PUIG

Política global del Permiso Mínimo Parental

Política Global del Permiso Mínimo Parental 4
Contexto 4
Propósito 5
Alcance 5
Principios 5
Contenido 6
1. Definiciones 6
2. Elegibilidad 7
3. Estándares mínimos globales 8
4. Programa «Stay in Touch» 9
5. Acuerdos de teletrabajo (WFH) 10
6. Lactancia materna 10
7. Protección frente a tratos desfavorables y seguridad laboral 10
Aprobación, publicación y revisión 11
Anexo: Preguntas frecuentes 12

Esta Política se ha redactado y aprobado en inglés. Las traducciones a otros idiomas se facilitan únicamente a título informativo. En caso de discrepancia o diferencia de interpretación, prevalecerá la versión en inglés.



Política Global del Permiso Mínimo Parental

Contexto

Como parte de la Estrategia de Sostenibilidad de **Puig**[1] y guiados por nuestros valores, nuestro Código Ético y nuestra Política de Derechos Humanos, nos comprometemos a fomentar una cultura de respeto, integridad y cuidado de las personas. Creemos en la creación de un entorno en el que las personas trabajadoras puedan desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Reconocemos que dar la bienvenida a un/a hijo/a y cuidar de la familia mientras se desarrolla una carrera profesional son experiencias vitales relevantes. La Política Global del Permiso Mínimo Parental (la "Política") establece derechos vinculados al permiso parental que promueven el bienestar y la continuidad profesional. En **Puig**, no solo apoyamos dedicar tiempo a la familia, sino que lo valoramos y está alineado con lo que somos como empresa.

[1] «**Puig**» se refiere a la sociedad Puig Brands, S.A. y a sus filiales y otras entidades que puedan constituirse en el futuro en las que Puig Brands, S.A. ostente o pueda ostentar el control directo o indirecto, de acuerdo con el artículo 42 del Código de Comercio español.

Propósito

La Política establece las normas mínimas globales en materia de permiso parental, con el fin de ayudar a las personas trabajadoras a conciliar las responsabilidades familiares y profesionales vinculadas al nacimiento de un/a hijo/a, o cuando un/a menor se incorpore a la familia mediante adopción, acogimiento, tutela legal, filiación por afinidad derivada de una relación de pareja de hecho legalmente reconocida o matrimonio o gestación subrogada (cuando esté legalmente reconocida en la jurisdicción aplicable).

Alcance

La Política se aplica a todas las personas trabajadoras de **Puig** que mantengan una relación laboral directa con una entidad de **Puig**, independientemente de su ubicación. Quedan excluidas las personas becarias, consultoras, contratistas independientes y personas trabajadoras de empresas externas.

Como norma mínima global, esta política establece la base de referencia para el permiso parental remunerado en **Puig**. La Política puede ser adaptada o ampliada por las unidades de negocio específicas o mercados locales dentro de sus propios marcos, siempre que estén alineados con los principios y requisitos mínimos establecidos en esta Política.

Principios

- **Cultura inclusiva**: En **Puig**, nos comprometemos a crear una cultura inclusiva que apoye la igualdad de género y acoja la diversidad de todas las estructuras familiares. Nuestro enfoque respecto al permiso parental se basa en las responsabilidades de cuidado, independientemente del género, y refleja nuestra convicción de que cada familia es única.
- **No discriminación y protección frente a un trato desfavorable**: **Puig** se compromete a garantizar que las personas trabajadoras puedan solicitar o disfrutar del permiso parental sin sufrir discriminación ni trato desfavorable.
- **Respeto de las normas internacionales:** Apoyamos las normas internacionales, incluidos los principios fundamentales del Convenio n.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad, que establece el mínimo normativo para la protección de la maternidad.

- **Cumplimiento de la legislación local:** La Política está diseñada para cumplir con la legislación local aplicable. Cuando las leyes locales o las políticas vigentes mejoren las prestaciones más allá de los estándares mínimos aquí establecidos, se aplicarán las disposiciones más favorables. Nada de lo dispuesto en la presente política tiene por objeto anular prácticas locales más beneficiosas.

Contenido

1. Definiciones

- Hijo/a: Una persona menor de 18 años (o la mayoría de edad según la legislación local, si ésta es inferior) que queda bajo el cuidado y la custodia de un/a cuidador/a con derecho a la prestación por nacimiento, adopción, acogimiento, tutela legal, filiación por afinidad derivada de una relación de pareja de hecho legalmente reconocida o matrimonio, o gestación subrogada (cuando esté legalmente reconocida en la jurisdicción aplicable). A efectos de la Política, el permiso parental se aplica cuando un/a menor pasa por primera vez al cuidado y la custodia del cuidador/a, independientemente de la edad que tenga el menor en ese momento, siempre que cumpla el requisito de edad mencionado anteriormente.
- Permiso parental: el permiso remunerado previsto en la Política para que la persona cuidadora con derecho a ello pueda acoger, establecer un vínculo afectivo y cuidar de un menor en relación con el nacimiento, la adopción, la acogida familiar, la tutela legal, filiación por afinidad derivada de una relación de pareja o matrimonio, o la gestación subrogada (cuando esté legalmente reconocida en la jurisdicción aplicable). Está disponible para todos los padres, madres y cuidadores/as, independientemente de su género o de la forma en que el menor se incorpore a la familia.
- Persona cuidadora principal: cualquier persona trabajadora reconocida por la legislación local como la persona responsable del cuidado diario y continuo de un/a menor mediante el nacimiento, la adopción, la gestación subrogada (cuando esté legalmente reconocida), la acogida familiar, la tutela legal, la paternidad o maternidad por afinidad derivada de una relación de pareja legalmente reconocida o matrimonio, o cualquier otro medio legalmente reconocido en su jurisdicción.

- Persona cuidadora secundaria: cualquier persona trabajadora que apoye a la persona cuidadora principal en una función secundaria al asumir la responsabilidad legal de un/a menor mediante el nacimiento, la adopción, la gestación subrogada (cuando esté legalmente reconocida), el acogimiento familiar, la tutela legal, la paternidad o maternidad por afinidad derivada de una relación de pareja legalmente reconocida o matrimonio, o cualquier otro medio legalmente reconocido en su jurisdicción.
- Salario base anual ("ABS"): El salario monetario fijo anual en efectivo de una persona trabajadora antes de las deducciones fiscales y de la Seguridad Social. No incluye prestaciones, remuneraciones en especie, subsidios ni remuneraciones variables, incluidos los incentivos a corto plazo.

2. Elegibilidad

Las personas trabajadoras tienen derecho a las prestaciones previstas en la Política en relación con el nacimiento de un/a hijo/a o cuando un/a menor pase a estar a su cargo mediante adopción, acogida, tutela legal, paternidad o maternidad por afinidad derivada de una relación de pareja o matrimonio o gestación subrogada. El hecho que da derecho a la prestación debe estar legalmente reconocido en la jurisdicción de la persona trabajadora.

En los casos de gestación subrogada y la tutela legal se conceda en una fase posterior, Puig concederá el permiso parental cuando la persona trabajadora asuma la custodia efectiva del menor, incluso si la documentación legal se completa posteriormente, con sujeción a la legislación local. En las jurisdicciones en las que la gestación subrogada no esté reconocida legalmente, esta disposición no será de aplicación, y el derecho de la persona trabajadora se determinará en función de cualquier otro hecho que dé derecho a la baja (por ejemplo, la adopción o la tutela legal) que pueda derivarse de las mismas circunstancias.

No se aplica ningún requisito de antigüedad mínima, salvo en aquellos países en los que la legislación local exija o permita explícitamente la aplicación de un período mínimo de empleo antes de que puedan concederse las prestaciones del permiso parental.

En dichas jurisdicciones, la antigüedad mínima aplicable será la establecida por la legislación local, y **Puig** aplicará dicho requisito legal como umbral de elegibilidad.

3. Estándares mínimos globales

- Permiso remunerado para cuidadores/as principales y secundarios
  - Cuidador/a principal: cada cuidador/a principal tendrá derecho, como mínimo, a catorce (14) semanas de permiso parental remunerado al 100% de su salario base anual (ABS).
  - Cuidador/a secundario/a: cada cuidador/a secundario/a tendrá derecho, como mínimo, a cuatro (4) semanas de permiso parental remunerado al 100% de su salario base anual (ABS).

    Cuando la legislación local no defina los roles de cuidador/a, las personas trabajadoras podrán elegir si solicitan el permiso como cuidador/a principal o secundario/a. Ello está sujeto a la legislación y las políticas locales aplicables, así como a la revisión del departamento de Recursos Humanos (o "HR"), que podrá incluir la solicitud de una justificación razonable y de la documentación acreditativa correspondiente.

- Cómo se articula este permiso con las prestaciones legales: el permiso parental remunerado por **Puig** no es adicional al permiso parental configurado legalmente, sino que incluye y compensa cualquier prestación por permiso parental prevista en la legislación local. Si la duración total del permiso legal concedido antes y después del nacimiento, la adopción o la acogida es inferior a 14 semanas para un/a cuidador/a principal o a 4 semanas para un/a cuidador/a secundario/a, o si se remunera menos del 100 % del ABS, **Puig** lo completará para que las personas trabajadoras reciban, como mínimo, las 14 semanas o las 4 semanas correspondientes, remuneradas al 100 % del ABS.
- Solicitud y programación del permiso: El momento y la forma de disfrute del permiso se ajustarán a los requisitos legales locales, incluyendo, cuando proceda, las disposiciones que permitan disfrutar del período de permiso antes o después del hecho que da derecho al mismo. Cuando la normativa local no los especifique, la persona trabajadora y su equipo local de HR acordarán las modalidades. Se anima a las personas trabajadoras a informar con una antelación razonable a su equipo local de HR las fechas en las que tienen previsto disfrutar del permiso, de manera que se pueda garantizar un traspaso de funciones sin contratiempos, salvo en los casos en que un nacimiento, una acogida u otro acontecimiento lo hagan inviable.

- **Flexibilidad en la forma en que las políticas locales conceden la prestación**: Las políticas locales pueden ser flexibles en cuanto a la forma de conceder el permiso parental, siempre que, durante el período de dicho permiso, garanticen al menos el equivalente al 100 % del ABS aplicable durante 14 semanas para el/la cuidador/a principal, o durante 4 semanas para el/la cuidador/a secundario/a.
- **Las políticas locales pueden superar el estándar mínimo global**: Cada entidad local debe contar con una política local de permiso parental. Las políticas locales pueden ofrecer condiciones más favorables para adaptarse a la legislación, las costumbres o las prácticas de mercado locales. No obstante, en ningún caso podrán establecer condiciones inferiores al estándar mínimo global establecido en esta Política. Cada entidad local debe revisar y, cuando proceda, adaptar su política local de permiso parental para garantizar su alineación con esta Política antes del 31 de diciembre de 2026.

4. Programa «Stay in Touch»

Previo acuerdo con **Puig**, y siempre que lo permita la legislación local aplicable, las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso parental podrán optar, de forma totalmente voluntaria, por participar en actividades en línea orientadas a mantener el contacto, tales como sesiones de formación o encuentros informales. Estas actividades tienen como única finalidad facilitar una reincorporación fluida al trabajo y ayudar a mantener el vínculo con el entorno laboral.

La participación en el programa es totalmente voluntaria, debe solicitarse a través del departamento local de HR y debe cumplir con la legislación local aplicable. Las actividades deben adaptarse a las preferencias individuales y pueden revisarse en cualquier momento durante el período de permiso. Estas interacciones son totalmente voluntarias por parte de la persona trabajadora y no interrumpirán ni alterarán la duración del permiso ni el derecho a la remuneración.

Este programa se aplica únicamente a las jurisdicciones en las que dichas interacciones durante el permiso parental estén legalmente permitidas.

5. Acuerdos de teletrabajo (WFH)

Puig podrá valorar, cuando proceda, la concesión de un acuerdo temporal de trabajo a distancia (WFH) de hasta 4 semanas para las personas trabajadoras con derecho a permiso parental, en puestos de trabajo y mercados en los que el teletrabajo esté disponible y sea operativamente viable.

Este acuerdo puede aplicarse:

- Antes del inicio del permiso parental; o
- Tras la reincorporación al trabajo después de un permiso parental.

Las solicitudes deben presentarse a través del departamento de HR local y están sujetas a las necesidades del negocio, al cumplimiento de criterios de elegibilidad y viabilidad y al cumplimiento de las leyes y reglamentos locales. La aprobación de esta modalidad de trabajo no se garantiza y cada solicitud será evaluada caso por caso.

6. Lactancia materna

Puig desea facilitar una reincorporación al trabajo lo más fluida posible tras el disfrute del permiso parental. Siempre que sea operativamente viable, **Puig** proporcionará un apoyo razonable para la lactancia materna o la extracción de leche, incluyendo tiempo y un espacio privado adecuados, de conformidad con la legislación local aplicable.

7. Protección frente a tratos desfavorables y seguridad laboral

Puig se compromete a garantizar que las personas trabajadoras puedan solicitar y disfrutar del permiso parental sin experimentar ningún trato desfavorable. Se anima a cualquier persona trabajadora que tenga inquietudes o considere que ha recibido un trato inadecuado en relación con el disfrute del permiso parental a comunicarlo al departamento local de HR, que revisará la situación de conformidad con las políticas aplicables y la legislación local vigente.

Derecho a la reincorporación: Las personas trabajadoras que disfruten de un permiso parental autorizado tendrán derecho a reincorporarse a su mismo puesto o a un puesto equivalente con una remuneración, prestaciones y condiciones laborales comparables, de conformidad con la legislación local aplicable.

Durante el permiso parental, las personas trabajadoras continuarán acumulando antigüedad y prestaciones como si estuvieran trabajando activamente, salvo que la legislación local disponga lo contrario.

Aprobación, publicación y revisión

La presente Política fue aprobada por el CEO de **Puig** el 22 de julio de 2026. La Política entrará en vigor el 1 de enero de 2027. Esta Política está disponible en Ethics Home, en la página web de **Puig** y se comunicará a las personas trabajadoras de Puig y a otras partes interesadas cuando sea pertinente.

La Chief Human Resources Officer de **Puig** es responsable de publicar, revisar y actualizar esta política según sea necesario.

Las personas responsables locales de HR se encargarán de garantizar que las políticas locales de permiso parental se revisen, se adapten cuando sea necesario y se apliquen para asegurar su conformidad con la presente Política a más tardar el 31 de diciembre de 2026.

Esta Política se revisará periódicamente y podrá modificarse a discreción de **Puig** para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y las necesidades empresariales. Esta Política no forma parte del contrato de trabajo y puede modificarse o dejarse sin efecto en cualquier momento.

Anexo: Preguntas frecuentes

1. ¿Quién tiene derecho al permiso parental en **Puig**?

   Todas las personas trabajadoras de **Puig** con una relación laboral directa tienen derecho a ella en relación con el nacimiento de un/a hijo/a, o cuando un/a menor se incorpore a la familia mediante adopción, acogida, tutela legal, paternidad o maternidad por afinidad derivada de una relación de pareja legalmente reconocida o matrimonio o gestación subrogada (cuando esté legalmente reconocida en la jurisdicción aplicable).

   No se aplica ningún requisito de antigüedad mínima, salvo que lo exija la legislación local.

2. ¿Cuál es la diferencia entre un/a cuidador/a principal y un/a cuidador/a secundario/a?

   Cuidador/a principal: la persona reconocida legalmente (o que se identifica a sí misma como tal cuando la ley no se pronuncia al respecto) como responsable del cuidado diario y principal del menor.

   Cuidador/a secundario/a: la persona que apoya al cuidador/a principal desempeñando un papel secundario.

3. ¿Cuántos días de permiso remunerado me corresponderán?

   Cuidador/a principal: un mínimo de 14 semanas remuneradas al 100% del salario base anual (ABS).

   Cuidador/a secundario/a: un mínimo de 4 semanas remuneradas al 100% del salario base anual (ABS).

   Ello no se suma a los derechos legales, sino que los incluye y compensa.

4. ¿Qué se incluye en mi salario base anual a efectos del permiso parental remunerado?

   El salario base anual (ABS) incluye la cantidad monetaria fija anual, pagada en efectivo, antes de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. Excluye todas las prestaciones, remuneraciones en especie, complementos y bonificaciones.

5. ¿Puedo mantenerme en contacto con el trabajo durante el permiso?

   Sí, pero la participación en el programa “Stay-in-Touch” es voluntaria y solo es posible cuando la legislación local lo permita y previo acuerdo con HR.

   Las actividades pueden incluir formación telemática o contactos informales y no afectarán a la duración del permiso ni a la remuneración asociada al mismo.

6. ¿Afectará el permiso parental a mi derecho al bonus anual (bonificación anual o “STI”)?

   No, según la política de bonus anual de **Puig**, el permiso parental remunerado no interrumpe el pago del STI ni lo hace proporcional al tiempo real trabajado. Sigues teniendo derecho a tu bonificación STI íntegra.

7. ¿En qué se diferencia el permiso parental de la baja médica o por incapacidad relacionada con el embarazo?

   El permiso parental es independiente de los permisos médicos o por incapacidad relacionados con el embarazo.

   La baja médica cubre las necesidades de salud. Por su lado, el permiso parental cubre el vínculo afectivo y el cuidado del menor.

8. ¿Qué tipo de baja se concede tras un aborto espontáneo o un proceso de adopción fallido?

   La baja relacionada con estos casos se determinará de acuerdo con la legislación local y cualquier política local pertinente.

9. ¿Cómo se articula esta política con el permiso parental legal?

   El permiso parental incluye y compensa el permiso legal. Si el permiso legal es inferior a 14 semanas (cuidadores/as principales) o a 4 semanas (cuidadores/as secundarios/as), o si se remunera a menos del 100 % del salario base (ABS), **Puig** lo completará hasta alcanzar el estándar mínimo global establecido en la Política.

10. ¿Puedo trabajar desde casa antes o después de mi permiso parental?

    Puedes solicitar un acuerdo temporal de teletrabajo (WFH) de hasta 4 semanas, que podrás disfrutar antes de iniciar tu permiso parental o tras

reincorporarte al trabajo, siempre que cumplas todas las condiciones requeridas.

El acuerdo de WFH solo es posible si se cumplen todas estas condiciones. En concreto, la aprobación depende de:

(i) De si el mercado en el que trabajas permite el teletrabajo según las prácticas, los marcos normativos o la normativa local;
(ii) de si tu puesto de trabajo cumple los requisitos para el teletrabajo; y
(iii) Si el teletrabajo es viable desde el punto de vista operativo y se ajusta a las necesidades de la empresa.

Las solicitudes deben presentarse al departamento de HR local.

11. ¿Cuándo y cómo puedo disfrutar de mi permiso parental?

Debes cumplir con los requisitos legales locales o, si no se especifican, coordinar las fechas del permiso con el departamento de HR local, en función de tus necesidades y las necesidades organizativas de la empresa.

12. ¿Podría mi oficina local tener una política diferente?

Sí, las políticas locales pueden ser más generosas, pero no pueden ofrecer menos que el estándar mínimo global descrito en esta Política.

13. ¿Afectará el permiso parental a mi puesto de trabajo o a mi carrera profesional?

No. Puig se compromete a garantizar que las personas trabajadoras puedan solicitar o disfrutar del permiso parental sin sufrir ningún trato desfavorable.

Tienes derecho a reincorporarte a tu puesto o a uno equivalente, según la normativa local.

14. ¿Tengo derecho al permiso parental si mi hijo o hija ha nacido mediante gestación subrogada?

La gestación subrogada dará derecho al permiso parental únicamente en aquellas jurisdicciones en las que esté legalmente permitida y regulada. En estos casos, tienes derecho a las mismas prestaciones por permiso

que en cualquier otro supuesto que cumpla los requisitos establecidos en esta Política.

Cuando la gestación subrogada no esté legalmente reconocida en tu jurisdicción, esta Política no genera un derecho basado en la gestación subrogada. Sin embargo, puedes seguir teniendo derecho al permiso parental si has obtenido la filiación, tutela o la custodia legal del menor a través de un proceso reconocido por la legislación local, como la adopción o una resolución judicial.

Si tienes dudas sobre el reconocimiento legal de la gestación subrogada en tu jurisdicción, ponte en contacto con tu equipo local de HR, que solicitará asesoramiento al asesor jurídico correspondiente.

15. ¿Pueden considerarse ambos/as cuidadores/a “cuidadores/as principales” si proporcionan el mismo nivel de cuidados?

No necesariamente. Cuando la legislación local determine las funciones de cuidado, **Puig** se regirá por el marco jurídico aplicable. Cuando la legislación local no defina dichas funciones, las personas trabajadoras podrán indicar si solicitan el permiso como cuidador/a principal o secundario/a, con sujeción a la legislación local aplicable, las políticas locales y la revisión del departamento de HR, que podrá solicitar una justificación razonable y documentación acreditativa.

16. Me voy a casar con una persona que tiene un/a hijo/a de 17 años. ¿Puedo solicitar un permiso parental?

El permiso parental puede estar disponible en relación con la paternidad o maternidad por afinidad derivada de una relación de pareja o matrimonio, siempre que esté legalmente reconocida en la jurisdicción aplicable y se cumplan los requisitos de elegibilidad de esta Política. Dado que el derecho depende de las circunstancias legales específicas, las personas trabajadoras deben consultar a su equipo local de HR para determinar si cumplen los requisitos según la legislación local y esta Política.

17. ¿Puedo fraccionar mi permiso parental en varios períodos o aplazarlo hasta que el/ la hijo/a sea mayor?

Esto depende de la legislación local aplicable y de cualquier política local pertinente. Cuando los requisitos legales locales regulen cómo y cuándo debe disfrutarse el permiso parental, se aplicarán dichas normas. Cuando las normas locales no lo especifiquen, la persona trabajadora y el equipo local de HR acordarán las condiciones.

18. La Política se refiere a un/a “hijo/a” en singular. ¿Qué ocurre en el caso de gemelos/as o partos múltiples? ¿Se duplican los períodos de permiso parental?

    No. La referencia a un/a “hijo/a” en singular se utiliza únicamente por razones de redacción y no genera un derecho a un período adicional de permiso parental. Cualquier derecho o prestación adicional derivado de partos múltiples se regirá por la legislación local aplicable o por la política local correspondiente. Cuando la legislación o la política local ofrezcan prestaciones más favorables, prevalecerán dichas disposiciones.

19. ¿Qué ocurre si una persona trabajadora de Puig es abuela y desempeña un papel importante en el cuidado del niño/a, pero no tiene la responsabilidad parental formal? ¿Tiene derecho la persona trabajadora a alguna prestación?

    El permiso parental previsto en esta Política únicamente se concede cuando la persona trabajadora asume el cuidado y la custodia de un/a menor como consecuencia de un hecho que da derecho al permiso, reconocido en esta Política y en la legislación local aplicable. Por tanto, una persona que sea abuela y que no tenga atribuida la responsabilidad parental formal ni ostente otra condición de cuidador/a legalmente reconocida no tendría derecho al permiso parental previsto en esta Política. Cualquier otro permiso o prestación se regiría por la legislación local aplicable o las políticas locales.