



Puig  
道德  
規範



## 內容

來自公司的消息	4
關於本道德準則	6
宗旨	6
格言	6
制定道德準則的原因	7
道德準則和人才	7
我們的價值觀	8
<b>Puig</b> 與可持發展	9
<b>Puig</b> 與人員	11
<b>Puig</b> 和經營	13
運用與舉報渠道	15
經理的作用	17
道德準則的修訂	17





## 來自公司的消息

我經常在組織內部和外部聽說，**Puig** 有一種獨特的行事方式，即 **Puig** 方式。我相信我們的文化獨一無二，因為公司在其整個歷史中一直由秉持堅定價值觀的家族領導，這些價值觀代代相傳，體現於 **Puig** 開展業務的方式之中。在過去的 15 年中，《道德準則》表明並引導了這種文化，明確規定了我們在日常工作中必須牢記的價值觀、優先事項和共同原則。我們於 2007 年首次制定了《**Puig** 道德準則》，現在推出與我們的新目標保持一致的修訂版。

2014 年，在我們成立 100 周年之際，我們承諾成為一家更負責任和可持續發展的公司，以此致敬我們的傳承。到 2020 年，在實現了我們於 2014 年設定的所有宏偉目標後，我們繼續更新計劃，並在 2021 年啟動了我們的 2030 ESG 議程。這是我們未來幾年的路線圖，包括在所有三個 ESG 維度（環境、社會和公司治理）中具有挑戰性的目標。我們的議程超越了法律要求，並符合最苛刻的國際標準，因此我們可以儘可能為聯合國可持續發展目標 (SDG) 做出貢獻。

我們公司背後的家族嚴格要求我們成為業內在 ESG 相關問題上最受尊重的集團之一。我們都必須閱讀、理解並遵守《**Puig** 道德準則》及其精神，這比以往任何時候都更為重要。此外，無論何時何地，如果我們代表 **Puig**，都要為我們的利益相關者樹立榜樣。本文件所規定的每一項承諾都反映了我們公司的價值觀，連貫一致。



正如您將看到的，《**Puig** 道德準則》為 **Puig** 的所有員工及其所接觸的人員建立了預期行為的參考框架，並且還明確規定了所有員工在舉報任何違反準則的行為時必須遵循的流程。如果您認為我們沒有遵守本準則，或者出現了不遵守我們的規則的情況，一定要直言不諱。敬請放心，舉報渠道流程保證所有違規行為舉報人的機密性和匿名性。我要鼓勵大家閱讀《**Puig** 道德準則》並盡最大努力遵守其原則。對於您給予本準則應得的尊重，我在此提前表示感謝。

我們希望通過保護環境、尊重當地社區和為社會創造價值來繼續以最負責任的方式行事。我們這樣做的目的是為子孫後代建設一個更加美好的世界。這將成為我們的傳承。



Marc Puig  
董事長兼 CEO



## 關於本道德準則

本道德準則已獲得 Puig Brands, S.A. 董事會的批准，適用於世界各地各個層級的所有 **Puig** 員工，無一例外。

它適用於我們所有的活動和我們所有的公司，並且是我們的創始者和企業家表達自己的價值觀和承諾的框架。這些價值觀和承諾與 **Puig** 的標準保持一致，完善了本道德準則。

與我們合作的第三方和業務合作夥伴必須遵守本準則或其自己的等效準則。

我們所有人都必須閱讀和理解《道德準則》的內容，並自覺承諾遵守其規定及其相關政策。

<sup>1</sup> 指 Puig Brands, S.A. 公司及其子公司，以及根據《西班牙商法典》第 42 條，未來可能加入的 Puig Brands, S.A. 直接或間接持有或可能持有的其他實體。

## 宗旨

打造家族經營的至愛品牌之家，促進幸福感、自信和自我表達，同時建設更美好的世界。

## 格言

- 富有激情
- 以人為本
- 創造佳績



## 制定道德準則的原因

**Puig** 是一家家族企業，其股東受到強大價值觀的驅動，具有長遠的眼光，並致力於建設一個更美好的世界。

2007 年，第一版《**Puig** 道德準則》發布並確立了一系列承諾，以反映公司的價值觀以及在 **Puig** 開展業務的方式。

鑑於當今的世界千變萬化並且我們的組織不斷壯大、更加複雜，我們對《對道德準則》進行了修訂。基於 **Puig** 家族幾代人灌輸給公司的價值觀，本版本制定了一系列新的承諾和行動原則，其中確定了我們的行為和優先事項如何受這些價值觀的驅動，同時又受到規則、法規和界限的約束。

《道德準則》體現了我們公司適應當今世界的企業文化，能夠確保我們在代表公司行事時始終堅持誠信原則，同時也說明了我們踐行公司宗旨的方式。

它是我們的身分聲明，並且確定了我們希望世界如何看待 **Puig**。

## 道德準則和人才

我們公司的成功永遠歸功於選擇為 **Puig** 工作並與我們一起發展事業的人才。隨著新挑戰的出現，我們需要傾聽世界上正在發生的事情，並在公司引入新鮮和多元的觀點。

本新版《道德準則》申明了公司的決心，即優先關注環境可持續性並理解和尊重多樣性，致力於成為可持續變革的力量。

本準則旨在捍衛使我們與眾不同的文化：重視和獎勵人員的求知慾、熱情、公平和進取心，並願意為其未來投資。

本準則中規定的價值觀、承諾和原則確保 **Puig** 是一家優秀人才願意效勞並引以為豪的公司。



## 我們的價值觀

### •◦ 永不休止的求知慾

不懈地尋求塑造未來的機會和想法，既聰明睿智又頗具膽識，從而創造卓越佳績。

### •◦ 富有感染力的熱情

無盡的能量、創造力和積極進取的態度，讓我們覺得能夠取得更大成就並表達真實的自我。

### •◦ 公平與尊重

始終以公平、正直、透明和切實尊重的態度對待彼此，遵循指導我們所有互動行為的承諾。

### •◦ 大膽開拓的氣魄

一個開創者之家，促進所有人的開拓進取精神，鼓勵進行顛覆式創新，靈活敏捷、面向行動且富於韌性。

### •◦ 塑造明天

致力於創造長期價值，成為人類和地球可持續變革的力量，打造一家適合未來多年並留下深遠意義的公司。



## 承諾

### Puig 與可持發展

Puig 通過保護環境、尊重我們經營所在的社區以及為社會創造價值而致力於以可持續的方式發展壯大。

這一承諾與旨在改變我們世界的聯合國可持續發展目標 (SDG) 完全一致。該目標呼籲採取行動消除貧困、保護地球並改善世界各地所有人的生活和前景。

- 環境

我們尊重環境，致力於保護地球及其自然資源。

我們不斷努力以減少整個價值鏈中的碳足跡。

我們的目標是在最佳條件下設計、製造和分銷我們的產品，以最大限度地減少其對環境的影響並保證循環性。

我們力爭保持透明並傳達我們在實現 **Puig** 環境目標方面取得的進展。

我們遵守我們運營所在國家/地區適用的環境法律，並實施公司的環境政策，以鼓勵最佳實踐。

- 社區

我們堅定維持 **Puig** 對社區承諾的悠久傳統。

我們力求尊重與本準則相容的當地習俗，並努力提高我們業務運營所在社區的福祉。

我們在相互信任的基礎上培養與業務合作夥伴的持久關係，我們選擇業務夥伴時會考慮其對可持續發展和負責任經營的承諾。

我們拒絕一切形式的童工，並通過嚴格遵守所有人權法律而致力於保護人權。



- 為社會創造價值

我們通過我們的產品和員工為社會創造價值。

我們致力於為社會做出貢獻，其範圍超越商業活動，並致力於將聯合國可持續發展目標融入公司的活動中，以便其能夠提供一個框架來監測、評估和傳播我們創造的價值。

我們的產品促進健康、自信和自我表達，從而為建設更美好的世界做出貢獻。它們達到最高的安全、質量和行業一流標準，而且我們在營銷中也考慮到了它們可能對社會產生的影響。

我們保持警惕，以確保我們的活動對社會的任何潛在負面影響都得到及時識別和糾正。



## 承諾

### Puig 與人員

我們的人員是我們最寶貴的資產，您的熱情、才能和對 Puig 宗旨和價值觀的承諾是實現我們目標的關鍵。

我們尊重和捍衛普遍人權和個人尊嚴，並作出不懈努力，使 Puig 成為一家能讓人發揮潛能的公司。

- 多元化人才

我們深知吸引、培養和留住有才能的員工的重要性，並相信多元化人才可以提高企業的集體智慧。

我們與人才管理相關的流程透明、公平且沒有歧視。

招聘流程旨在提供多元化的合格候選人以供甄選。選擇決定既考慮多元化可以帶來的附加價值，又符合企業最大利益。

基於受保護的特徵（例如年齡、社會背景、性別、種族、宗教、性取向或殘疾）而拒絕給予求職者工作或內部機會屬於歧視，是不可容忍的。

為員工提供學習和培養技能的機會，便於其發展職業生涯及擴展未來前景。

- 包容與平等

**Puig** 工作場所的文化具有包容性和非歧視性，讓員工覺得受到重視並能夠做出貢獻。

**Puig** 的員工均有平等的機會獲得內部機會，並且與內部機會相關的決策是根據員工的表現和潛力公平客觀地做出的。

以公正客觀的方式衡量和獎勵績效。

在人力資源部門的支持下，經理負責識別員工的潛力並為其提供施展機會。

任何讓員工感到被排斥、孤立或無法做出貢獻的行為都是不可容忍的。



- 工作環境

**Puig** 提倡打造人人都享有尊嚴、得到尊重的工作場所。

我們應該以禮貌和同理心行事。故意造成傷害、恐嚇或羞辱的行為不可容忍。

絕不容忍任何形式的歧視、傷害和騷擾，尤其是工作場所騷擾或性騷擾。

**Puig** 完全遵守我們經營所在國家/地區的就業法規，並且遵守所有適用的健康和  
安全法規，避免可能危及我們自己、我們的同事或公司場所的風險。



## 承諾

### Puig 和經營

我們遵守適用法律並擁護最高的商業道德標準

- 信息的準確性

我們不會故意實施或縱容任何形式的欺騙或歪曲事實。

所有在內部和外部傳播的信息的表達都必須準確清晰。

廣告文案和產品信息的撰寫不得以欺騙消費者為意圖。

- 數據的保護和安全

我們致力於遵守我們運營所在市場的數據保護和隱私法規。

我們僅收集和存儲合法公司活動所必需的數據。

在業務活動過程中收集的與公司或第三方相關的機密信息必須妥善保護和存儲，不得泄露或用於個人利益。

我們保護與我們的員工和第三方有關的所有個人信息的機密性。

我們對安全的承諾是通過保證最低限度的安全來預測、預防和響應對我們信息系統的威脅。我們實施必要的安全措施來保護所管理的信息的機密性、完整性和可用性。

- 利益衝突

我們應盡最大努力避免我們的個人或經濟利益與 **Puig** 的利益產生衝突，如果確實發生這種情況，則必須立即向經理充分披露事實。

我們絕不能為自己、家人或朋友的利益而使用公司信息或財產，絕不能影響招聘和選拔過程以使家人或朋友收益，也不得接受可能損害我們的獨立性或誠信的禮物。

選擇供應商、主管部門和其他機構及與其談判時，必須使用規定程序。

我們必須始終以公司的利益行事，並立即報告潛在的利益衝突情況。

- 公司資源



公司資源應以適當和負責任的方式用於既定目的，並保持最佳狀態。使用時絕不能對第三方造成傷害。

- 付款和非法交易

禁止任何類型的腐敗行為、做法或形式。

我們不得直接或間接提供或接受現金或實物支付或任何其他形式的報酬、不正當利益或任何形式的好處，以便從私人第三方或公共行政部門成員處謀求或為其謀求：非法獲取或維持業務或其他利益。

禁止接受可能來自非法來源的付款或商品。

- 市場道德

我們尊重市場上的其他公司，包括我們的競爭對手。我們堅持公平競爭的原則，譴責任何形式的誤導、欺詐或惡意行為。

我們的活動遵守所有適用的公共衛生法規。

- 智慧財產權和工業產權

我們尊重工業產權、著作權和智慧財產權。

明確禁止在未經其所有人授權的情況下使用任何受保護的第三方材料或商品。

屬於 **Puig** 的任何材料或商品不得用於公司預期目的以外的任何目的。

- 聲譽

我們共同為公司的聲譽負責。

未經事先授權，任何與 **Puig** 有關聯的人都不得以公司名義發表意見或行事。

- 稅務合規

我們深知，在我們經營所在的司法管轄區繳納的稅款有助於該社區的可持續發展。

**Puig** 承諾遵守適用的稅收規則、法律和法規，並根據法律框架納稅。我們的交易始終以業務為導向，並考慮稅務決策對 **Puig** 經營所在市場的潛在影響。

我們承諾根據需要與主管部門合作並以透明的方式行事。

- 誠信報告

我們以透明、可靠的方式及時履行所有披露和報告財務和非財務信息的義務。



## 運用與舉報渠道

**Puig** 承諾遵守適用法律和本準則的條款及其相關政策，並在整個組織內促進合規文化。

我們相信，公開、直接和誠實的對話可以解決日常活動中可能出現的許多問題或疑慮。但是，**Puig** 也提供專用且安全的舉報渠道，以便舉報和調查可能違反本準則的行為。

- 合規標準

公司將嚴格執行本準則及其相關政策，以便在組織的各個層面鞏固所述承諾和原則。

不遵守本道德準則可能會導致紀律處分和其他法律後果。

如果任何一方在收到適當警告後仍未糾正違反本準則所述承諾和原則的行為，我們將考慮終止與其的關係。

在與第三方打交道時，我們必須堅持本準則所述承諾和原則。

- 如何使用準則

作為指南，本準則解答關於我們在工作方面應如何行事的各種問題，並幫助我們了解 **Puig** 可以接受的行為。

本準則見於公司網站 [www.puig.com](http://www.puig.com)，可供所有 **Puig** 員工使用。我們也為員工和業務合作夥伴提供與本準則內容相關的定期培訓和交流活動。

我們都要對自己的行為負責。確保您已閱讀本準則並了解其中包含的期望和標準及其與您的聯繫。



如果您不確定您或其他人正在做或計劃做的事情在 **Puig** 是否可以接受，請問問自己，該行動：

- 是否合法？
- 是否符合準則的原則？
- 會有何後果？
- 是否會危及公司、您的同事、環境或第三方？
- 我是否願意在未直接參與的其他人面前為其辯護？

如果您不確定這些問題，則必須直言不諱，並向您的直線經理或職能經理或人力資源經理提出該問題。

如果您的業務單位有申訴程序並且問題合適，您可以選擇使用此渠道。

您也可以聯繫自己匯報線的任何其他上級經理或公司人力資源部。

如果您覺得使用常規渠道無法解決您的問題，或出於任何其他原因，始終可以使用安全舉報渠道 <https://puigreportingchannel.ethicspoint.com/> 舉報問題。

- 安全的舉報渠道

舉報渠道機制保證機密性，允許匿名，並保護舉報者免遭報復。

通過舉報渠道進行的任何舉報都將得到及時處理。

在進行調查的情況下，該過程將由一個獨立和公正的機構領導。該機構將認真分析問題並提供針對所有問題的解決方案。調查將遵守適用的當地法律。

參與調查的每個人都必須與調查機構充分合作。



## 經理的作用

經理在確保正確運用本準則以及幫助在其團隊中建立道德文化以支持本準則方面發揮著關鍵作用。

管理者如何確保準則得到正確運用？

- 管理人員應了解本準則的原則和相關政策，並考慮其對自己業務部門的影響。
- 如果員工向經理提出與本準則相關的問題，應優先處理。管理人員應懷著同理心認真傾聽並提供所需的支持。
- 管理人員應向新員工解釋本準則，並且在其部門發生變化時仔細說明可能與本準則相關的任何方面。

管理者如何在團隊中培養道德合規文化？

- 設定標準並確保自己成為團隊合規的榜樣。
- 確保自己的團隊了解本準則的內容及對其適用的所有相關政策，並與其討論商業道德的相關問題。
- 始終如一，絕不忽視違反準則的行為，並表揚個人合規的典範

## 道德準則的修訂

本準則將定期審查，以確保其仍然有效和相關。

對本準則中任何已發現問題的方面將進行修改，在需要調整本準則以適應 **Puig** 組織、業務或適用法律的變化時也會進行相應修改。