



PUIG

Política de Derechos Humanos



Contexto	4
Objetivo	4
Ámbito	4
Principios	5
Prohibición del trabajo forzoso	5
Prohibición del trabajo infantil	5
Prohibición de discriminación	5
Prohibición de acoso	6
Libertad de asociación	7
Seguridad y salud	7
Jornada de trabajo	7
Retribución justa	8
Comunicación del incumplimiento de esta política	8
Aprobación, publicación y revisión	9

Propietario	CHRO	Versión	1,2
Ámbito	Derechos Humanos	Confidencialidad	Público
Aprobación	1 de julio de 2024		
Aprobador	Consejo de Administración de Puig Brands S.A.		





Contexto

Puig¹ está comprometida con el respeto y la defensa de los derechos humanos universales y con el cumplimiento estricto de las leyes y normativa vigente, tal y como se establece en nuestro Código Ético. Este compromiso forma parte de nuestra voluntad de crecer de forma sostenible y alineada con la normativa y estándares internacionalmente reconocidos en materia de derechos humanos, tales como los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos o la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El respeto a los derechos humanos se extiende a todas las unidades de negocio y a lo largo de toda nuestra cadena de valor, siendo ello un componente fundamental de la cultura ética empresarial de **Puig**.

Objetivo

Esta Política de Derechos Humanos, en coordinación con otras políticas de **Puig**, expresa el compromiso de la compañía de proteger los derechos humanos, a la vez que establece los principios y prioridades que deben guiar nuestras acciones y sirve como herramienta para ayudar a identificar y prevenir vulneraciones de derechos humanos.

Ámbito

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de **Puig Brands, S.A.** y es aplicable a todas las personas trabajadoras, así como a todas las entidades de **Puig** y sus actividades.

Trabajamos para fomentar que los compromisos especificados en el Código Ético y con los principios establecidos en esta Política.

Las distintas divisiones y unidades de negocio locales de **Puig** pueden desarrollar esta Política a través de otras de ámbito divisional o local que cumplan con los términos, principios y comportamientos incluidos en esta Política.

En ocasiones, los estándares establecidos en esta Política pueden superar los exigidos por la normativa local. En ese caso, prevalecerán los estándares recogidos en esta Política. No obstante lo anterior y de conformidad con nuestro compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente, si la normativa local exigiera unos estándares más elevados que los establecidos en esta Política, prevalecerán aquellos previstos en la legislación nacional.

¹ **Puig** hace referencia a la sociedad Puig Brands, S.A. y sus filiales y cualquier otra entidad jurídica que pueda constituirse en el futuro, respecto de la cual Puig Brands, S.A. ostente o pueda ostentar (directa o indirectamente) el control, de conformidad con el artículo 42 del Código de Comercio español.



Principios

•◦ Prohibición del trabajo forzoso

No toleramos ninguna clase de trabajo forzoso, incluyendo la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos, en ninguna parte de nuestro negocio o de nuestra cadena de valor.

Todas las relaciones laborales con **Puig** se establecen de forma voluntaria, sin que se requiera pago alguno a cambio de empleo. Cuando una persona trabajadora deja **Puig** de forma voluntaria, lo puede hacer libremente cumpliendo con un preaviso razonable.

No retenemos documentos personales de las personas trabajadoras, tales como el documento nacional de identidad o el pasaporte y únicamente custodiamos documentos personales cuando ello deriva de una obligación legal.

Todas las personas trabajadoras empleadas por **Puig** lo hacen sobre la base de una relación laboral reconocida por la normativa aplicable y alineada con esta Política.

•◦ Prohibición del trabajo infantil

No contratamos a nadie por debajo de la edad legal mínima de contratación exigida y verificamos la edad de las personas trabajadoras a través de un documento oficial o equivalente que certifique la edad de la persona trabajadora con carácter previo a su contratación.

Las personas trabajadoras cuya edad sea inferior a los 18 años no pueden trabajar de noche ni realizar trabajos peligrosos.

•◦ Prohibición de discriminación

Creemos en la diversidad y reconocemos el valor añadido que aporta. Asimismo, nos comprometemos a tratar a las personas trabajadoras con respeto y dignidad y a proporcionar un lugar de trabajo exento de cualquier tipo de discriminación.

La discriminación tiene lugar cuando una persona recibe un trato menos favorable que otros o se ve perjudicada en relación con una característica protegida como la edad, procedencia social, sexo, identidad de género, raza, etnia, religión o creencia, orientación sexual, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por la ley aplicable.



Estamos especialmente atentos para garantizar que no existe discriminación en situaciones tales como la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, jornada de trabajo, extinción o jubilación.

No preguntamos a los candidatos acerca de su estado civil, número de personas a su cargo ni cualquier otra información que pueda conllevar decisiones de contratación discriminatorias.

Nos aseguramos de que las situaciones de maternidad o paternidad no tienen ningún impacto negativo en la carrera de las personas trabajadoras.

•• Prohibición de acoso

Proporcionamos un lugar de trabajo en el que no se tolera el acoso y en el que las personas trabajadoras son tratadas con respeto y dignidad.

El acoso tiene lugar cuando una persona experimenta una violación de su dignidad o se encuentra en un entorno intimidante, hostil o degradante y especialmente cuando esto se debe a que posee una característica protegida como la edad, origen social, sexo, identidad de género, raza, etnia, religión o creencia, orientación sexual o discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable.

Las personas trabajadoras no pueden estar sujetas a ningún tipo de acoso, ya sea físico, sexual, verbal, psicológico, o cualquier otro.

Si una persona trabajadora es víctima de una situación de acoso porque ha presentado una denuncia de buena fe relativa al incumplimiento de esta Política o de cualquier otro compromiso de la compañía, dicha situación se denomina victimización. Las personas trabajadoras estarán protegidas de la situación de victimización como parte de la cultura “Speak Up” de Puig, sin que esté tolerado este tipo de acoso.



•◦ Libertad de asociación

Respetamos el derecho de las personas trabajadoras a su libertad de asociación y a la negociación colectiva, y reconocemos el derecho de las personas trabajadoras a afiliarse o constituir sindicatos.

Las personas que ostenten la condición de representantes legales son escogidas sin injerencia de la compañía. Se prohíbe el acoso dirigido a las personas que ostenten la condición de representantes legales por su condición de tal.

Puig mantiene un diálogo abierto y constructivo con la representación legal de las personas trabajadoras y con los sindicatos.

•◦ Seguridad y salud

Nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para las personas trabajadoras de **Puig**, garantizando que todas las actividades de la empresa cumplen con la normativa aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se han definido los procedimientos y la formación continua para detectar, evitar y mitigar, en la medida de lo posible, todos los factores que puedan constituir un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. En caso de que se detecte un riesgo, éste se gestiona a través de las evaluaciones de riesgos recurrentes que dan lugar a las medidas preventivas requeridas, asegurándose su implementación.

Las personas trabajadoras reciben formación continua en materia de seguridad y salud, efectuándose un registro de la formación impartida para cada persona trabajadora.

•◦ Jornada de trabajo

Nos aseguramos de que la jornada de trabajo de las personas trabajadoras cumple con la normativa nacional vigente y con el convenio colectivo de aplicación. Dicho compromiso incluye el cumplimiento con las previsiones relativas a la jornada máxima diaria, el descanso mínimo entre jornadas de trabajo, las horas extraordinarias y períodos de descanso.

Las horas extraordinarias son siempre voluntarias y se compensan de conformidad con la normativa nacional y con el convenio colectivo aplicable. Las personas trabajadoras tienen derecho a los períodos de descanso al amparo de la normativa nacional y del convenio colectivo aplicable.



•◦ Retribución justa

Las personas trabajadoras tienen derecho a una retribución justa para el trabajo que realizan. Nos aseguramos de que las personas trabajadoras reciban un salario digno que es siempre igual o superior al salario mínimo establecido por la normativa nacional o convenio colectivo aplicable. Si no existe un salario mínimo, nos aseguramos de que el salario es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de las personas trabajadoras y proporcionar unos ingresos discrecionales mínimos.

Las deducciones de salario no se llevarán a cabo para fines disciplinarios, salvo que ello esté previsto por la legislación nacional.

Respetamos la igualdad retributiva de las personas trabajadoras que realizan el mismo trabajo cuando ostenten las mismas condiciones.

Comunicación del incumplimiento de esta política

Animamos a reportar cualquier incumplimiento de esta o de cualquier otra política de la compañía en el marco de nuestra cultura “*Speak Up*”.

Si consideras que se ha producido un incumplimiento en materia de derechos humanos, deberás reportarlo inmediatamente para iniciar la correspondiente investigación.

A tales efectos, puedes usar el [Canal de Denuncias](#) cuyo procedimiento se detalla de forma pormenorizada en la Política y Procedimiento del Canal de Denuncias. El Canal de Denuncias permite formular denuncias de forma anónima, si así lo deseas, garantizándose que la persona que presenta una denuncia de buena fe estará protegida frente a represalias.

Nos comprometemos a monitorizar y reportar los impactos en materia de derechos humanos y a proporcionar soluciones para corregir cualquier impacto negativo en derechos humanos cuando sea detectado.



Aprobación, publicación y revisión

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Puig Brands, S.A. en fecha 1 de julio de 2024 entrando en vigor en dicha fecha. Esta Política se encuentra disponible en la intranet, en la página web de **Puig** y será comunicada a las personas trabajadoras de **Puig**, así como a terceros cuando proceda.

La persona que ostenta la posición de “Chief Human Resources Officer” de **Puig** es responsable de publicar, revisar y actualizar esta Política cuando sea requerido. Esta Política reemplaza y sustituye cualquier otra política o procedimiento.

Puig podrá llevar a cabo auditorías en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor para verificar el cumplimiento de esta Política y de los derechos humanos en general.

En caso de incumplimiento de esta Política, **Puig** adoptará las medidas legales (incluyendo aquellas de naturaleza disciplinaria) o contractuales que correspondan en atención a la naturaleza del incumplimiento.