

道德准则

第2版
2024年10月

介绍

本《道德准则》体现了公司与所有利益相关者的关系中所承诺的合法、道德、诚实和透明的文化。它包含了 **Provital** 所有成员必须遵守和推进的行动原则，只有在尊重本《道德准则》的框架内，公司的发展才有意义。

Ricard Armengol
CEO



“

品牌宣言

“关爱是我们的本质和宗旨。

关爱人与自然。关爱客户、供应商和利益集团，帮助他们继续成长。关爱员工及其福祉。关注环境保护。

因为关爱，所以行动。”



内容

因为关爱，所以行动

- 1 道德准则，我们存在和行为的方式
- 2 适用于所有人的行为准则
- 3 可持续发展：社会、环境和道德发展与治理

关爱员工

- 4 劳工权利
- 5 工作安全
- 6 平等权、隐私权和刑事责任

关爱社区

- 7 市场、竞争和客户
- 8 与供应商的关系
- 9 利益冲突
- 10 礼品和款待
- 11 腐败
- 12 与当局和公共管理部门的关系
- 13 税务和其他义务

关注信息保护

- 14 知识产权和工业产权
- 15 计算机安全
- 16 数据保密和保护

如何关爱和预防

- 17 Provital 道德委员会
- 18 道德渠道
- 19 处罚制度
- 20 更新和改进

01

因为关爱，所以行动

道德准则，我们存在和行为的方式

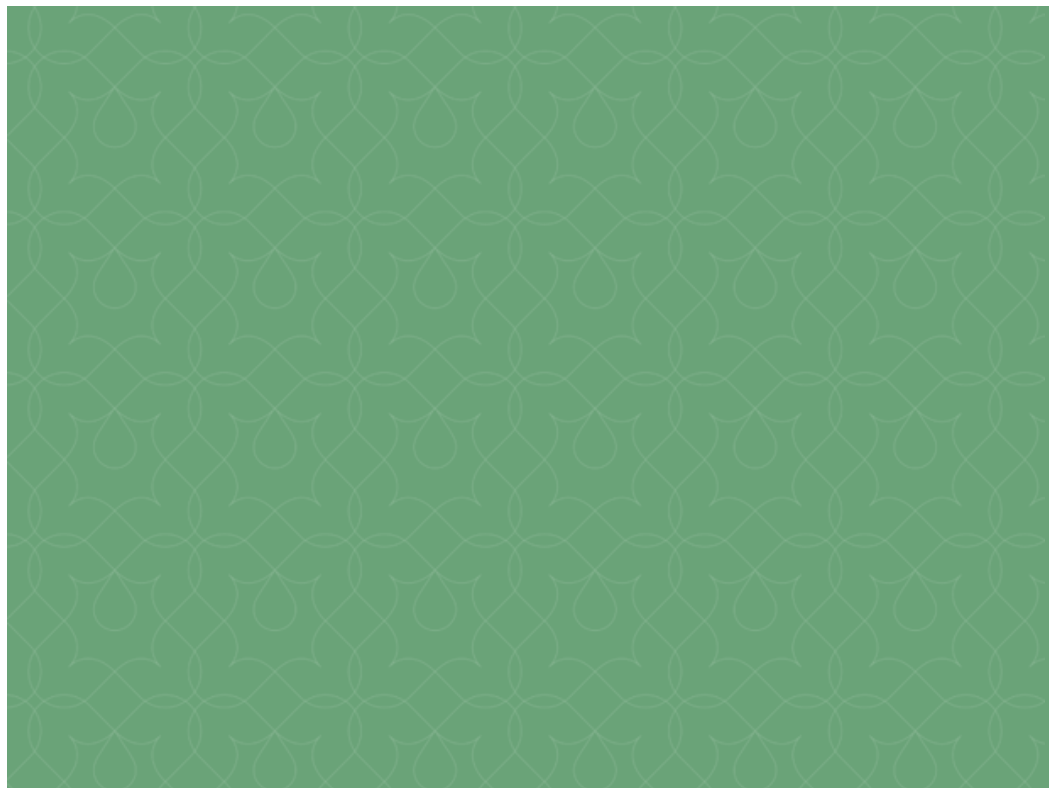
PROVITAL 将自然和科学相结合，在尊重环境的前提下，将地球精髓捕捉到高品质的化妆品成分中。

商业道德、诚实、透明、质量、持续改进和专业管理是指导企业实现目标的价值观。

《道德准则》对基于 **Provital** 价值观并作为最高级别的监管工具进行推广的行为作出定义，以确保我们的行为、决定和责任始终以道德保障和一致的方式执行。

本《道德准则》中全面阐述的行为和行动原则具体化为内部政策、规章和程序，规定员工日常工作，并可供全体 **Provital** 人员使用。

我们对于将价值观和资产置于风险之中的行为采取零容忍立场。为此，由道德委员会管理的自律系统可以在出现任何损害本原则的情况下，立即采取行动，维护每个人的所有权利。



因为关爱，所以行动

02

适用于所有人的行为准则

本文件适用于 **Provital** 全体员工成员。企业行为是企业文化和原则的反映，所以在任何情况下，我们都会运用以下原则：

- 道德和合法，高于一切。在作出决策时，将以《道德准则》为参考，并且始终要核实该国或地区是否存在任何更具体或更严格的法律规定，在这种情况下，它将优先于本《道德准则》所规定的内容。因为我们的首要任务是在任何领域以合法和合乎道德的方式做事。
- 为了共同利益。行动时要考虑到公司、人员成员以及社会的利益。决策时要评估后果，并在此基础上选择对社区最有利的方式。



适用于所有人的行为准则

每个人都有义务了解适用于各自责任领域的法律和内部法规，并且团队的每个负责人都有义务确保其充分了解公司的《道德准则》并以此为基础。

所有人都可以与道德委员会联系并公开表达自己的意见，以解决疑虑、不安或报告不合规和/或冲突的情况。

我们希望供应商、分销商和客户接受并尊重我们的《道德准则》；请他们提供相当的道德原则和预防控制政策。

我们的《道德准则》由此延伸到所有的利益相关者，无论与 **Provital** 的关系范围如何，我们都将确保该行为准则得到应用和尊重。

因为关爱， 所以行动



因为关爱，所以行动

03

可持续发展：社会、环境和道德发展与治理

关爱是前进的推动力量。也是对人类、社区和地球的承诺。这就是为什么我们采取关爱行动，在尊重自然环境的情况下开展活动，在整个价值链中保护自然环境免受企业行为对环境的影响。

Provital 提倡负责任地使用资源、尊重环境和可持续发展，我们结合一系列战略、活动和实践，以尽量减少对地球的环境影响并优化资源消耗，考虑到社会不同利益群体，并提高整个供应链的道德和可持续性。

《**Provital** 可持续发展政策》是对环境、社会和道德改善的积极和自愿贡献，是让世界变得更美好的承诺。



劳工权利

道德态度、尊重、对人的平等、隐私和尊严的承诺是我们在与员工关系中实施的原则，甚至在他们在 **Provital** 工作之前。作为创新型企业，机会平等和多元化是一项有竞争力的优势。

从人才筛选过程开始，我们就保证对个人数据和取消权进行正确处理。我们还保证实施机会均等和不歧视原则，并确保招聘信息清晰、真实，绝不会造成混淆或误导。

对于人才甄选中的参考推荐人过程，我们请求每一位人员的明确同意，尊重其隐私和尊严。

劳工关系通过雇佣合同、实习合作协议或任何法律变体正式确定，保证关系透明，在每个国家都有承认的权利和义务。

通过适用的任何法律规定来保障人员权利，该项法律规定永远不会受到公司强制规定的限制。

劳工权利

为保护工作人员乃至整个社会的权利，Provital 承诺：

- 尊重并捍卫与第三方关系中的人权。
- 尊重工会自由、罢工权利以及其他任何劳工法和适用的集体协议中认可的权利。
- 在人际关系中实施透明度，在每次雇佣关系的一开始就告知其填补的工作、职能、薪酬条件和福利，以及适用的道德准则和必须遵守的规定。
- 按照休息和数字断线协议，尊重休息权。





关爱员工

05

工作安全

Provital 基于各国适用的职业风险防范法规，为全体员工制定职业安全标准。所有人员和/或实体都必须根据其开展活动。

我们的工作人员了解自己的工作职责、职责和责任，包括以安全的方式开展其活动，遵守每个岗位和人员的职业安全规程。

06

关爱员工

平等权

我们的关系建立在尊重和平等的基础上，Provital 全体人员都将这些原则作为我们关系的基础。因此，所有人都将受到尊重和平等对待。在性别平等方面，我们制定了平等计划以及预防和行动规程，其中特别关注最弱势群体，并为其纳入了具体行动。

刑事责任

在 Provital，我们对任何非法活动零容忍，因此，一旦有任何犯罪活动的嫌疑或迹象，我们所有人员都有义务按照道德渠道规程中详细规定的程序，向道德委员会提出我们的疑问或进行报告。

隐私权

Provital 通过明确的协议或同意书收集严格必要的数据和信息，并始终披露提供给公司的信息的目的和使用范围。此外，我们确保用于收集个人数据的渠道是适当的，并符合适用的数据保护法规。

一旦个人数据或保密信息进入 Provital，我们将根据适用的现行法律采取安全措施，确保以保密的方式对其进行处理，并确保其受到保护。

对于通过定期审查或报告渠道发现的任何异常情况，将始终从保密、适度、尊重人员隐私和尊严，以及充分保护报告人的角度开展调查。

07

关爱社区

市场、竞争和客户

我们的关系基于公平竞争、透明和机会均等的原则，排除任何旨在获取优势或在与第三方和专业人士的关系中滥用权力的行为。

Provital 不允许以下做法：

- 散布有关竞争对手产品的未经证实的谣言，其唯一目的是诋毁该产品。
- 从事工业间谍活动、泄露职业机密或任何使公司处于优势地位的不公平行为
- 不当使用可访问的公司和第三方信息，以支持 Provital
- 披露可能对 Provital 或第三方造成损失或风险的保密信息
- 伪造或操纵公司的经济财务信息以获得竞争优势

Provital 与当局合作，以透明真实的方式向其提供可能需要的信息



与供应商的关系

在选择供应商时，Provital 实施透明、尊重、忠诚和多元化原则。

同样，我们也期待供应商遵守我们的《道德准则》，或提交符合我们原则的自有准则。

为确保供应商遵守基本原则，如在工作中尊重基本人权或保护儿童，Provital 可能在认为必要时会要求访问供应商设施，以执行道德审查。

09

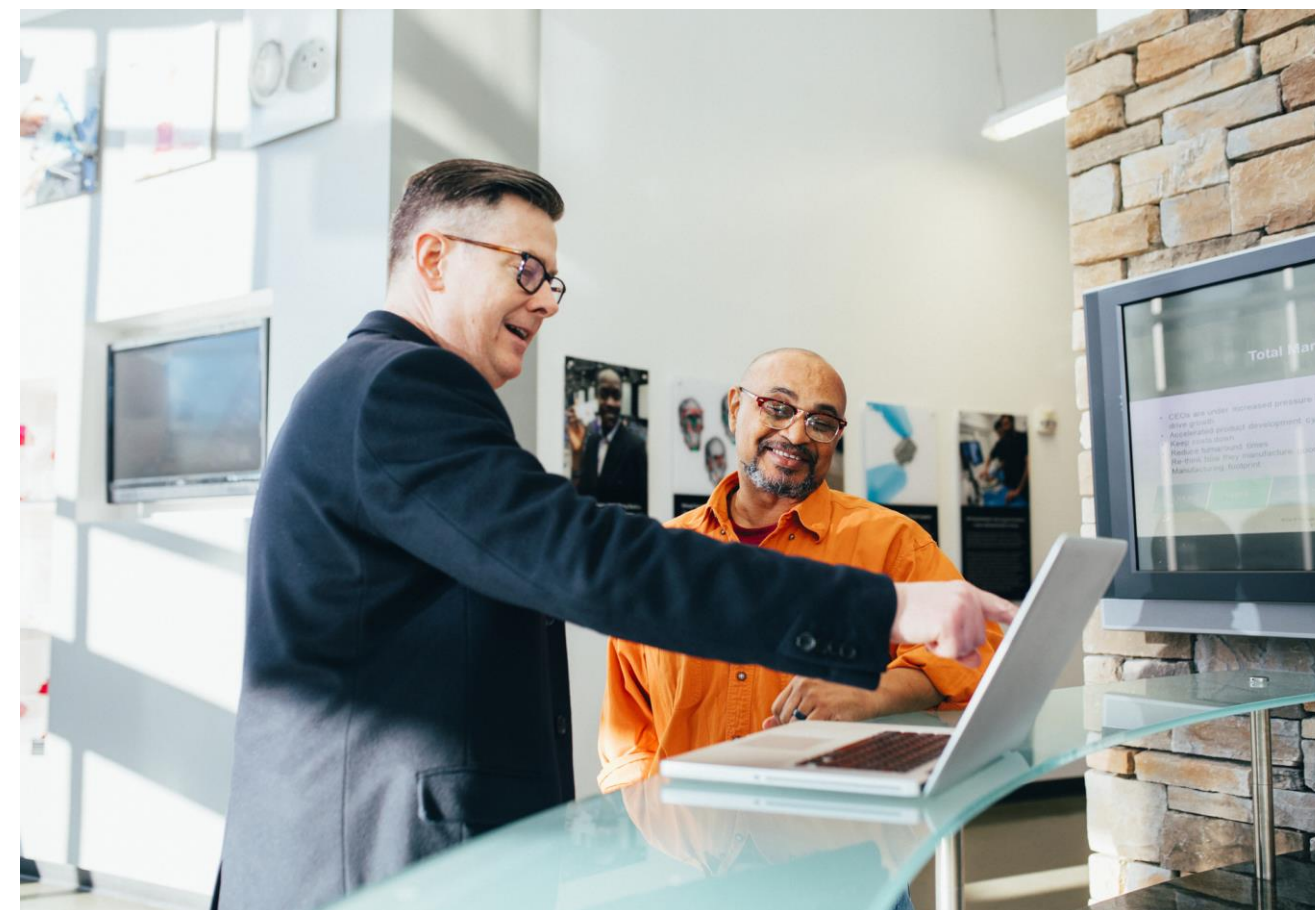
利益冲突

在某些情况下，我们组织的员工与公司之间可能存在利益冲突。这种情况可能发生在当某个机会对员工或其相关人员有利时，但由于以下原因而不透明和忠诚于 **Provital**：

个人或相关利益：没有经过公司客观决策过程的雇用亲戚或朋友或分包熟人的服务。

与公司相关的外部各方的个人承诺：出于个人利益而非公司利益，与竞争对手公司、供应商或客户的参与或商业关系，而没有事先通知 **Provital**，以便对其进行客观评估。

关爱社区



关爱社区



礼品和款待

Provital 理解，由于人际关系和业务关系，我们会收到或希望对所接受的待遇表示感谢，或在特殊日期表达敬意。

在 Provital，我们将此作为我们对联合国 17 项可持续发展目标的贡献的一部分，并始终遵循我们的礼品和款待政策。

Provital 在多样化的复杂环境中运作。我们专注于制定必要的政策，以确保道德价值观在世界各地都能够得到维护，且适应当地情况。

10

腐败

Provital 严格遵守每个国家适用的反腐败法律。此外，作为证明，我们在以下方面避免腐败.....

在社会行为中

核实对非政府组织、赞助项目或开展的任何其他社会、文化或慈善项目的捐赠的真实目的地。

在与人交往中

提请 Provital 道德委员会和国家当局注意任何涉嫌犯罪或腐败行为和/或危害公司诚信和职业道德的行为（例如，种族主义、恐怖主义或犯罪组织），并确保充分保护举报人/报告人和被举报人。

在与公共和私营部门的交往中

忠实于当局或公共实体制定的程序；忠实于信息及其真实性；避免为自身或第三方利益而对第三方施加任何有利的待遇或影响。

在公共领域，Provital 不资助任何政党。如果有 Provital 成员要担任公职，该人必须通知人力资源部，以便评估公职与其在 Provital 的职位和职能是否相符。

在私营部门，进行交易时要确定商业伙伴的身份。Provital 与私营部门的关系具有商业、研究和/或合作的目的，并由服务合同或合作协议支持，其目的具有透明性。

与当局和公共管理部门的关系

我们与当局和公共管理部门的关系基于合法、忠诚、透明、信任、专业、协作、互惠和诚信的原则，但不影响为了维护社会利益，与当局在解释适用规则方面可能出现的合法争议。

PROVITAL 尊重并遵守公共司法或行政决定。然而，当公司认为这些措施不符合法律规定并违反其利益时，保留对其提出上诉的权利。

关爱社区





税务和其他义务

Provital 将始终遵守其所有经营所在国的税收和社会保险义务。

将始终反应真实的财务记录。

Provital 不会向没有真实合法文件支持的个人或法律实体支付或接受其付款。

以合法、安全和负责任的方式进口和出口货物，遵守所有的海关法规：申报、所需的文件和每个案例中适当和许可的运输方式。

所有来自 Provital 的材料都贴有标签，并包括法规要求的信息，运输过程中除了申报的货物，不允许附加其他货物。

关注信息保护

14

知识产权和工业产权

公司活动基于有形和无形资产的创造和创新，包括：产品、项目、介绍、目录、政策和程序、手册、视频、内部培训、技术；以及在公司的自然活动中开展的大量工作和项目。

Provital 尊重自己和第三方的知识产权和工业产权。未经事先书面授权，不允许使用、披露、复制或改造公司的全部或部分资产（无论是物质还是知识）。我们将只使用公司的知识产权和工业产权来进行公司的专业活动。

关注信息保护

15

计算机安全

Provital 已建立信息安全管理措施，以此维护信息的完整性和保密性，并根据以下规定通过我们的人员对其进行保护：

- 信息：不允许未经授权进入计算机系统、从事工业间谍活动、窃取和泄露商业秘密、未经授权转让数据库，或任何违背职业道德的做法。
- 损害：避免任何因病毒、攻击、更改或损坏数据而使公司或第三方面临计算机风险的做法；避免任何通过信息和通信技术手段传播的对 **Provital** 或第三方的其他损害，如谣言、误导性宣传或在社交网络上进行人员调查，侵犯其隐私。

为防止不当行为或违法行为的发生，**Provital** 保留监控公司设备使用情况的权利，例如通过公司电子邮件进行的通信或对外部网站的访问。任何与犯罪活动有关的信息都将由道德委员会处理并进行适当的调查，并可能成为相关刑事、民事或劳动程序的一部分。



数据保密和保护

保护员工、客户、供应商或其他相关实体提供的个人数据或机密信息，即使是在与公司的工作或业务关系结束后。

如适用于雇佣国，我们通过每段劳资关系开始时提供的数据和信息保护政策，寻求人员的书面同意。该文件规定了在雇佣关系期间和之后个人数据的使用标准、访问、修改或取消的权利，以及工作人员在安全工具和信息使用中的基本规则。

保护与公司和第三方有关的信息。未经公司事先书面同意，不分享内部信息。不在未经第三方书面同意或有关各方事先达成保密和数据保护协议的情况下，转让由其提供的任何类型的数据。

关注信息保护



我们建议所有员工在公共场所格外注意公司财产和第三方信息的安全，无论是货物和计算机设备还是可能无意中展示的信息。

特别注意屏幕的可见性，以及在交通工具和机场、餐馆和咖啡馆的谈话窃听。

在发送电子邮件时，对敏感内部信息要特别注意，附件要加密，并确保电子邮件收件人正确无误。

如何关爱和预防

所有 **Provital** 全体员工成员都应确保在任何时候都应实施《道德准则》，并且通过这一自我监管系统，遵守法规和协议。

应通报公司任何可能被举报的事实，如涉及法律风险或构成违反本道德准则中所述原则的做法或行为。

可使用我们的网站 www.weareprovital.com 上的道德渠道中的保密或匿名内部报告表格，与道德委员会进行任何类型的沟通或咨询。也可以通过主管官方机构的网站进行。

如何关爱和预防

17

Provital 道德委员会

以捍卫公司道德和文化为目的，具有以下责任：

发布

和推广本《道德准则》并提供阐释。

给予认可

在实践良好时适时进行。

受理报告

针对可疑情况、作为或不作为、不良做法；指导调查，并确保酌情采取纠正行动和/或制裁。

客观地进行干预

并且在任何情况下都要尊重和保护相关人员，避免打击报复

提出改进建议

行动和/或管控机制，以帮助改善合规性。

报告结果

及时向公司管理层报告，并进行记录。

成员

Provital 道德委员会由以下人员组成：

Gema Soto Navarro: 财务总监，信息和通信技术 - 人力资源
道德渠道主管兼通讯主管

David de los Santos Sánchez: QHSE 总监和委员会成员

Tania Pau Brunet: 人力资源主管兼委员会秘书

18

道德渠道

如何关爱和预防

PROVITAL 已在组织中实施了一个道德举报渠道，以保密或匿名方式进行报告或举报违规行为、不正常现象、犯罪行为或不作为，以及对与 PROVITAL 及其所有员工、主管、管理人员或第三方有关的任何情况的怀疑或疑虑，并且提出这方面的意见。

沟通渠道如下：

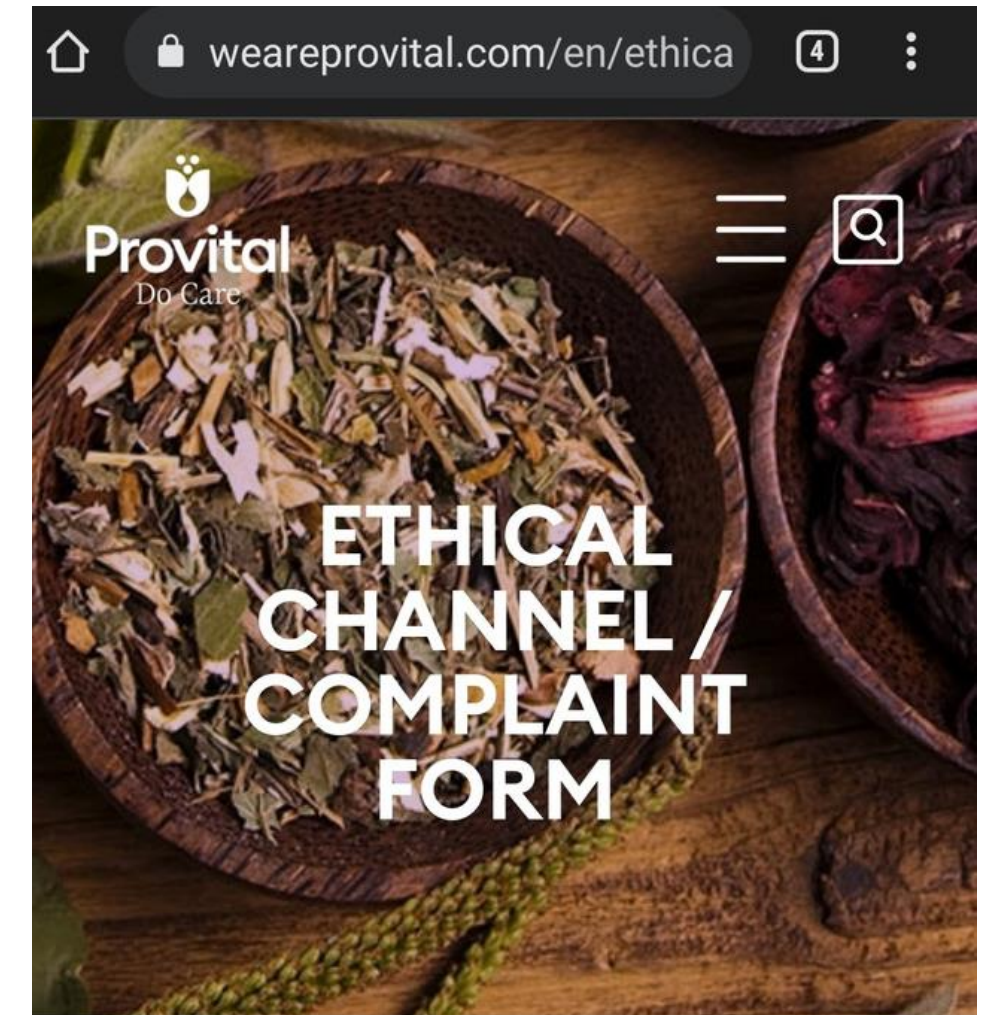
- 可通过 PROVITAL 网站：<https://www.weareprovital.com/en/ethical-channel>
- 或通过电子邮件：canaletico@weareprovital.com

或联系道德渠道负责人（Gema Soto）：

- 通过邮寄
- 通过个人访谈
- 通过电话或语音留言的方式口头表达
- 通过本国另一主管当局的外部渠道

上述渠道向所有人开放，特别是与 PROVITAL 有直接或间接关系、组织内部或外部的人员。收到的通信将由道德委员会专门处理，并受到最严格的保密保护。在收到信息后，将告知报告人案件的受理、最新情况和解决情况。

所有相关信息都可以在我们的[道德渠道和报告规程](#)中查询。



PROVITAL, in line with the values of business ethics, honesty, transparency and quality, and with the aim of strengthening the respect and trust of our collaborators, as well as our stakeholders, puts at your disposal the Ethical Channel.

The purpose of this Channel is to inform our company, in a confidential manner, of irregularity, practice or conduct contrary to the law, or to the principles, values and



Privacy - Terms

19

处罚制度

为了所有人员、公司和社会的利益，将对不遵守法规的行为及其原因进行调查和纠正。

如果出现违反，将对其严重性进行评估，研究待采取的纠正措施，并根据适用于每个案例的集体协议或立法，实施相应的制裁措施。

负责劳动制裁程序的是人力资源部或子公司同等参考机构。

道德委员会将监督内部制裁程序的实施，并可制定预防或防范措施，但不影响因调查而可能产生的其他行政或刑事制裁，包括制定预防或防范措施。

如何关爱和预防



Provital 承认以下同样应受惩罚的行为：

- 在怀疑或知道有违规行为的情况下不报告
- 故意虚假举报以伤害他人
- 骚扰、区别对待或报复报告违规的人员

更新和改进

“

当发现需要改进时，Provital 将更新《道德准则》，或者当公司结构、配置或活动的任何部分需要调整时，以及立法改变并影响到公司道德原则的某个实施方式时进行。

道德委员会负责提出、批准和披露与本文件有关的任何变化，并定期向公司管理层通报委员会的活动。



谢谢！

PROVITAL 道德准则

如有需要，请将你的疑问发送到 canaletico@weareprovital.com