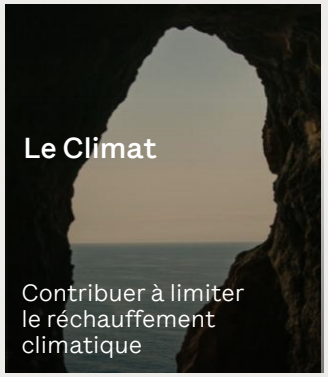
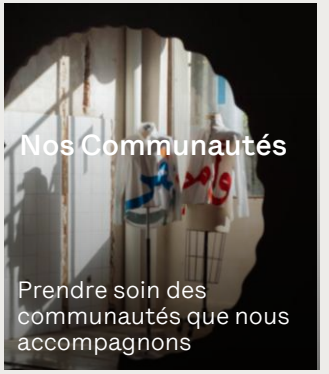
PUIG

Nurture Positive Impact
Stratégie de Développement Durable 2032

La Planète

Les Personnes

	Le Climat	La Nature	Nos Collaborateurs	Les Acteurs de notre Chaîne de valeur	Nos Communautés
Piliers stratégiques					
Ambition	Contribuer à limiter le réchauffement climatique	Protéger la nature pour les générations futures	Être l'employeur de référence pour les Creators of All Kinds	Collaborer pour construire une chaîne de valeur équitable et résiliente	Prendre soin des communautés que nous accompagnons
Objectifs principaux *(D'ici 2032, sauf indication contraire)*	42% réduction des émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 d'ici 2030 25% réduction des émissions de gaz à effet de serre du Scope 3[1] d'ici 2030 Net Zéro d'ici 2050[2]	Atteindre 100% d'huile de palme et d'huile de palmiste[3] certifiées RSPO, tout en augmentant progressivement la part d'huile de palme ségréguée[4] -40% des prélèvements d'eau dans nos propres usines par rapport à 2022[5] Objectifs validés- SBTN sur les milieux terrestres et les eaux douces, en donnant la priorité aux zones où Puig exerce les impacts les plus importants, conformément à l'évaluation TNFD, d'ici 2028	> 85% de participation annuelle des collaborateurs aux programmes d'apprentissage et de développement, afin de favoriser une culture de l'apprentissage continu qui stimule la créativité et l'innovation dans tous les domaines de l'entreprise. Atteindre et maintenir un écart salarial[6] entre les femmes et les hommes proche de zéro Renforcer le sentiment d'appartenance mesuré à travers l'eNPS[7]	Atteindre 100% d'adhésion de nos partenaires au Code de conduite des fournisseurs de Puig[8] Mettre en place, un programme efficace pour évaluer, prévenir, détecter et remédier aux risques liés aux droits humains sur les sites de production et dans les chaînes de valeur des matières premières et ingrédients les plus critiques[9], d'ici 2028	Consacrer, à terme, 1 % de notre bénéfice net au financement d'initiatives en lien avec les priorités de Puig en matière d'impact social et les causes soutenues par nos marques. > 10 000 journées de volontariat proposées chaque année à nos collaborateurs pour soutenir les communautés que nous accompagnons Un dispositif structuré permettant de mesurer le nombre de personnes bénéficiaires de nos actions

Conformité & Performance	Initiatives continues et progressives visant à améliorer le reporting, des évaluations ESG e la performance globale en matière de développement durable.
Leviers	Une gouvernance claire à tous les niveaux de l'organisation / Des données mesurables et fiables / Des processus / Des compétences

Note: 1. Inclut uniquement la catégorie 1; 2. Inclut les catégories 1, 4, 6 et 12; 3. Y compris les dérivés de l'huile de palme et de palmiste, ainsi que l'huile de palme et de palmiste contenue dans les produits prétransformés achetés; 4. Tout en mettant en œuvre des mesures complémentaires visant à garantir l'absence de déforestation et de conversion des écosystèmes naturels dans notre chaîne d'approvisionnement; 5. Hors eau contenue dans les produits; 6. Calculé en comparant la rémunération des femmes et des hommes occupant des postes de même niveau de responsabilité (à travail égal, salaire égal); 7. Employee Net Promoter Score (eNPS), calculé comme la différence entre le pourcentage de répondants ayant attribué une note de 9 à 10 et celui des répondants ayant attribué une note de 0 à 6 à la question : « Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure recommanderiez-vous Puig comme entreprise où travailler ? » 8. 100 % des dépenses liées aux achats directs et 90 % des dépenses liées aux achats indirects; 9. À définir sur la base d'une analyse spécifique des risques.