



Politique des droits de l'homme



Contexte	4
Objectif	4
Champ d'application	4
Principes	5
Pas de Travail Forcé	5
Pas de Travail des Enfants	5
Lutte contre la Discrimination	5
Lutte contre le Harcèlement	6
Liberté d'Association	6
Santé et Sécurité	7
Horaires de travail	7
Des Salaires Equitables	7
Signaler une violation de cette politique	8
Approbation, publication et révision	8

Propriétaire de la politique	DRRH	Version	1.2
Champs d'application réglementaire	Droits de l'homme	Confidentialité	Publique
Date d'approbation	1 ^{er} juillet 2024		
Approbateurs	Conseil d'administration de Puig Brands, S.A.		





Contexte

Puig¹ s'engage à respecter et à défendre les droits et libertés universels de l'homme et à se conformer strictement aux lois et réglementations applicables comme mentionné dans notre code éthique. Cet engagement s'inscrit dans notre volonté de croître de manière durable et en conformité avec la législation sur les droits de l'homme et les normes internationalement reconnues, telle que les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ou la déclaration de l'OIT (organisation internationale du travail) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le respect des droits de l'homme est exigé dans tous les domaines de notre activité et sur toute notre chaîne de valeur. Il s'agit d'un élément fondamental de la culture **Puig** en matière d'éthique des affaires.

¹ "Puig" désigne la société Puig Brands, S.A., ses filiales et les autres entités qui pourraient être constituées à l'avenir et dans lesquelles Puig Brands, S.A. détient ou pourrait détenir un contrôle direct ou indirect, conformément à l'article 42 du code de commerce espagnol.

Objectif

Cette politique des droits de l'homme, en accord avec les autres politiques de **Puig**, traduit l'engagement et la détermination de l'entreprise à protéger les droits de l'homme, elle établit les principes et les priorités qui doivent guider nos actions et elle fournit un outil permettant d'identifier et de prévenir les violations des droits de l'homme.

Champ d'application

Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de Puig Brands, S.A. et s'applique à tous les employés, entités et activités de **Puig**.

Nous travaillons à promouvoir les engagements établis dans le code éthique et les principes énoncés dans la présente politique.

Les divisions spécifiques de **Puig**, les entités et filiales sont autorisées et habilitées à élaborer cette politique au sein de leur propres politiques internes ou locales, tout en restant conformes aux termes, principes et conduites énoncés dans cette politique.

Par ailleurs, les dispositions de cette politique peuvent excéder les normes locales. Dans ce cas, les règles énoncées dans cette politique priment sur celles de la politique locale. Toutefois, dans le strict respect de la législation en vigueur, si la réglementation locale impose des normes plus strictes que celles énoncées dans cette politique, la réglementation locale aura toujours préséance.



Principes

•• Pas de Travail Forcé

Aucune forme de travail forcé, y compris l'esclavage moderne, la servitude ou la traite des êtres humains, n'est tolérée au sein de notre entreprise ou de notre chaîne d'approvisionnement.

Toutes les relations de travail avec **Puig** sont établies sur une base volontaire, sans aucun paiement exigé en échange d'un emploi. Tout employé est libre de quitter **Puig** à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de préavis raisonnable.

Nous ne conservons pas les documents personnels des employés, tels que les cartes d'identité ou les passeports, et nous ne conservons d'autres documents personnels que si nous y sommes légalement obligés.

Chaque employé de **Puig** fournit ses services dans le cadre d'une relation de travail formellement reconnue par la loi en vigueur et conforme aux principes énoncés dans cette politique.

•• Pas de Travail des Enfants

Nous n'embauchons aucun individu en dessous de l'âge minimum requis. En effet, avant leur embauche, l'âge de chaque employé est rigoureusement vérifié à l'aide de documents officiels ou équivalent certifiant leur âge.

De plus, aucun employé de moins de 18 ans ne travaille de nuit ou est exposé à des travaux présentant des risques pour la santé et la sécurité.

•• Lutte contre la Discrimination

Chez nous, la diversité est une valeur fondamentale que nous mettons en avant pour ses multiples avantages. Nous nous engageons à traiter tous nos employés avec respect et dignité, et nous nous engageons à créer un environnement de travail où la discrimination est totalement proscrite.

La discrimination se caractérise par le traitement injuste ou désavantagé d'une personne en raison d'attributs tels que l'âge, l'origine sociale, le sexe, l'identité de genre, la race, l'appartenance ethnique, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, le handicap, ou toute autre caractéristique protégée par la loi.



Nous veillons particulièrement à prévenir et éliminer toute forme de discrimination, que ce soit lors du recrutement, de la rémunération, de l'accès à la formation, de la promotion, de l'aménagement du temps de travail, de la cessation d'emploi ou du départ à la retraite.

Nous n'exigeons en aucun cas des candidats des informations telles que leur état civil, le nombre de personnes à charge, ou tout autre renseignement pouvant conduire à des décisions discriminatoires en matière d'embauche.

Par ailleurs, nous garantissons que les congés de maternité ou de paternité n'ont aucun impact négatif sur la carrière de nos employés.

•• Lutte contre le Harcèlement

Nous garantissons un environnement de travail où le harcèlement est rigoureusement prohibé, et où tous les employés sont traités avec respect et dignité.

Le harcèlement se matérialise lorsqu'une personne est victime d'une atteinte à sa dignité ou est exposée à un environnement intimidant, hostile ou dégradant, en particulier lorsqu'il s'agit de caractéristiques telles que l'âge, l'origine sociale, le sexe, l'identité de genre, la race, l'appartenance ethnique, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle ou le handicap, ainsi que toute autre caractéristique protégée par la loi.

Aucun salarié ne doit être sujet à un harcèlement physique, sexuel, verbal, psychologique ou à toute autre forme de harcèlement.

En cas de harcèlement en réponse à un signalement de non-respect de cette politique ou de tout autre engagement de l'entreprise, les employés sont protégés de toute forme de représailles. Notamment, grâce au Canal de Signalement et ce type d'harcèlement n'est pas toléré.

•• Liberté d'Association

Nous respectons le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives. Nous reconnaissons le droit de constituer et de rejoindre des syndicats.

Les représentants des travailleurs sont élus sans ingérence de la part de l'entreprise et le harcèlement des représentants est interdit.

Puig adopte un dialogue ouvert et constructif avec les représentants des travailleurs et des syndicats.



•• Santé et Sécurité

Nous nous engageons à maintenir un lieu de travail sûr et sain pour les employés de **Puig**, et à nous assurer que toutes les activités de l'entreprise respectent les lois et réglementations en matière de santé et de sécurité au travail.

Des procédures et une formation continue sont mises en place pour détecter, prévenir et atténuer autant que possible tout facteur pouvant représenter un risque pour la santé et le bien-être des employés. Lorsque de tels risques sont identifiés, ils font l'objet d'évaluations régulières en matière de santé et de sécurité, afin de déterminer les mesures de sécurité nécessaires et de garantir leur mise en œuvre.

Les employés bénéficient régulièrement de formations en matière de santé et de sécurité, et des registres sont tenus pour suivre la formation reçue par chaque employé.

•• Horaires de travail

Nous nous assurons et nous veillons à ce que les horaires de travail soient conformes à la législation en vigueur.

En ce qui concerne les horaires de travail, nous veillons à ce qu'ils respectent la législation locale et les conventions collectives en vigueur. Cela comprend la durée maximale de la journée de travail, le temps minimum de repos entre deux journées de travail, les heures supplémentaires et les périodes de repos. Les heures supplémentaires sont toujours volontaires et rémunérées conformément à la législation locale et aux conventions collectives, tandis que les employés ont droit à des périodes de repos conformément aux lois et conventions applicables.

•• Des Salaires Equitables

Nous garantissons à nos employés une rémunération juste et équitable pour leur travail, garantissant un salaire de subsistance toujours supérieur ou égal au salaire minimum légal établi par la législation locale ou les conventions collectives en vigueur. En l'absence d'un tel salaire minimum légal, nous nous assurons que les salaires sont suffisants pour couvrir les besoins fondamentaux des employés ainsi que pour leur assurer un revenu discrétionnaire.

Les retenues sur salaire ne sont imposées qu'en conformité avec la législation locale, et nous nous engageons à maintenir l'équité salariale entre les employés occupant des postes similaires et bénéficiant des mêmes conditions.



Signaler une violation de cette politique

Dans le cadre de notre culture axée sur la transparence, nous encourageons fortement le signalement des violations à travers le dispositif d'alerte interne mis en place par l'entreprise. Si vous êtes témoin d'une violation des droits de l'homme, il est impératif de la signaler immédiatement afin qu'une enquête puisse être menée.

Pour ce faire, vous pouvez utiliser ce [Canal de Signalement](#) de l'entreprise, dont la procédure est expliquée en détail dans la politique relative au signalement de violation. Ce dispositif offre la possibilité de signaler de manière anonyme, si vous le préférez, et assure la protection contre les représailles pour toute personne signalant de bonne foi.

Nous nous engageons à surveiller et à signaler toute incidence sur les droits de l'homme, et à prendre les mesures nécessaires pour remédier à toute violation détectée.

Approbation, publication et révision

La politique actuelle a été approuvée par le conseil d'administration de Puig Brands, S.A. le 1^{er} juillet 2024 et est entrée en vigueur à cette date. Elle est accessible via l'intranet et le site web de **Puig**, et sera communiquée de manière adéquate aux employés de **Puig** ainsi qu'aux autres parties prenantes.

Le directeur des ressources humaines de **Puig** est chargé de la publication, de la révision et de la mise à jour de cette politique, si nécessaire. Elle remplace toute politique ou procédure antérieure.

Puig peut effectuer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à travers l'ensemble de la chaîne de valeur pour garantir le respect de cette politique et des normes en matière de droits de l'homme en général.

En cas de non-respect de cette politique, **Puig** prendra des mesures légales ou contractuelles, y compris des mesures disciplinaires, selon les circonstances.