



Puigs Etikkod



Innehåll

Företagsmeddelande	4
Om denna Etikkod	6
Syfte	6
Motto	6
Vad är poängen med en etikkod?	7
Etikkoden och kompetens	7
Våra värderingar	8
Puig och hållbarhet	9
Puig och medarbetare	11
Puig och affärer	13
Applikations- och Rapporteringskanal	16
Chefernas roll	18
Granskning av etikkoden	18





Företagsmeddelande

Jag får ofta höra, både inom och utanför organisationen, att **Puig** har ett unikt sätt att göra saker – **Puig**-sättet. Jag anser att vår kultur är unik eftersom företaget under hela sin historia har vägletts av en familj med fasta värderingar som förts vidare från generation till generation – värderingar som uttrycks i hur **Puig** bedriver sin verksamhet. Och under de senaste tretton åren är det etikkoden som väglett denna kultur genom att tydligt definiera de värderingar, prioriteringar och gemensamma principer vi måste ha i åtanke när vi utför vårt dagliga arbete. Vi började utarbeta etikkoden 2007 och introducerade den 2010. Nu lanserar vi denna reviderade version i linje med våra nya ambitioner.

I samband med vårt 100-årsjubileum år 2014 hedrade vi vårt arv med ett åtagande om att bli ett ännu mer ansvarsfullt och hållbart företag. År 2020, efter att ha uppnått alla de ambitiösa mål vi satte upp 2014, fortsatte vi att uppdatera våra planer och 2021 lanserade vi vår ESG-agenda för 2030. Detta är vår färdplan för de kommande åren och inbegriper utmanande mål inom alla tre ESG-dimensioner: miljö, sociala frågor och styrning. Vår agenda sträcker sig bortom juridiska krav och är förenlig med de mest krävande internationella standarderna så att vi kan maximera vårt bidrag till FN:s mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals, SDGs).

Familjen bakom vårt företag har gett oss mandat att bli en av de mest respekterade koncernerna i vår bransch när det gäller ESG. Därför är det viktigare än någonsin att vi alla läser, förstår och följer **Puigs** etikkod och dess anda samt att vi dessutom föregår med gott exempel för våra intressenter i varje sammanhang och vid varje tillfälle vi företräder **Puig**. Vårt företags värderingar återspeglas konsekvent i vart och ett av de åtaganden som anges i detta dokument.



Som du kommer att se fastställer **Puigs** etikkod referensramen för det beteende som förväntas av oss alla som arbetar för **Puig** och de som vi kommer i kontakt med. Och den definierar tydligt den process som alla anställda måste följa för att rapportera eventuella överträdelser av koden. Om du tror att vi inte är förenliga med koden, eller ifall en situation uppstår där våra regler inte iakttas, ska du inte tveka att säga till. Du kan vara säker på att rapporteringskanalen garanterar sekretess och anonymitet för alla som rapporterar en överträdelse. Jag uppmuntrar dig att läsa **Puigs** etikkod och göra ditt yttersta för att efterleva dess principer. Tack på förhand för att du ger den den respekt den förtjänar.

Vi vill fortsätta att agera på ett så ansvarsfullt sätt som möjligt genom att bevara miljön, respektera lokalsamhällen och skapa värde för samhället. Vi gör allt detta i syfte att bidra till att bygga upp en bättre värld för kommande generationer; detta blir vårt arv.



Marc Puig
Chairman and CEO



Om denna Etikkod

Denna etikkod har godkänts av Puig Brands, S.A.:s styrelse och gäller utan undantag för alla **Puig**-anställda var som helst i världen, på alla nivåer i organisationen.

Den gäller för alla våra verksamheter och alla våra bolag¹ och utgör det ramverk genom vilket våra grundare och entreprenörer kan uttrycka sina egna värderingar och åtaganden i linje med **Puigs**. Dessa värderingar och åtaganden kompletterar denna etikkod.

Tredje parter och affärspartner som arbetar med oss måste följa koden eller sina egna motsvarigheter.

Vi måste alla läsa och förstå innehållet i etikkoden och medvetet förbinda oss till att följa den och relaterade policyer.

¹ Avser företaget Puig Brands, S.A. och dess dotterbolag och övriga enheter som kan komma att bildas i framtiden, som Puig Brands, S.A. har eller kan ha direkt eller indirekt kontroll över, enligt artikel 42 i den spanska handelslagen.

Syfte

Ett hem för omtyckta varumärken inom ett familjeföretag, som främjar välbefinnande, självförtroende och självuttryck samt bidrar till en bättre värld.

Motto

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



Vad är poängen med en etikkod?

Puig är ett familjeföretag vars aktieägare drivs av starka värderingar, har en långsiktig vision och är engagerade i att skapa en bättre värld.

År 2010 publicerades **Puigs** första etikkod där man fastställde en rad av åtaganden som avspeglade företagets värderingar och hur vi gör affärer på **Puig**.

Med vetskap om vår föränderliga värld och organisationens ökande storlek och komplexitet, framställer denna reviderade etikkod en ny serie av åtaganden och principer för åtgärder som grundar sig på de värderingar som ingjutits i företaget av **Puig**-familjen under flera generationer. Den fastställer hur vårt beteende och våra prioriteringar drivs av dessa värderingar, men också styrs av regler, förordningar och gränser.

Etikkoden är ett uttryck för vårt företags kultur med avseende på dagens värld. Den finns till för att säkerställa att vi alltid uppför oss med integritet i allt vi gör när vi företräder företaget och beskriver hur vi lever upp till vårt företags syfte.

Det är ett uttalande om vilka vi är och definierar hur vi vill att **Puig** ska ses runt om i världen.

Etikkoden och kompetens

För vår framgång som företag kommer vi alltid att ha de begåvade människor som väljer att arbeta hos **Puig** och bygga sina karriärer hos oss att tacka. När nya utmaningar dyker upp måste vi vara lyhörda för vad som händer i världen och föra in nya och diversifierade perspektiv i företaget.

Denna nya version av etikkoden är en bekräftelse på företagets beslutsamhet att utgöra en kraft för hållbar förändring som prioriterar miljömässig hållbarhet och en förståelse och respekt för mångfald.

Koden skyddar den kultur som gör oss speciella – kulturen som värderar och belönar människors nyfikenhet, entusiasm, rättvisa och entreprenörsanda och som är villig att investera i deras framtid.

De värderingar, åtaganden och principer som anges i denna kod säkerställer att **Puig** är ett företag som begåvade människor både vill arbeta för och känner sig stolta över att höra hemma hos.



Våra värderingar

•↻ Rastlös nyfikenhet

Att rastlöst söka efter möjligheter och idéer som formar morgondagen, balanserar djärvhet och visdom i syfte att leverera excellens.

•↻ Smittsam entusiasm

Oändlig energi, kreativitet och en attityd som får oss att känna att vi kan uppnå mer och uttrycka våra autentiska jag.

•↻ Rättvisa och respekt

Att alltid behandla varandra rättvist, med integritet, transparens och en genuin respekt för våra åtaganden som styr alla våra interaktioner.

•↻ Entreprenöriell djärvhet

En gemenskap av grundare som främjar entreprenörskap från varje befattning i syfte att omvälva och förnya på ett smidigt, handlingsorienterat och resiliert sätt.

•↻ Formar morgondagen

Att vara engagerade för långsiktigt värdeskapande och agera som en kraft för hållbar förändring åt både människor och planeten, att skapa ett företag som är handlingskraftigt i flera år framöver och som lämnar ett bestående arv.



Åtaganden

Puig och hållbarhet

Puig har åtagit sig att växa på ett hållbart sätt genom att bevara miljön, respektera de samhällen där vi är verksamma och skapa värde för samhället.

Detta åtagande är helt i linje med FN:s mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals, SDG) som syftar till att förändra vår värld. De är en uppmaning till att bekämpa fattigdom, skydda planeten och förbättra livet och utsikterna för alla, överallt.

- **Miljö**

Vi respekterar miljön och har åtagit oss att skydda planeten och dess naturresurser.

Vi arbetar kontinuerligt med att minska vårt koldioxidavtryck i hela värdekedjan.

Vårt mål är att utforma, tillverka och distribuera våra produkter under optimala förhållanden för att minimera deras miljöpåverkan och garantera cirkularitet.

Vi strävar efter att vara transparenta och kommunicera våra framsteg mot **Puigs** miljömål.

Vi efterlever de miljölagar som gäller i de länder där vi är verksamma och implementerar företagets miljöpolicyer för att uppmuntra till bästa praxis.

- **Samhällen**

Vi är fast beslutna att upprätthålla **Puigs** långa tradition av engagemang för samhället.

Vi strävar efter att respektera lokala seder som är förenliga med denna kod och arbetar för att förbättra välbefinnandet i de samhällen där vi gör affärer.

Vi utvecklar varaktiga relationer med våra affärspartner som bygger på ömsesidig tillit och vi väljer vem vi gör affärer med i betraktande av deras åtaganden om hållbarhet och ansvarsfulla affärer.



Vi avvisar alla former av barnarbete och är engagerade för mänskliga rättigheter genom strikt efterlevnad av all lagstiftning om mänskliga rättigheter.

- **Värdeskapande för samhället**

Vi skapar värde för samhället genom våra produkter och genom våra medarbetare.

Vi har åtagit oss att bidra till samhället utöver vår kommersiella verksamhet och arbetar för att integrera FN:s mål för hållbar utveckling i företagets verksamhet så att de kan fungera som ett ramverk för övervakning, utvärdering och kommunikation av det värde vi skapar.

Våra produkter främjar välbefinnande, självförtroende och självförverkligande och bidrar därmed till att bygga upp en bättre värld. De uppfyller de högsta standarderna för säkerhet, kvalitet och industriell excellens, och vår marknadsföring tar hänsyn till vilken effekt den kan ha på samhället.

Vi är fortsatt vaksamma för att säkerställa att alla potentiella negativa effekter av vår verksamhet på samhället identifieras och åtgärdas utan dröjsmål.



Puig och medarbetare

Våra medarbetare är vår mest värdefulla tillgång, varvid din passion, din kompetens och ditt engagemang för Puigs syfte och värderingar är nyckeln till uppnåendet av våra mål.

Vi respekterar och försvarar universella mänskliga rättigheter och personlig integritet och arbetar outtröttligt för att göra Puig till ett företag där människor kan nå sin potential.

- **Varierad kompetens**

Vi förstår den avgörande betydelsen av att attrahera, utveckla och behålla begåvade medarbetare och anser att varierad kompetens ökar företagets kollektiva intelligens.

Våra processer för hantering av talanger är transparenta, rättvisa och fria från diskriminering.

Rekryteringsprocesser syftar till att tillhandahålla en varierad grupp av kvalificerade kandidater att välja mellan. Urvalsbeslut fattas i verksamhetens bästa intresse med tanke på det mervärde som mångfald kan tillföra.

Att neka kandidater jobb eller interna möjligheter baserat på skyddade egenskaper såsom ålder, social bakgrund, kön, ras, religion, sexuell läggning eller funktionshinder utgör diskriminering och tolereras ej.

Anställda erbjuds möjligheter att inhämta och utveckla färdigheter så att de kan växa professionellt och öka sina framtidsutsikter.

- **Inkludering och jämställdhet**

Kulturen på **Puig**s arbetsplats är inkluderande och icke-diskriminerande och får anställda att känna sig uppskattade och kapabla att bidra.

Som **Puig**-anställda har vi lika tillgång till interna möjligheter, och beslut som rör interna möjligheter fattas rättvist och objektivt baserat på människors prestationer och potential.

Prestationer mäts och belönas på ett opartiskt och objektivt sätt.

Chefer, som stöds av HR-funktionen, ansvarar för att identifiera medarbetares potential och ge dem möjligheter att uppnå den.

Alla beteenden som får anställda att känna sig uteslutna, isolerade eller inkapabla att bidra tolereras ej.



- **Arbetsförhållanden**

Puig främjar en arbetsplats där alla behandlas med respekt och värdighet.

Vi förväntas bete oss hövligt och med empati. Åtgärder som avsiktligt syftar till att orsaka skada, skrämja eller förödmjuka tolereras ej.

Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier av vilket som helst slag, särskilt trakasserier på arbetsplatsen eller sexuella trakasserier, tolereras ej.

Puig efterlever anställningsreglerna i de länder där vi är verksamma och vi iakttar alla tillämpliga hälso- och säkerhetsbestämmelser och undviker risker som kan äventyra oss själva, våra kollegor eller företagets lokaler.



Puig och affärer

Vi efterlever tillämplig lag och förespråkar de högsta standarderna för god affärssed.

- **Korrekt information**

Vi begår inte medvetet – och inte heller tolererar – någon som helst form av bedrägeri eller förvrängning av sanningen.

All information som sprids internt och externt måste vara korrekt och tydligt uttryckt.

Annonstext och produktinformation får aldrig skrivas i syfte att lura konsumenterna.

- **Skydd och säkerhet för data**

Vi åtar oss att efterleva gällande dataskydds- och integritetsbestämmelser på de marknader där vi är verksamma.

Vi samlar endast in och lagrar uppgifter som är nödvändiga för legitima företagsaktiviteter.

Konfidentiell information om företaget eller tredje parter som samlas in under affärsverksamhetens gång måste skyddas och lagras på lämpligt sätt och får aldrig avslöjas eller användas för personlig vinning.

Vi skyddar sekretessen av alla personuppgifter som rör våra anställda och tredje parter.

Vårt åtagande om säkerhet är att förutse, förebygga och reagera på hot mot våra informationssystem genom att garantera en miniminivå av säkerhet. Vi vidtar nödvändiga säkerhetsåtgärder för att skydda sekretessen, integriteten och tillgängligheten av den information vi hanterar.

- **Intressekonflikter**

Vi bör göra vårt bästa för att undvika intressekonflikter ifall våra personliga eller ekonomiska intressen står i konflikt med **Puigs** intressen och om en sådan situation uppstår måste vi omedelbart avslöja relevanta fakta till fullo för en chef.

Vi får aldrig använda företagsinformation eller -egendom för vår egen egen eller våra anhörigas eller vänners vinning, aldrig påverka rekryterings- och urvalsprocesser i syfte att gynna anhöriga eller vänner



och inte heller ta emot gåvor som kan äventyra vårt oberoende eller vår integritet.

Etablerade rutiner ska användas vid val av och förhandlingar med leverantörer, myndigheter och andra inrättningar.

Vi måste alltid agera i företagets intresse och omedelbart rapportera potentiella intressekonflikter.

- **Företagsresurser**

Företagsresurser ska användas på lämpligt och ansvarsfullt sätt för de ändamål som de varit avsedda för samt bevaras under optimala förhållanden. De får aldrig användas på ett sätt som kan skada tredje parter.

- **Betalningar och olagliga transaktioner**

All typ av korruption är förbjuden, oavsett i vilken form av uppförande eller praxis den förekommer.

Vi får inte erbjuda eller ta emot, varken direkt eller indirekt, kontanter eller in natura-betalningar eller annan form av ersättning, omotiverad förmån eller fördel i syfte att på olaglig väg erhålla eller upprätthålla affärer eller andra förmåner till eller från privata tredje parter eller medlemmar av den offentliga förvaltningen.

Det är förbjudet att ta emot betalningar eller varor som kan vara av potentiellt olagligt ursprung.

- **Marknadsetik**

Vi respekterar andra företag på marknaden, inklusive våra konkurrenter. Vi följer principerna om rättvis konkurrens och fördömer alla typer av vilseledande, bedrägligt eller illasinnat beteende.

Vår verksamhet efterlever alla tillämpliga folkhälsobestämmelser.

- **Immateriell och industriell egendom**

Vi respekterar industriell egendom, upphovsmannarättigheter och immateriella rättigheter.

All användning av skyddat material eller varor från tredje part utan tillstånd från respektive ägare är uttryckligen förbjuden.

Inga material eller varor som tillhör **Puig** får användas för något annat ändamål än de som företaget har i avsikt.



- **Anseende**

Vi är gemensamt ansvariga för företagets anseende.

Ingen som är ansluten till **Puig** får uttrycka åsikter eller agera i företagets namn utan föregående tillstånd.

- **Efterlevnad av skatteregler**

Vi förstår att skatter som betalas i de jurisdiktioner där vi är verksamma bidrar till en hållbar tillväxt av dessa samhällen.

Puig åtar sig att efterleva tillämpliga skatteregler, -lagar och -förfordningar och att betala skatter i enlighet med det gällande rättsliga ramverket. Våra transaktioner är alltid affärsdrivna och tar hänsyn till skattebesluts potentiella inverkan på de marknader där **Puig** är verksamma.

Vi åtar oss att samarbeta med myndigheter vid behov och att agera transparent.

- **Rapporteringsintegritet**

Vi efterlever alla finansiella och icke-finansiella upplysnings- och rapporteringsskyldigheter på ett transparent, tillförlitligt och tidsenligt sätt.



Applikations- och Rapporteringskanal

Puig åtar sig att efterleva tillämplig lag och villkoren i denna kod och relaterade policyer samt främja en kultur av efterlevnad i hela organisationen.

Vi anser att en öppen, direkt och ärlig dialog kan lösa många av de frågor eller problem som kan uppstå under den dagliga verksamheten. **Puig** tillhandahåller även en dedikerad och säker rapporteringskanal så att potentiella överträdelser av koden kan rapporteras och utredas.

- **Standard för efterlevnad**

Företaget kommer att genomdriva denna kod och dess relaterade policyer noggrant så att de åtaganden och principer som beskrivs konsolideras hela organisationen igenom på alla nivåer.

Underlåtenhet att efterleva denna etikkod kan leda till disciplinära åtgärder och andra rättsliga konsekvenser.

Vi kommer att överväga att avsluta vår relation med varje part som, efter att ha fått en varning, inte åtgärdar beteenden som bryter mot de åtaganden och principer som beskrivs i denna kod.

Vi måste upprätthålla de åtaganden och principer som beskrivs i denna kod när vi har att göra med tredje parter.

- **Hur man använder koden**

Denna kod är en guide som hjälper oss att få svar på eventuella frågor vi kan ha om hur vi ska agera i samband med frågor som rör vårt arbete samt att förstå vad som är acceptabelt hos **Puig**.

Denna kod är tillgänglig för alla **Puig**-anställda på företagets webbplats www.puig.com, och regelbundna utbildnings- och kommunikationsaktiviteter kring dess innehåll tillhandahålls åt anställda och affärspartner.

Vi är alla ansvariga för vårt eget beteende. Se till att du har läst koden och förstår vilka förväntningar och standarder den innehåller och hur de relaterar till dig.



Om du är osäker på om något du eller andra personer gör eller planerar att göra är acceptabelt eller inte hos **Puig**, fråga dig själv:

- Är det lagligt?
- Överensstämmer det med principerna i koden?
- Vad kan konsekvenserna bli?
- Kan det äventyra företaget, dina kollegor, miljön eller en tredje part?
- Skulle jag vara bekväm med att försvara saken inför någon annan som inte är direkt inblandad?

Om du är osäker på dessa frågor måste du säga till och ta upp problemet med antingen din linje- eller funktionschef eller din personalchef.

Om din affärsenhet har ett klagomålsförfarande och problemet är lämpligt kan du välja att använda denna kanal.

Alternativt kan du kontakta en annan chef längre upp i rapporteringslinjen eller företagets personalavdelning.

Du kan alltid använda den säkra rapporteringskanalen <https://puigreportingchannel.ethicspoint.com/> för att rapportera problemet om du anser att ditt problem inte kan hanteras genom de normala kanalerna eller om du har andra skäl att göra det.

- **Den säkra rapporteringskanalen**

Rapporteringskanalen garanterar sekretess, möjliggör anonymitet och skyddar dem som rapporterar från repressalier.

Alla rapporter som lämnas via rapporteringskanalen kommer att hanteras i tid.

I händelse av en utredning kommer processen att ledas av ett oberoende och opartiskt organ som noggrant kommer att analysera frågan och tillhandahålla en lösning som adresserar alla problem som tas upp. Utredningar kommer att efterleva gällande lokal lagstiftning.

Alla som är inblandade i en utredning måste samarbeta fullt ut med utredningsorganet.



Chefernas roll

Chefer spelar en viktig roll i att säkerställa att denna kod tillämpas korrekt och i att hjälpa till att bygga upp en etisk kultur inom sina team som stödjer koden.

Hur kan chefer se till att koden tillämpas korrekt?

- Chefer bör känna till principerna i koden och relaterade policyer och tänka på konsekvenserna för deras verksamhetsområde.
- Om en anställd kontaktar en chef om ett problem som rör koden ska det behandlas som en prioritet. Chefer ska lyssna noga och med empati och tillhandahålla det stöd som behövs.
- Chefer ska förklara koden för nyanställda och när ändringar införs inom deras områden ska de noggrant förklara i vilka hänseenden dessa ändringar kan relatera till koden.

Hur kan chefer bygga upp en kultur av etisk efterlevnad inom sina team?

- Genom att sätta standarden och se till att de utgör exempel på efterlevnad för sina team.
- Genom att se till att deras team känner till innehållet i koden och alla relaterade policyer som gäller för dem, och genom att diskutera relevanta frågor om affärsetik med dem.
- Genom att vara konsekventa, aldrig ignorera beteenden som inte efterlever koden och berömma exempel på individuell efterlevnad.

Granskning av etikkoden

Denna kod kommer att granskas regelbundet för att säkerställa att den förblir giltig och relevant.

Ändringar kommer att göras i alla delar av koden där problem har identifierats och varje gång det behövs för att anpassa koden till ändringar i **Puig** organisation, verksamhet eller i tillämplig lagstiftning.