



Ethische Code van Puig



Inhoud

Bericht van de organisatie	4
Over deze Ethische Code	6
Doel	6
Motto	6
Waarom een Ethische Code?	7
De Ethische Code en talent	7
Unsere werte	8
Puig en duurzaamheid	9
Puig en mensen	11
Puig en zaken	13
Toepassing van de Code en Meldingskanaal	16
De rol van managers	18
Herziening van de Ethische Code	18





Bericht van de organisatie

Ik hoor vaak, zowel binnen als buiten de organisatie, dat **Puig** een unieke wijze van handelen heeft: de **Puig**-wijze. Ik geloof dat onze cultuur uniek is, omdat het bedrijf gedurende zijn geschiedenis geleid is door een familie die stevig heeft vastgehouden aan waarden die van generatie op generatie zijn doorgegeven en die worden uitgedrukt in de wijze waarop **Puig** zakendoet. In de afgelopen dertien jaar heeft de Ethische Code deze cultuur tot uitdrukking gebracht en als leidraad gebruikt, door duidelijk de waarden, prioriteiten en gedeelde principes te definiëren die we in ons dagelijks werk in gedachten moeten houden. We begonnen in 2007 te werken aan een Ethische Code en introduceerden deze in 2010. Nu lanceren we deze herziene versie, in lijn met onze nieuwe ambities.

In 2014, waarin wij onze 100ste verjaardag vierden, hebben we onze nalatenschap eer aan gedaan met de belofte een nog verantwoordelijker en duurzamer bedrijf te worden. In 2020 hadden we alle doestellingen, die we ons in 2014 hadden voorgenomen, behaald en bleven we onze plannen bijwerken, om in 2021 onze 2030 ESG-agenda te lanceren. Dit is ons draaiboek voor de aankomende jaren en bevat uitdagende doelstellingen voor alle drie de ESG-criteria: milieu (environment), maatschappij (social) en bestuur (governance). Onze agenda gaat een stap verder dan de wettelijke vereisten en is in lijn met de meest veeleisende internationale normen, zodat we onze maximale bijdrage kunnen leveren aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals – SDG's) van de VN.

De familie achter ons bedrijf heeft ons de opdracht gegeven om een van de meest gerespecteerde groepen in onze sector te worden met betrekking tot de ESG-criteria. Daarom is het belangrijker dan ooit dat we allen de Ethische Code van **Puig** en zijn grondbeginselen lezen, begrijpen en naleven, en dat we bovendien een voorbeeld zijn voor onze belanghebbenden, waar en wanneer we **Puig** ook vertegenwoordigen. Onze bedrijfswaarden worden coherent en consequent weergegeven in elk van de verbintenissen die in dit document uiteengezet worden.



Zoals u zult zien, biedt de Ethische Code van **Puig** het referentiekader voor het gedrag dat wordt verwacht van eenieder van ons die voor **Puig** werkt en voor degenen met wie we in contact komen. Bovendien geeft de Code duidelijk het proces aan dat alle werknemers moeten volgen bij het melden van overtredingen van de Code. Als u denkt dat we niet consequent zijn met de Code, of als er zich een situatie voordoet waarin de regels niet worden nageleefd, aarzel dan niet om dit te melden. U kunt erop vertrouwen dat het proces via het Meldingskanaal vertrouwelijkheid en anonimiteit garandeert voor eenieder die een overtreding meldt. Ik nodig u hierbij uit de Ethische Code van **Puig** te lezen en uw uiterste best te doen de principes ervan na te leven. En daarbij wil ik u ook alvast bedanken voor het naar behoren respecteren ervan.



Wij willen zo verantwoordelijk mogelijk blijven handelen door het milieu te beschermen, de lokale gemeenschappen te respecteren en waarde te creëren voor de maatschappij. Wij doen dit om een bijdrage te leveren aan de opbouw van een betere wereld voor de toekomstige generaties. Dat is onze nalatenschap.

Marc Puig
Chairman and CEO



Over deze Ethische Code

Deze Ethische Code is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van **Puig Brands S.A.** en is van toepassing op alle werknemers van **Puig** over de hele wereld, op alle bedrijfsniveaus en zonder uitzondering.

De Code is van toepassing op al onze activiteiten en op al onze bedrijven¹ en is het kader waarmee onze oprichters en ondernemers hun eigen waarden en toezeggingen kunnen uiten, uitgelijnd met die van **Puig**. Deze waarden en toezeggingen zijn een aanvulling op deze Ethische Code.

Derde partijen en zakelijke partners die met ons samenwerken zijn verplicht de Code of hun eigen equivalenten na te leven.

Eenieder van ons moet de inhoud van de Ethische Code lezen en begrijpen en zich er bewust toe verbinden deze en het bijbehorende beleid na te leven.

Doel

Een thuis van Love Brands, binnen een familiebedrijf, dat welzijn, zelfvertrouwen en zelfexpressie promoot en tegelijkertijd een betere wereld nalaat.

Motto

- ↻ **Passion**
- ↻ **People**
- ↻ **Performance**

¹ Hieronder vallen het bedrijf Puig Brands S.A. en haar dochterondernemingen en andere entiteiten die in de toekomst opgericht kunnen worden en die op directe of indirecte wijze bestuurd worden of bestuurd kunnen worden door Puig Brands S.A., volgens artikel 42 van het Spaanse Handelswetboek.



Waarom een Ethische Code?

Puig is een familiebedrijf waarvan de aandeelhouders worden gedreven door sterke waarden, een langetermijnvisie hebben en zich inzetten voor een betere wereld.

In 2007 werd de eerste Ethische Code van **Puig** gepubliceerd, waarin een reeks verbintenissen werd vastgelegd die de waarden van het bedrijf en de manier waarop we bij **Puig** zaken doen weerspiegelen.

Nu we ons bewust zijn van onze veranderende wereld en de groeiende complexiteit van de organisatie, zet deze herziene Ethische Code een aantal nieuwe toezeggingen en principes voor activiteiten uiteen die gebaseerd zijn op de waarden die generaties lang door de familie **Puig** zijn ingebed in het bedrijf. De Code stelt vast hoe ons gedrag en onze prioriteiten worden gestuurd door deze waarden, maar ook door regels, voorschriften en grenzen.

De Ethische Code is een uiting van onze bedrijfscultuur in de hedendaagse wereld. De Code bestaat om er zeker van te zijn dat we ons integer gedragen bij alles wat we doen wanneer we het bedrijf representeren en beschrijft de manier waarop we ons bedrijfsdoel nastreven.

Het is een verklaring van wie we zijn en definieert hoe we willen dat **Puig** wereldwijd gezien wordt.

De Ethische Code en talent

Ons succes als bedrijf is altijd te danken aan de getalenteerde mensen die ervoor kiezen bij **Puig** te werken en hun carrière bij ons op te bouwen. Met nieuwe uitdagingen in de wereld, moeten we om ons heen kijken en nieuwe en frisse perspectieven binnenhalen bij het bedrijf.

Deze nieuwe versie van de Ethische Code is een bekrachtiging van de vastberadenheid van het bedrijf om een aandrijving te zijn voor duurzame verandering, waarbij milieuduurzaamheid en begrip en respect voor diversiteit een prioriteit zijn.

De Code zorgt hierbij voor de bescherming van de cultuur die ons bijzonder maakt: een cultuur die de nieuwsgierigheid, het enthousiasme, de rechtvaardigheid en de ondernemingsdrang van mensen waardeert en beloont, en bereid is te investeren in hun toekomst.



De waarden, toezeggingen en principes die in deze Code uiteengezet worden zorgen ervoor dat **Puig** een bedrijf is waar getalenteerde mensen willen werken, en een bedrijf waarin getalenteerde mensen trots zijn erbij te horen.

Unsere werte

↔ **Rusteloze nieuwsgierigheid**

Onrustig op zoek naar kansen en ideeën die morgen vormgeven, waarbij durf en wijsheid in evenwicht zijn om uitmuntendheid te leveren.

↔ **Aanstekelijk enthousiasme**

Eindeloze energie, creativiteit en een ‘alles-kan’-mentaliteit die ons stimuleren om meer te bereiken en ons authentieke zelf te uiten.

↔ **Rechtvaardigheid en respect**

Wij behandelen elkaar altijd rechtvaardig, integer en transparant, en hebben een oprecht respect voor onze verplichtingen, die al onze interacties leiden.

↔ **Stoutmoedigheid bij ondernemen**

Een huis van oprichters, dat ondernemerschap vanuit elke stoel stimuleert om te ontwrichten en te innoveren, op een manier die wendbaar, actiegericht en veerkrachtig is.

↔ **Vormgeving van morgen**

Wij zijn toegewijd aan waardecreatie op lange termijn en handelen als een kracht voor een duurzame verandering voor zowel mens als planeet, door een bedrijf op te bouwen dat geschikt is voor de komende jaren en een blijvende nalatenschap achterlaat.



Toezeggingen

Puig en duurzaamheid

Puig richt zich op duurzame groei door het milieu te beschermen, de lokale gemeenschappen waarin de organisatie werkzaam is te respecteren en waarde te creëren voor de maatschappij.

Deze toezegging is volledig in lijn met de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals - SDG's) van de VN die erop gericht zijn om onze wereld te veranderen. Zij roepen op tot actie om armoede te bestrijden, de planeet te beschermen en het leven en de toekomst van iedereen, overal, te verbeteren.

- **Milieu**

Wij respecteren het milieu en richten ons op de bescherming van de planeet en haar natuurlijke bronnen.

We werken voortdurend aan het verminderen van onze koolstofvoetafdruk in de hele waardeketen.

Ons doel is om onze producten onder de optimale omstandigheden te ontwerpen, vervaardigen en distribueren om hun impact op het milieu te minimaliseren en circulariteit te garanderen.

Wij trachten transparant te zijn en onze vooruitgang met betrekking tot de milieudoelstellingen van **Puig** te communiceren.

We leven de milieuwetgeving na die van toepassing is in de landen waar we actief zijn en implementeren het milieubeleid van het bedrijf om best practices aan te moedigen.

- **Gemeenschappen**

Wij zijn vastberaden om de lange **Puig**-traditie van betrokkenheid bij de gemeenschap voort te zetten.

Wij streven ernaar rekening te houden met de lokale gebruiken, mits deze compatibel zijn met deze Code, en eraan te werken om het welzijn van gemeenschappen waar we zakendoen te verbeteren.

Wij koesteren langdurige relaties met onze zakelijke partners op basis van wederzijds vertrouwen, en selecteren onze zakelijke partners rekening



houdend met hun toezeggingen voor duurzaamheid en verantwoord zakendoen.

Wij wijzen alle vormen van kinderarbeid af en leven de menselijke rechten strikt na door te voldoen aan alle wetgeving inzake mensenrechten.

- **Waarde creëren voor de maatschappij**

Wij creëren waarde voor de maatschappij via onze producten en via onze mensen.

Onze toewijding om bij te dragen aan de maatschappij gaat verder dan onze commerciële activiteit en wij werken eraan om de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN te integreren in de activiteiten van het bedrijf, zodat zij een kader kunnen bieden voor het bewaken, evalueren en communiceren van de waarde die we creëren.

Onze producten stimuleren welzijn, zelfvertrouwen en zelfexpressie en dragen daarmee bij aan de opbouw van een betere wereld. Zij voldoen aan de hoogste veiligheids-, kwaliteits- en industriële excellentienormen, en onze marketing houdt rekening met haar effect op de maatschappij.

Wij houden de potentieel negatieve impact van onze activiteiten op de maatschappij in de gaten, zodat deze zonder vertraging geïdentificeerd en rechtgezet kunnen worden.



Puig en mensen

Onze werknemers zijn onze meest waardevolle activa en hun passie, talent en betrokkenheid voor de doelen en waarden van Puig is van essentieel belang om onze doelstellingen te behalen.

Wij respecteren en verdedigen de universele mensenrechten en persoonlijke integriteit, en werken er onvermoeibaar aan om ervoor te zorgen dat Puig een bedrijf is waar mensen hun potentieel optimaal kunnen benutten.

- **Divers talent**

Wij begrijpen het essentiële belang van het werven, ontwikkelen en behouden van getalenteerd personeel, en geloven dat divers talent de collectieve intelligentie van het bedrijf verhoogt.

Onze processen met betrekking tot talentbeheer zijn transparant, rechtvaardig en vrij van discriminatie.

Wervingsprocessen zijn erop gericht om een diverse groep gekwalificeerde kandidaten voor de selectie te bieden. Besluiten over de selectie worden genomen in het beste belang van het bedrijf, waarbij de toegevoegde waarde van diversiteit in overweging wordt genomen.

Het afwijzen van kandidaten voor functies of interne promotiemogelijkheden op basis van beschermde kenmerken, zoals leeftijd, sociale achtergrond, geslacht, ras, religie, seksuele geaardheid of beperking, is discriminatie en wordt niet getolereerd.

Werknemers krijgen kansen om vaardigheden te leren en te ontwikkelen, zodat zij professioneel kunnen groeien en hun toekomstige kansen kunnen verhogen.

- **Inclusie en gelijkheid**

De cultuur op de werkvloer van **Puig** is inclusief en niet-discriminerend en zorgt ervoor dat werknemers zich gewaardeerd voelen en in staat zijn een bijdrage te leveren.

De werknemers van **Puig** hebben gelijke toegang tot interne promotiemogelijkheden en besluiten over interne promotiemogelijkheden worden eerlijk en objectief gemaakt, op basis van prestaties en het potentieel van de personen.

Prestaties worden gemeten en beloond op een onpartijdige en objectieve wijze.



Managers, ondersteund door de Personeelsafdeling, zijn verantwoordelijk voor het identificeren van het potentieel van werknemers en het bieden van mogelijkheden om dit potentieel te benutten.

Gedrag waardoor werknemers zich uitgesloten of geïsoleerd voelen, of niet in staat zijn een bijdrage te leveren, wordt niet getolereerd.

- **Arbeidsomstandigheden**

Puig bevordert een werkvloer waar iedereen met respect en waardigheid wordt behandeld.

Er wordt van ons verwacht dat we ons beleefd en empathisch gedragen. Acties die opzettelijk bedoeld zijn om te kwetsen, te intimideren of te vernederen worden niet getolereerd.

Discriminatie, represailles en pesterijen van welke soort dan ook, maar in het bijzonder pesterijen op de werkvloer of seksuele intimidatie, worden niet getolereerd.

We voldoen volledig aan de arbeidswetgeving van de landen waarin we werkzaam zijn, we houden ons aan alle gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en voorkomen risico's die onszelf, onze collega's of de bedrijfsfaciliteiten in gevaar kunnen brengen.



Puig en zaken

Wij leven de toepasselijke wetten na en staan voor de hoogste normen van bedrijfsethiek.

- **Nauwkeurigheid van informatie**

Het bewust manipuleren en het geven van een verkeerde voorstelling van de waarheid wordt door ons niet willens en wetens toegepast of goedgekeurd.

Alle informatie die intern en extern wordt verspreid moet nauwkeurig en duidelijk geformuleerd zijn.

Reclame-inhoud en productinformatie mag nooit worden opgesteld met de intentie om consumenten te misleiden.

- **Bescherming en veiligheid van gegevens**

Wij leven de wetgeving inzake gegevensbescherming en privacy na in de markten waar wij werkzaam zijn.

Wij verzamelen en bewaren alleen gegevens die van essentieel belang zijn voor legitieme bedrijfsactiviteiten.

Vertrouwelijke gegevens met betrekking tot het bedrijf of tot derde partijen, die tijdens de bedrijfsactiviteiten worden verzameld, moeten op geschikte wijze worden beschermd en bewaard en mogen nooit openbaargemaakt worden of worden gebruikt voor persoonlijk voordeel.

Wij beschermen de vertrouwelijkheid van alle persoonsgegevens van onze werknemers en derde partijen.

Ons streven naar veiligheid bestaat uit het anticiperen op, het voorkomen van en het reageren op bedreigingen voor onze informatiesystemen door een minimaal veiligheidsniveau te garanderen. Wij implementeren de benodigde veiligheidsmaatregelen om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van de gegevens die wij beheren te beschermen.



- **Belangenconflicten**

We moeten ons best doen om belangenconflicten te vermijden waarbij onze persoonlijke of financiële belangen in conflict komen met die van **Puig**, en als een dergelijke situatie zich toch voordoet, moeten we de feiten onmiddellijk volledig bekendmaken aan een manager.

Wij mogen in geen enkel geval bedrijfsinformatie of -eigendommen gebruiken in ons eigen voordeel of dat van familie of vrienden, wervings- en selectieprocessen ten voordele van familie of vrienden beïnvloeden, en giften accepteren die onze onafhankelijkheid of integriteit in gevaar kunnen brengen.

De vastgelegde procedures moeten worden gebruikt voor het kiezen van en onderhandelen met leveranciers, autoriteiten en andere instellingen.

Wij zijn verplicht om te allen tijde te handelen in het belang van het bedrijf en gevallen van potentiële belangenconflicten onmiddellijk te melden.

- **Bedrijfsmiddelen**

Bedrijfsmiddelen moeten op correcte en verantwoordelijke wijze worden gebruikt voor de doeleinden waarvoor zij bedoeld zijn en in optimale omstandigheden worden gehouden. Zij mogen nooit worden gebruikt op een manier die schade kan toebrengen aan derde partijen.

- **Betalingen en illegale transacties**

Elke vorm van gedrag, praktijk of vorm van corruptie is verboden.

Wij mogen, direct of indirect, geen betalingen in contanten of in natura, enige andere vorm van remuneratie, of ongerechtvaardigd profijt of voordeel van enige aard aanbieden of ontvangen, om op illegale wijze zakelijke of andere voordelen te verkrijgen of te behouden van, of zakelijke of andere voordelen te bieden aan particuliere derden of leden van de overheidsadministratie. Het is verboden betalingen of goederen die mogelijk van illegale oorsprong zijn te accepteren.

- **Marktethiek**

Wij respecteren andere bedrijven in de markt, inclusief onze concurrenten. Wij leven de principes van eerlijke concurrentie na en keuren alle soorten misleidend, frauduleus of kwaadaardig gedrag af.

Onze activiteiten voldoen aan alle toepasselijke volksgezondheidsvoorschriften.



- **Intellectueel en industrieel eigendom**

Wij respecteren industrieel eigendom, auteursrechten en intellectueel eigendom.

Alle gebruik van beschermde materialen of goederen van derde partijen zonder de toestemming van de titelhouders is streng verboden.

Materialen of goederen van **Puig** mogen niet worden gebruikt voor andere doeleinden dan die waarvoor het bedrijf ze heeft bestemd.

- **Reputatie**

We zijn samen verantwoordelijk voor de reputatie van het bedrijf.

Niemand die verbonden is met **Puig** mag in naam van het bedrijf meningen uiten of handelen zonder voorafgaande toestemming.

- **Naleving van de belastingwetgeving**

Wij begrijpen dat de belastingen die worden betaald in rechtsgebieden waarin wij werkzaam zijn bijdragen aan de duurzame groei van deze gemeenschappen.

Puig verbindt zich ertoe de toepasselijke belastingregels, -wetten en -voorschriften na te leven en belastingen te betalen volgens het wettelijke kader. Onze transacties zijn altijd bedrijfsgericht en houden rekening met de potentiële impact van fiscale besluiten in de markten waar **Puig** werkzaam is.

Wij verbinden ons ertoe samen te werken met de autoriteiten, indien verplicht, en transparant gedrag te vertonen.

- **Integere rapportering**

Wij voldoen aan alle verplichtingen inzake transparante, betrouwbare en tijdige financiële en niet-financiële openbaarmaking en rapportering.



Toepassing van de Code en Meldingskanaal

Puig verbindt zich ertoe de toepasselijke wetten, de bepalingen van deze Code en de verwante beleidslijnen na te leven, en een cultuur van naleving in de volledige organisatie te bevorderen.

Wij geloven dat een open, directe en eerlijke dialoog vele kwesties en problemen die kunnen voorkomen in de dagelijkse activiteit kan wegnemen. **Puig** biedt echter tevens een specifiek en veilig Meldingskanaal, zodat potentiële overtredingen van de Code kunnen worden gemeld en onderzocht.

- **Nalevingsnorm**

Het bedrijf zal deze Code en de verwante beleidslijnen rigoureus toepassen, zodat de beschreven toezeggingen en principes over het gehele bedrijf en op alle niveaus worden geconsolideerd.

Het niet naleven van deze Ethische Code kan leiden tot disciplinaire maatregelen en andere juridische gevolgen.

Wij zullen overwegen onze relatie te beëindigen met die partijen die, na het ontvangen van de nodige waarschuwingen, hun gedrag, dat in strijd is met de toezeggingen en principes die in deze Code worden beschreven, niet aanpassen.

Wij moeten ons houden aan de toezeggingen en principes die in deze Code worden beschreven in de omgang met derden.

- **De Code gebruiken**

De Deze Code is een leidraad om ons te helpen eventuele vragen te beantwoorden over hoe we moeten handelen in kwesties met betrekking tot ons werk, en om ons te helpen begrijpen wat aanvaardbaar is bij **Puig**.

Deze Code is voor alle werknemers van **Puig** beschikbaar op de bedrijfswebsite www.puig.com, en er worden regelmatig trainingen en communicatie-activiteiten met betrekking tot de inhoud van de Code aangeboden aan werknemers en zakelijke partners.

Wij zijn allen verantwoordelijk voor ons eigen gedrag. Zorg ervoor dat u de Code hebt gelezen en dat u de verwachtingen en normen erin begrijpt en hoe dit op u van toepassing is.



Als u er niet zeker van bent of iets dat u of anderen doen of van plan zijn te gaan doen acceptabel is bij **Puig**, vraag u dan af:

- Is het legaal?
- Is het in overeenstemming met de principes van de Code?
- Wat kunnen de gevolgen zijn?
- Kan dit het bedrijf, uw collega's, het milieu of een derde partij in gevaar brengen?
- Zou ik me comfortabel voelen als ik dit moet verdedigen bij iemand die er niet bij betrokken is?

Als u niet zeker bent over deze vragen, moet u zich uitspreken en de kwestie melden bij uw lijnmanager, functioneel manager of personeelsmanager.

Als uw bedrijfseenheid een klachtenprocedure heeft die geschikt is voor de kwestie, kunt u ervoor kiezen dit kanaal te gebruiken.

Ook kunt u contact opnemen met een andere manager die hogerop in de rapporteringslijn staat, of met de Personeelsafdeling van het bedrijf.

Als u het gevoel hebt dat uw probleem niet kan worden opgelost via de normale kanalen, of om een andere reden, kunt u altijd het veilige Meldingskanaal <https://puigreporingchannel.ethicspoint.com/> gebruiken om de kwestie te melden.

- **Het veilige Meldingskanaal**

Het mechanisme van het Meldingskanaal garandeert vertrouwelijkheid, staat anonimiteit toe en beschermt degenen die melding maken tegen vergelding.

Elke melding die binnenkomt via het Meldingskanaal wordt binnen afzienbare tijd behandeld.

In het geval van een onderzoek wordt het proces geleid door een onafhankelijke en onpartijdige instantie die de kwestie grondig analyseert en een oplossing biedt voor alle aan de orde gestelde problemen. Onderzoeken zullen worden uitgevoerd volgens de toepasselijke lokale wetgeving.

Iedereen die betrokken is bij een onderzoek dient volledige medewerking te verlenen aan de onderzoekende instantie.



De rol van managers

Managers spelen een essentiële rol bij de juiste toepassing van deze Code en bij het opbouwen van een ethische cultuur in hun teams die de Code ondersteunt.

Hoe kunnen managers ervoor zorgen dat de Code correct wordt toegepast?

- Managers dienen de principes van de Code en de verwante beleidslijnen te kennen en na te denken over de implicaties voor hun bedrijfsonderdeel.
- Als een werknemer een probleem met betrekking tot de Code aan een manager voorlegt, dient dit als een prioriteit te worden behandeld. Managers dienen zorgvuldig en met empathie te luisteren en de benodigde ondersteuning te bieden.
- Managers dienen de Code uit te leggen aan nieuwe werknemers en, wanneer er veranderingen optreden in hun bedrijfsonderdeel, alle aspecten die gerelateerd kunnen zijn aan de Code zorgvuldig uit te leggen.

Hoe kunnen managers een cultuur van ethische naleving opbouwen in hun teams?

- Door de norm te stellen en een voorbeeld van naleving te zijn voor hun teams.
- Door ervoor te zorgen dat hun teams de inhoud van de Code kennen en alle verwante beleidslijnen die op hun van toepassing zijn, en door relevante kwesties van bedrijfsethiek met hen te bespreken.
- Door consequent te zijn, nooit gedrag te negeren dat niet in overeenstemming is met de Code en voorbeelden van individuele naleving van de Code te loven.

Herziening van de Ethische Code

Deze Code wordt periodiek herzien om de geldigheid en relevantie ervan te garanderen.

Er worden wijzigingen aangebracht aan onderdelen van de Code wanneer er problemen zijn geïdentificeerd of wanneer er aanpassingen nodig zijn wegens veranderingen in de organisatie van **Puig**, in de bedrijfsactiviteit of in de toepasselijke wetgeving.