadors i col·laboradors.

Com a treballadors de Puig, tots nosaltres tenim un compromís envers l'empresa, no només en els nostres llocs de treball sinó també fora d'ells, quan estem representant la nostra companyia.

Si bé aquests compromisos inclouen necessàriament qualsevol obligació legal, en molts casos impliquen un nivell d'exigència que va més enllà d'allò que requereix la llei estrictament. Ha de ser així si volem fer realitat l'essència del nostre lema:

Passion, People, Performance

Aquests compromisos es basen en allò que anomenem la bona ciutadania. El nostre objectiu és ser ciutadans exemplars com a treballadors dins de Puig i fora de Puig en el seu nom i representació. Per tant, tots tenim l'obligació de llegir el contingut del nostre Codi Ètic i assimilar allò que representa per a cadascun de nosaltres en els àmbits en els quals operem com a membres de Puig.

Tenim el deure de complir amb l'esperit i la lletra del Codi, i donar exemple a tots els tercers amb qui mantenim relacions de negocis dels valors sobre els quals s'ha construït el seu contingut.

Aquest document ha estat aprovat per la Junta d'Accionistes i pel Consell d'Administració de Puig. Qualsevol modificació del contingut actual necessitarà l'aprovació d'aquests òrgans, excepte les realitzades en els apartats "Aplicació del Codi" i "Guia pràctica del Codi", que podran ser aprovades pel Consell d'Administració.

Els nostres valors

El nostre lema *Passion, People, Performance* engloba un conjunt de valors que defineix la nostra manera de ser. Des de la passió per la creativitat i la importància de la nostra dimensió humana, fins a la nostra cerca de l'eficiència, sentit i visió dels negocis; aquests valors generen un estil Puig que ens guia i ens ajuda a crear un projecte empresarial a llarg termini, rendible i sostenible.

Els valors que fonamenten aquest Codi són els que l'empresa considera imprescindibles perquè la seva activitat es dugui a terme de la manera desitjada i perquè l'empresa pugui projectar cap a l'exterior la imatge que correspon amb la seva identitat. Creiem que és important que cada treballador entengui què signifiquen aquests valors perquè tothom pugui anar més enllà del simple compliment del Codi i arribi a identificar-se plenament amb l'estil Puig.

Integritat

Tenim la voluntat d'actuar sempre de la manera correcta, d'acord no només amb la lletra d'aquest Codi sinó també amb l'esperit dels valors de l'empresa.

- Respectem sempre la llei, aquest Codi i les normes, polítiques i processos interns i externs establerts.
- Siguem un exemple d'equanimitat per als treballadors i persones externes perquè sigui un valor pel qual se'ns reconegui.

Respecte

Tractem els altres amb igualtat, dignitat i educació, tenint sempre en compte com els afectaran les nostres decisions.

- L'empresa té un compromís de respecte amb tots els seus treballadors. Com a part de l'empresa, procura demostrar sempre aquest respecte en les teves relacions amb els altres treballadors.
- L'empresa té un compromís de respecte amb els diferents entorns i comunitats on opera; quan actuis en representació seva, assegura't que compleixis amb aquest compromís.
- Respecta l'empresa tenint en compte que, en acceptar treballar amb nosaltres, has assumit aquest compromís amb ella.

Excel·lència

Creiem que tot es pot fer d'una manera encara millor i amb millors resultats, i ens comprometem a seguir millorant en aquells aspectes de l'empresa en què estem involucrats.

- Aprèn del passat i evita repetir els errors.
- Exigeix-te la més alta qualitat en el teu treball.
- Anticipa les necessitats de futur per garantir l'excel·lència continuada dels nostres productes, processos i serveis.

Confiança

Creiem en els altres i pressuposem la seva competència i honestedat.

- Actua amb honradesa i honestedat.
- Confia en les intencions i capacitats dels altres.
- Defuig el cinisme i dóna suport al treball dels altres amb bona voluntat.

Flexibilitat

No tenim por al canvi i som capaços d'adaptar-nos als reptes i oportunitats que puguin sorgir. Fomentem la curiositat i ens adaptem sempre al món en què vivim i treballem.

- Mostra't sempre obert a noves formes de veure les coses.
- Sigues proactiu i proposa noves idees.
- Abraça el canvi i no el rebutgis pels reptes que pugui plantejar.

Puig i l'entorn

Medi ambient

Som una empresa responsable amb el medi ambient i ens esforcem per preservar-lo en la nostra activitat arreu del món.

Comunitat

Al llarg de la nostra història, hem estat una empresa compromesa amb la societat i tenim la voluntat de continuar-ho sent. Per aquest motiu, sempre que s'ajustin a aquest Codi, volem respectar els costums locals i aportar valor a les comunitats on desenvolupem la nostra activitat, tot preocupant-nos pel seu benestar.

En aquest sentit, complim amb els estàndards en matèria de salut i seguretat, tant dels productes com de les instal·lacions i durant el transport, i garantim que els articles que comercialitzem no impliquen cap risc per a la salut i/o seguretat durant la fabricació i/o ús.

Independència

Ens comprometem a mantenir la nostra independència i actuarem sempre en conseqüència, tot abstenint-nos de participar en activitats polítiques.

Reputació

La nostra reputació a la societat depèn de tots nosaltres, per tant no hem d'expressar opinions ni actuar en nom de l'empresa si no estem autoritzats.

Puig i les persones

Respectem i defensem els drets humans universals i la intimitat de les persones.

Diversitat i no-discriminació

Considerem que la diversitat és un actiu fonamental per a la nostra organització, que estimula la innovació i la creativitat i al mateix temps ens ajuda a comprendre els diferents entorns on desenvolupem la nostra activitat.

Per tant, no discriminem ningú per qüestions de sexe, raça, religió, edat, estat civil, discapacitat, orientació sexual o nacionalitat, i tampoc no tolerem cap mena d'assetjament, ja sigui sexual, físic, mental o de qualsevol tipus.

Condicions laborals

- Contractem les persones respectant les pràctiques socialment responsables.
- No contractem en condicions d'abús.
- Rebutgem qualsevol forma de treball infantil.
- Promocionem els treballadors en funció dels seus mèrits i competències.
- Proporcionem un entorn laboral segur i complim amb les mesures que garanteixen la seguretat en tots els llocs de treball.
- Els treballadors han de respectar les normes de seguretat i no posar en perill els seus companys ni les instal·lacions.

Processos i polítiques

Els treballadors han de conèixer tant les polítiques i processos globals com els de la seva unitat. I tenen la responsabilitat de respectar, complir i fer complir el seu contingut.

Conflictes d'interès

Són aquells supòsits en què els interessos personals i/o econòmics d'un treballador o un tercer vinculat a ell xoquen amb els de l'empresa o en què un treballador pot utilitzar la seva relació amb l'empresa en benefici dels seus propis interessos.

Els treballadors estan obligats a actuar sempre pensant en l'interès de l'empresa i, per tant, es comprometen, entre altres coses, a:

- No fer un ús inadequat dels béns o informació de l'empresa per a benefici personal.
- No beneficiar-se ni beneficiar familiars o amics d'oportunitats que puguin sorgir en l'execució del seu càrrec a l'empresa.
- Seguir el procés de selecció establert i no exercir cap mena de pressió per forçar la contractació de persones

amb les quals es tingui una relació de parentiu o amistat en perjudici d'altres candidats amb un perfil professional més ajustat als requisits de la plaça vacant i a les necessitats de l'empresa.

- No rebre ni oferir regals en benefici personal del treballador o del seu entorn, excepte els regals publicitaris que només tinguin un valor simbòlic.
- Seguir el procés establert en la selecció i/o negociació amb proveïdors.
- Plantejar les relacions amb autoritats, organismes reguladors i administracions públiques d'acord amb els principis de cooperació i transparència.

Els treballadors tenen l'obligació d'identificar i comunicar de manera transparent tots aquells supòsits que puguin plantejar un conflicte d'interessos.

Privacitat i protecció de dades

Preservem la confidencialitat de la informació personal, ja siguin treballadors o tercers. Obtenim i conservem aquestes dades exclusivament per al funcionament efectiu de Puig.

Puig en els negocis

Veracitat i confidencialitat de la informació

El rigor i l'exactitud han de prevaler en la informació que generem tant cap a l'exterior com cap a la pròpia organització.

Evitem tota mena d'engany o d'acció tendent a desvirtuar la realitat.

No induïm a engany en la publicitat i la informació sobre els nostres productes.

La informació confidencial¹, tant de l'empresa com de tercers, s'ha de protegir en les nostres relacions de negoci i s'ha d'evitar la seva divulgació, no utilitzar-la en benefici propi i mantenir-la degudament arxivada.

Qualitat

L'excel·lència és un dels nostres principals valors i treballem en el dia a dia perquè es reflecteixi en totes i cadascuna de les nostres accions.

Ens comprometem a continuar esforçant-nos per innovar i millorar la qualitat dels nostres productes, processos i serveis.

Recursos de l'empresa

Els recursos de l'empresa s'han d'utilitzar de manera correcta, responsable i amb la finalitat amb què van ser concebuts, i s'ha d'evitar el seu deteriorament. De la mateixa manera, no s'han d'utilitzar mai per perjudicar tercers.

¹És informació confidencial aquella que no és generalment coneguda ni fàcilment accessible; aquella que té un valor comercial pel fet de ser secreta; i aquella que ha estat objecte de mesures raonables per part del seu titular per mantenir-la secreta.

Pagaments i cobraments il·lícits

No es permet oferir ni rebre, directament ni indirectament, cap pagament o cobrament en metàl·lic, en espècie o de qualsevol altra forma, amb la intenció d'obtenir o mantenir negocis o altres avantatges de manera il·lícita.

En qualsevol cas, no està permès acceptar cobraments ni qualsevol altra mena de béns que puguin tenir un origen il·lícit.

Mercat

Respectem totes les empreses del nostre entorn professional, inclosos els nostres competidors. Competim en el mercat de manera lleial i no admetem en cap cas conductes enganyoses, fraudulentos ni malicioses.

En les relacions amb tercers, els treballadors són responsables de vetllar i fomentar els valors i compromisos recollits en el Codi.

Es promourà la finalització de la relació contractual amb qualsevol tercer que, en cas d'incompliment del Codi, persisteixi en la seva actitud un cop n'hagi estat advertit.

Propietat intel·lectual i propietat industrial

Respectem la propietat industrial, els drets d'autor i els drets de propietat intel·lectual. No es permet utilitzar materials ni béns de tercers protegits sense l'autorització explícita del seu titular. De la mateixa manera, tampoc no es podran utilitzar materials ni béns propietat de Puig amb una finalitat diferent a l'execució de la pròpia activitat.

Aplicació del Codi

És obligatori el compliment del Codi per part de tots els treballadors de Puig.

Els directius amb equips al seu càrrec tenen l'obligació que aquests coneguin, respectin i fomentin el contingut del Codi i que es comportin d'acord amb ell.

De la mateixa manera, els treballadors han d'esforçar-se per garantir que es fomentin els valors i principis continguts en el Codi en les relacions amb els principals grups d'interès: proveïdors, clients, altres empreses, etc.

Totes les nostres unitats prendran les mesures necessàries per adoptar i desenvolupar el Codi. Cap normativa interna no pot ser contrària al contingut del Codi.

Els treballadors han de comunicar els possibles incompliments del Codi, tant si aquests els afecten personalment com si afecten a tercers, segons el procediment establert en l'apartat "Guia pràctica del Codi".

Cap treballador no pot demanar a un altre que incompleixi el contingut del Codi. Tampoc ningú no pot justificar una conducta incorrecta o il·lícita tot amparant-se en una ordre superior que infringeixi allò que diu el Codi.

L'empresa es reserva el dret d'exercir les mesures legals que consideri oportunes davant de qualsevol incompliment de la llei, lletra i/o esperit del Codi.

Compliment de la legalitat

Complirem la legalitat vigent en aquells mercats on Puig hagi decidit operar, i ens assegurarem, sempre que sigui possible, que realitzem les nostres activitats de manera sensible a les tradicions culturals i socials de les comunitats en les quals interactuem.

Es parerà especial atenció al compliment de les lleis relatives a:

- Qualitat, salut i seguretat.
- Contractació, convenis col·lectius/regulació dels drets dels treballadors o contracte individual.
- Medi ambient.
- Corrupció i blanqueig de capitals.
- Privacitat de les dades.
- Fiscalitat i comunicació exacta de la informació financera i no financera.
- Competència justa.
- Ordenació del territori i urbanisme.
- Exportació i importació de productes.

Guia pràctica del Codi

Cadascun de nosaltres és responsable de la seva pròpia conducta. El nostre Codi és l'eina que ha de servir per resoldre els dubtes sobre la nostra manera d'actuar en el dia a dia a la feina.

No podem justificar cap conducta perquè “tots ho fan” o perquè “m’han dit que ho fes”. És la nostra responsabilitat com a treballadors conèixer i aplicar les polítiques de l’empresa i la normativa interna.

Quan ens qüestionem la correcció de les nostres accions o decisions de feina, hem de plantejar-nos les preguntes següents abans de prendre una decisió:

- Estic sent ètic?
- No tinc clar si la meva decisió va en contra del Codi?
- Pot la meva decisió perjudicar altres persones de l’empresa?
- Estic sent subjectiu amb la interpretació del Codi?
- Pot la meva acció ser denunciada com a contrària al contingut del Codi?

En cas que persisteixi el dubte, el més important és preguntar. Podem dirigir-nos al nostre responsable directe, al responsable de Recursos Humans, a l’Assessoria Jurídica, al responsable de la unitat de negoci, al CCO (Chief Compliance Officer) o al president del Comitè de Compliance. Dirigeix-te a la persona que creguis més idònia, però és fonamental que comparteixis els teus dubtes.

Si el que vols és comunicar algun possible incompliment del nostre Codi, has de seguir el procediment que s’explica a continuació.

Com notificar els possibles incompliments?

Canal de denúncies:

Per comunicar possibles incompliments del Codi s'ha de contactar amb el President de la Comissió d'Auditoria. Pots contactar amb ell a través de la següent direcció d'e-mail:

ethics@puig.com

La Comissió d'Auditoria és una comissió delegada del Consell que té com a funció reforçar i vigilar la transparència i objectivitat de l'activitat de Puig, els membres de la qual són consellers externs, és a dir, no executius.

El President de la Comissió d'Auditoria rebrà la teva comunicació i serà responsable de coordinar l'anàlisi exhaustiva de qualsevol dada, informació o document relacionat.

El procés de comunicació no podrà ser anònim. Oferim garanties suficients per preservar la intimitat de la persona que contacta, però es fa molt difícil investigar un assumpte en profunditat si es contacta anònimament. L'empresa garanteix que cap treballador no es veurà perjudicat per la comunicació d'un possible incompliment.

Tots hem de col·laborar en els processos d'aclariment de possibles incompliments. L'empresa sempre donarà suport a qualsevol acció en defensa del contingut del Codi. Cap treballador no pot impedir que un altre comuniqui un possible incompliment.

Altres documents annexos

Tenint en compte que la finalitat del Codi no és desenvolupar exhaustivament les normes sinó donar unes pautes d'actuació, el seu contingut es complementa amb les polítiques, normatives i processos de l'organització.



www.puig.com