

love  
enjoy  
care  
love  
hope  
care  
love  
care  
love  
enjoy  
love  
hope  
enjoy  
like  
enjoy  
trust  
care  
trust  
hope

CODE D'ÉTHIQUE





# CONTENU

MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

1  
OBJECTIF DU CODE

2  
CHAMP D'APPLICATION DU CODE

3  
MISSION ET VALEURS

4  
PRINCIPES D'INTERACTION D'ISDIN AVEC LES PARTIES PRENANTES

5  
PRINCIPES DU CODE

6  
TRAITEMENT DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS ET DÉPÔT DES  
RÉCLAMATIONS AU MOYEN DU CANAL B-RIGHT

7  
CONFIDENTIALITÉ. ANONYMAT DE LA PERSONNE DÉPOSANT UNE  
RÉCLAMATION

8  
MESURES DISCIPLINAIRES

9  
PARTENAIRES ET FOURNISSEURS

10  
VALIDITÉ



# MESSAGE DU PRÉSIDENT / PDG

Agir avec intégrité ne consiste pas seulement à protéger l'image et la réputation d'ISDIN. Cela signifie qu'ensemble, nous sommes en mesure de créer un environnement dans lequel nous sommes fiers de travailler.

Dans notre travail quotidien, chacun de nous doit s'assurer que nous faisons le bon choix, que nous agissons avec honnêteté et traitons nos collègues, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs de manière juste, légale et digne.

Ce document représente le pilier de notre programme de conformité qui est destiné à devenir notre code de conduite. J'espère que nous y adhérons tous et que nous veillons, avec l'aide du Comité de conformité, à agir en conformité.

Avec votre aide, je suis sûr qu'ISDIN continuera à mériter la confiance de nos actionnaires, de l'industrie et de nos clients, en montrant que la valeur d'intégrité perdure au fil du temps, comme nous l'avons fait jusqu'ici. Cette intégrité est l'un de nos atouts les plus précieux et, comme tout autre atout, nous devons le développer et le protéger. Chez ISDIN, nous travaillons à devenir une référence internationale dans le domaine des soins de la peau, ce qui comprend un niveau éthique.

Merci d'avance pour adopter cet esprit et cette façon de travailler.

Cordialement,



---

**Marian Puig**  
Président du Conseil  
d'Administration  
ISDIN



---

**Juan Naya**  
Directeur Général  
ISDIN

# OBJECTIF DU CODE

L'objectif de ce Code est d'établir les principes et les règles de base qui représentent des comportements professionnels, éthiques et responsables pour tous les employés du Groupe ISDIN, quelle que soit leur fonction.

Ce Code fournit des principes communs qui servent de base à toutes les autres politiques et procédures mises en œuvre au sein d'ISDIN et qui sont au cœur du système interne de normes de la Société. Par conséquent, toutes les politiques et procédures internes sont interprétées selon l'esprit de ce code.

Dans le cas où vous souhaiteriez signaler une situation irrégulière, le présent Code détaille les mécanismes nécessaires pour canaliser les réclamations et décrit la procédure à suivre qui, en tout temps, doit être strictement confidentielle.



# CHAMP D'APPLICATION DU CODE

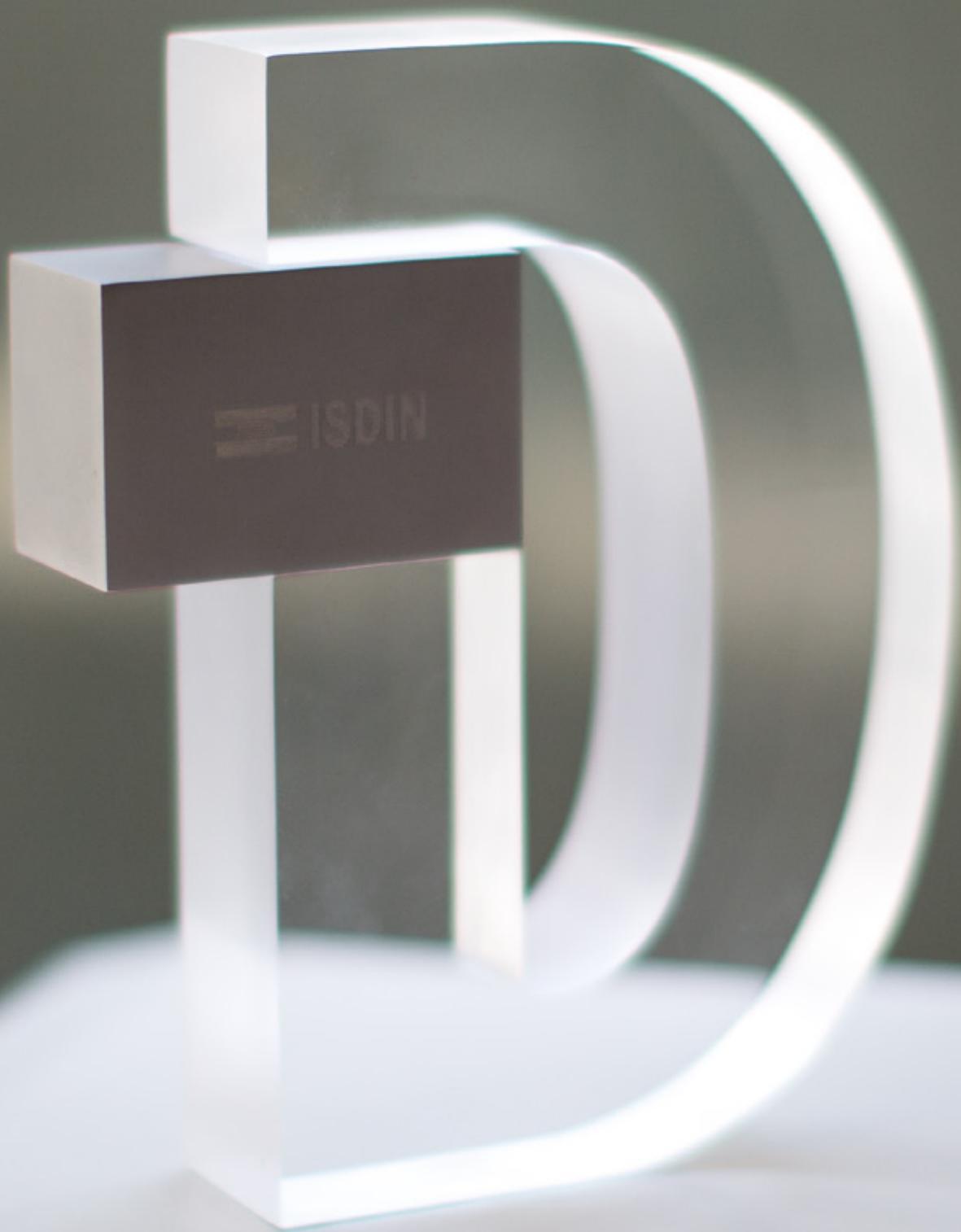
Ce code s'applique à toutes les entreprises du groupe ISDIN dans le monde entier, à tous les employés, administrateurs et membres du conseil, quelles que soient leur position hiérarchique et leur situation géographique.

Les termes « Société » ou « Groupe » se réfèrent à toutes et chacune des filiales incluses dans le groupe d'activité ISDIN, où ISDIN S.A. (ou ISDIN España) est la société mère du Groupe, puisqu'elle détient une participation majoritaire.

De même, le Code s'applique également à toutes les entreprises, fournisseurs, clients et partenaires avec lesquels nous interagissons, de la même façon que nous, chez ISDIN, attendons d'eux qu'ils respectent ces principes et se définissent comme des entreprises ayant des valeurs éthiques.

Le respect du contenu de ce Code est obligatoire pour tous les employés actuels et futurs. Par conséquent, ISDIN s'engage à le distribuer et à le diffuser aussi largement que possible pour en assurer la connaissance. À cet égard, tous les gestionnaires ou administrateurs qui, dans l'exercice de leurs fonctions, gèrent ou dirigent des équipes, doivent être une référence éthique pour ces dernières et doivent veiller à ce que les personnes qui s'en remettent à eux connaissent et respectent le contenu de ce Code.





# MISSION ET VALEURS

ISDIN est une société au sein de laquelle nos valeurs sont les piliers fondamentaux de nos politiques, avec un objectif clair:

## Objectif

Améliorer la qualité de vie des personnes grâce à la santé de la peau.

## Talent

On entend par là une pensée conventionnelle suffisamment ambitieuse pour être innovante (« défier la pensée conventionnelle pour innover »), et pour laquelle l'honnêteté, la transparence et la générosité dans le cadre du travail en équipe sont des qualités fondamentales.

## Caractère

En comprenant que nous devons vivre sans crainte pour briller (« vivre sans peur pour exceller »), ce pour quoi la confiance, la flexibilité et la valeur primaire dans l'ISDIN, le respect pour les personnes et l'environnement, sont essentiels.

## Engagement

Qui consiste à tout mettre en œuvre pour que les personnes se responsabilisent et se passionnent pour tout ce qu'elles font (« donner aux gens les moyens d'être passionnés »). Engagement basé sur l'humilité d'accepter ses propres limites et la fierté de les repousser et de les surmonter.

# PRINCIPES ISDIN RELATIFS AUX PARTIES PRENANTES

## Employés

Chez ISDIN, nous garantissons un environnement de travail sûr et sain où l'égalité des chances est promue et où les gens sont valorisés par rapport à leurs mérites, leurs compétences et leur coopération.

## Clients

Chez ISDIN, nous travaillons pour offrir à nos clients des produits qui présentent des normes de qualité et de sécurité élevées. Ceux-ci sont réalisés de manière éthique et responsable et commercialisés dans le respect de la libre concurrence et de l'environnement.

## Les partenaires

Nous créons des partenariats solides avec nos partenaires stratégiques basés sur la transparence et la coopération. Les relations avec nos partenaires reposent sur la qualité des produits et des services, et le respect des normes éthiques et de responsabilité qui sont généralement acceptées dans les entreprises.

## Fournisseurs

Dans nos processus d'approbation des fournisseurs, nous établissons des mécanismes pour garantir que leurs normes de qualité et d'éthique respectent nos normes d'excellence ; Il est essentiel de disposer de mécanismes visant à confirmer que nos fournisseurs adoptent des processus de fabrication et des systèmes de gestion certifiés, tels que la gestion de la qualité, les bonnes pratiques de fabrication, la gestion de l'environnement, la prévention des risques, etc. Nous sommes également préoccupés par la mise en œuvre de politiques éthiques et responsables.

## Actionnaires

Chez ISDIN, nous travaillons à créer de la valeur et à satisfaire les intérêts de nos actionnaires. Nous assurons la transparence et garantissons que les informations fournies aux actionnaires sont complètes et rigoureuses, en veillant à ce qu'elles arrivent à temps pour prendre des décisions de manière responsable et réfléchie.

### **Professionnels de la santé et organisations de patients**

L'interaction avec les professionnels de la santé influence fondamentalement le développement de la recherche ; Il est donc essentiel d'établir des critères et des lignes directrices pour que cette relation soit menée de manière professionnelle et responsable en tout temps, assurant l'indépendance des professionnels afin de protéger et améliorer la santé publique tout cela dans le respect de toutes lois et règlements applicables.

ISDIN partage des intérêts communs avec des organisations de patients, comme l'amélioration de la qualité de vie. Les principes inclus dans ce code garantissent que la manière dont l'ISDIN interagit avec les patients et les organisations qui les représentent est appropriée et cohérente, entre autres, avec les principes d'indépendance, de respect mutuel et de transparence.

### **Employeurs sectoriels**

ISDIN, en tant qu'entreprise au sein de l'industrie pharmaceutique et cosmétique mondiale, est membre des différents organismes d'autoréglementation de l'industrie, où nous défendons nos intérêts et renforçons les limites et les obligations auxquelles nous sommes soumis.

### **Autorités gouvernementales**

Le secteur cosmétique-pharmaceutique est une industrie hautement réglementée, nombre de nos employés sont amenés à entretenir des relations avec les autorités gouvernementales ou les fonctionnaires. Nos relations avec les autorités gouvernementales seront transparentes et seront toujours régies par les procédures officiellement établies par le secteur public.





CHAPITRE 5

---

PRINCIPES QUI  
CONSTITUENT  
LE CODE

# 1

## CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

### « Nous assurons le respect de la loi en tout temps »

Chez ISDIN, nous nous engageons à agir en tout temps conformément à la réglementation en vigueur dans chacun des pays où nous exerçons nos activités, en particulier dans le respect des droits de l'homme et des libertés civiles ; nous sommes tous engagés à l'égard des politiques et procédures de la Société de manière à nous assurer que tant les parties prenantes ci-dessus ou qu'ISDIN en tant qu'entreprise ne subissent aucun dommage.

C'est le rôle des responsables d'ISDIN, avec l'aide du service juridique, de faire connaître les lois, les obligations et les politiques et procédures internes ISDIN dans tous les rapports directs et de surveiller et vérifier qu'ils sont strictement respectés. De même, nous devons également éviter tout comportement qui, même sans violer la loi, peut nuire à la réputation de la Société ou affecter les intérêts d'ISDIN ou des parties prenantes désignées.

Si vous avez des questions sur les réglementations, les codes ou les dispositions légales applicables, ou si vous croyez qu'il peut y avoir un conflit entre les différentes lois applicables, vous pouvez envoyer votre demande au canal B-RIGHT.

# 2

## DIGNITÉ, ÉGALITÉ ET SÉCURITÉ

### « Nous favorisons la diversité, respectons la dignité personnelle de nos employés et défendons des conditions de travail optimales »

Chez ISDIN, nous élaborons des politiques internes dans le respect des droits humains et professionnels des employés de chacune de nos filiales. Tous nos employés ont un contrat de travail couvert par la législation en vigueur, rejetant tous les comportements que nous considérons contraires à l'éthique ou illégaux, tels que le travail des enfants ou le travail forcé. De même, nous nous sommes engagés à maintenir la sécurité d'emploi de nos employés et à respecter la liberté d'association et de négociation collective, tout en respectant les droits des minorités dans les régions où nous exerçons nos activités.

Les relations entre nos employés et les entreprises externes doivent être fondées sur le respect et la coopération mutuelle ; Par conséquent, nous assurerons une culture du respect et une TOLÉRANCE ZÉRO à l'égard d'une conduite indésirable à tous les niveaux.

Du point de vue de la sécurité au travail, en ce qui concerne les travailleurs étrangers, nous vérifions de manière exhaustive tous les documents juridiques nécessaires à l'exécution de leurs tâches, en plus de contrôler que toutes les mesures préventives appropriées sont prises et que l'équipement de protection individuelle (EPI) est utilisé lorsque de la réalisation de la tâche convenue, et si ces conditions sont violées, nous cesserons de travailler avec ces travailleurs jusqu'à ce que de telles mesures soient adoptées. D'autre part, nous nous concentrons sur le suivi et l'application de la loi sur la prévention des risques professionnels pour tous les employés, internes et externes, qui fournissent des services pour et au nom d'ISDIN, en mettant l'accent sur le respect de la loi et en veillant à ce que tout le monde soit en sécurité. Par conséquent, nous préconisons une formation et une information claires sur la santé et la sécurité pour tous les employés afin de sensibiliser l'ensemble de la main-d'œuvre et d'effectuer des vérifications internes et externes approfondies pour assurer une conformité efficace. Un environnement de travail sain et sécurisé implique l'absence de tout type d'activité liée à l'usage de drogues, à l'abus d'alcool ou à tout type de stupéfiants susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des employés et la réputation d'ISDIN. Cette tolérance zéro s'étend également à la présence de ces substances tant dans les locaux de l'entreprise que dans les véhicules de l'entreprise.

De même, à l'ISDIN, nous interdisons toute forme de harcèlement ou d'abus physique, sexuel, psychologique ou verbal des employés, et nous sommes conscients que l'intimidation peut prendre plusieurs formes (les gens peuvent être harcelés par des insultes, des mots ou des actes intimidants ou agressifs, des plaisanteries déplacées, des gestes inappropriés ou des comportements physiques ou verbaux indésirables, etc.). Par conséquent, nous avons ISDIN Respects, une politique de performance publiée sur l'intranet de la Société pour laquelle des campagnes de sensibilisation sont menées périodiquement pour informer tous les employés actuels et futurs sur le sujet.

# 3

## PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE

« Nous basons notre travail sur la créativité, l'innovation et le respect de la propriété intellectuelle d'autrui »

ISDIN fonde sa politique de développement de produits sur sa propre créativité et son innovation.

Aucun employé ne doit permettre la copie ou le plagiat des produits tiers, ni la transformation ou la modification totale, partielle ou modificative, ni l'importation ni la distribution, sans l'autorisation appropriée du titulaire du droit.

En ce qui concerne le contenu, la musique, les images et les programmes téléchargés sur Internet, nous devons toujours disposer de la licence appropriée du propriétaire des droits de propriété intellectuelle, même s'ils ont été obtenus grâce à des moteurs de recherche tels que Google. Tous les programmes installés sur les ordinateurs et les appareils mobiles de la Société doivent posséder des licences d'utilisation appropriées.



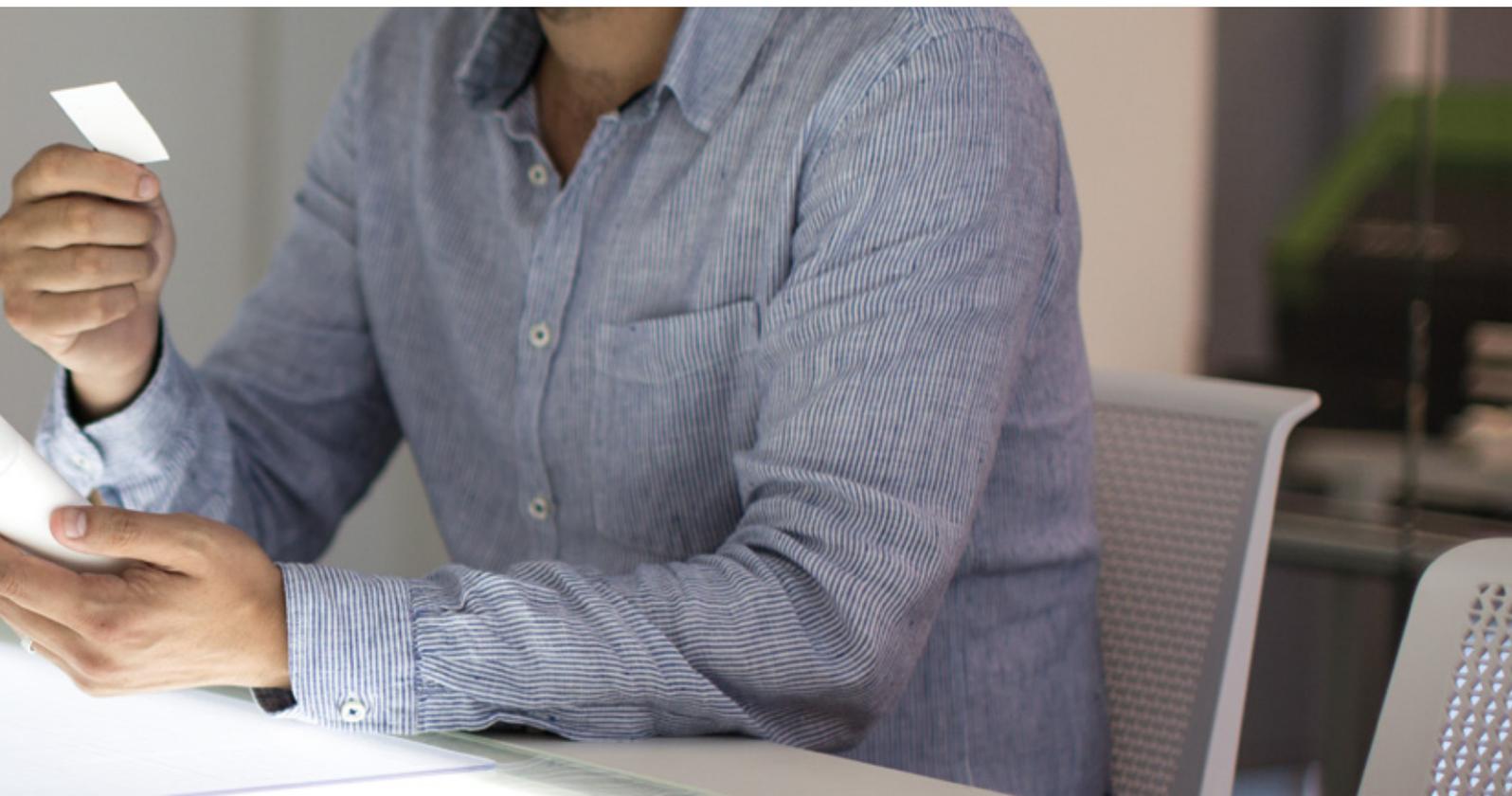
# 4

## QUALITÉ, FIABILITÉ ET SÉCURITÉ DE NOS PRODUITS

« Nous offrons à nos clients un haut niveau d'excellence, de qualité, de publicité véridique et de sécurité à l'égard de nos produits »

Chez ISDIN, nous protégeons nos clients en appliquant des normes strictement obligatoires pour tous les fournisseurs en matière de santé et de sécurité des produits. De cette façon, nous garantissons que nos produits sont excellents en termes de qualité et d'efficacité, afin de répondre à l'objectif de devenir une référence internationale en soins de la peau.

En ce qui concerne les affaires, nous nous assurons tous que les produits de la Société sont promus sur la base de normes objectives et véridiques, sans distorsion ni manipulation, en aucune circonstance, de leurs conditions ou de leurs caractéristiques. Nous menons des activités promotionnelles clairement, afin de fournir des informations justes et véritables qui ne peuvent pas tromper les clients ou les tiers. De même, dans tous les médias promotionnels et publicitaires, nous utilisons un contenu qui présente ou favorise une image corporelle saine, évitant ainsi la création de stéréotypes qui diffèrent de la réalité.



# 5

## LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

### « Nous agissons selon le meilleur intérêt d'ISDIN, mettant de côté nos propres intérêts ou ceux de tiers liés »

Un conflit d'intérêts se produit lorsque les intérêts personnels d'un employé ou d'un tiers apparenté sont en concurrence avec les intérêts généraux d'ISDIN. Une personne apparentée est considérée comme, par exemple, un conjoint ou un partenaire, des parents, des enfants, des frères et sœurs ou d'autres parents ou beaux-parents, des entreprises avec lesquelles l'employé peut être lié de quelque manière que ce soit, et des amis, entre autres. Dans cette situation, il peut être difficile pour l'employé d'agir pleinement dans l'intérêt de l'ISDIN.

Pour éviter un conflit d'intérêts à ISDIN, les critères obligatoires suivants, tels que détaillés ci-dessous, ont été établis pour tous les employés de la Société :

- Toutes les décisions de la Société doivent être prises selon les normes professionnelles dans l'intérêt de celles-ci, en veillant à ce que l'employé ne puisse en tirer aucun avantage particulier.
- L'employé doit s'abstenir de commercialiser les produits de la Société pour obtenir un avantage individuel ou collectif ou les mettre à la disposition d'un tiers, qu'il soit lié ou non, afin de pouvoir les commercialiser et faire un profit, que ce soit pour l'employé ou le tiers.

Parmi les situations possibles qui peuvent survenir, nous en soulignons trois que nous devons considérer :

**1) Lorsqu'un employé a des intérêts dans une entreprise qui est en concurrence avec ISDIN.** Aucun employé d'ISDIN ne peut travailler simultanément pour un concurrent, un client ou un fournisseur de l'entreprise ni avoir des intérêts personnels contraires à la Société.

**2) Lorsqu'un employé a un membre de la famille qui a des intérêts ou travaille pour un client, un concurrent ou un fournisseur d'ISDIN.** Ce n'est pas notre désir de mettre fin aux relations commerciales avec

les entreprises dans lesquelles cette situation existe, mais plutôt d'établir un processus transparent et clair pour éviter tout doute ou suspicion quant à l'impartialité dans la relation avec celle-ci.

**3) Lorsqu'un employé a déjà travaillé pour un client, un concurrent ou un fournisseur d'ISDIN.** Dans ce cas, l'employé doit respecter nos processus de travail et ne pas faire d'offres au nom de ses anciens collègues ou employeurs.

**4) Lorsqu'un membre de la famille ou un partenaire de l'employé peut être embauché en tant qu'employé ou consultant.** L'emploi ne sera possible que lorsque le rendez-vous est basé sur les qualifications, les performances, les compétences et l'expérience, et à condition qu'il n'y ait pas de relation hiérarchique directe ou indirecte entre l'employé et le membre de sa famille ou son partenaire. Ces principes d'emploi équitables s'appliqueront dans tous les aspects de l'emploi, y compris la rémunération, les promotions et les transferts, ainsi que dans le cas où la relation se développera après la date à laquelle l'employé en question rejoint ISDIN. Les enfants des employés d'ISDIN peuvent avoir la priorité en ce qui concerne les stages, les bourses d'études ou l'emploi pendant les vacances, pourvu qu'ils respectent les mêmes conditions d'admissibilité que les autres candidats.

En conclusion, les relations personnelles au travail ne doivent pas influencer la capacité d'agir dans le meilleur intérêt d'ISDIN et ne doivent pas affecter une relation de travail. Par conséquent, nous devons éviter de participer à un conflit d'intérêts.

Ce principe n° 5 sera également le critère applicable à tous les membres du conseil d'administration ; ce conseil qui sera autoréglementé de manière complémentaire au moyen de son propre Règlement qui a été construit sur les valeurs et les principes du présent Code.

# 6

## ÉGALITÉ DES CHANCES

« Nous favorisons une culture de sélection et de développement de carrière fondée sur le mérite et l'égalité des conditions »

Chez ISDIN, nous promouvons la justice et l'égalité des conditions, promulguons une culture de mérite et d'effort, d'objectivité et d'amélioration personnelle.

Ces principes s'appliquent à tous les aspects de la relation de travail, y compris la rémunération, la promotion et la mobilité.

D'une part, à l'ISDIN, nous recrutons et embauchons conformément à la législation sur l'égalité, avec un comité actif pour l'égalité, en promouvant l'égalité de traitement entre hommes et femmes, rejetant et dénonçant tous les actes qui pourraient être commis dans l'environnement de la Société, ce qui pourrait être considéré comme discriminatoire (en raison du genre, de la race, de la nationalité, de l'âge, de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle, de l'idéologie, de l'opinion politique, de la religion ou de tout autre statut personnel, physique ou social de nos employés, clients ou fournisseurs) et promouvoir l'égalité des chances pour tous en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion et aux conditions de travail. Chez ISDIN, l'une de nos valeurs fondamentales est le talent et le professionnalisme de nos employés et, par conséquent, nous recrutons du personnel sur la base d'une formation, d'une expérience et de qualifications professionnelles et académiques.

D'autre part, à ISDIN, nous suivons une politique d'intégration et de multiculturalisme, dans laquelle les travailleurs de diverses nationalités ajoutent de la valeur et de l'expertise à la Société. Dans le cadre de cette politique d'intégration, nous devons faire une mention spéciale de l'intégration des personnes à risque d'exclusion sociale ou professionnelle, qui forment un collectif de plus en plus cohérent à la fois dans la structure interne de la Société et en collaborant avec des fondations ou des fournisseurs externes.

De même, chez ISDIN, dans notre aspiration à devenir une référence internationale en soins de la peau, nous nous concentrons sur le développement professionnel continu des employés, quelle que soit leur position ou leur situation géographique. Cela se fait à la fois au début de la relation de travail, et en permanence, de sorte que tous les employés aient l'ambition conjointe de la Société comme objectif dans l'exercice de leurs activités.

# 7

## PUBLICITÉ ÉQUITABLE ET PUBLICITÉ DE QUALITÉ

« Nous défendons une publicité véridique et une concurrence saine et libre »

Chez ISDIN, nous sommes prêts à concurrencer avec succès sur le marché et nous le ferons toujours en respectant nos concurrents et conformément à toutes les lois applicables en matière de concurrence et de droits des consommateurs. Par conséquent, nos employés, dans leur travail quotidien, doivent éviter les comportements destinés à prévenir, à restreindre ou à fausser la concurrence (par exemple, par des accords de fixation des prix, le partage du marché, la participation à des monopoles) et toute conduite qui viole une concurrence gratuite et saine.

De même, chez ISDIN, nous protégerons les informations confidentielles de nos fournisseurs et partenaires et, en aucun cas, nous utiliserons ces informations de manière illégale ou non autorisée. Nous ne partagerons pas d'informations avec des tiers ou des associations auxquelles nous appartenons, qui concernent les prix, les marges, les coûts, les offres, les parts de marché, les conditions de vente, etc. Nous ne propagerons pas non plus de rumeurs infondées sur la concurrence et/ou sur ses produits.

20

En ce qui concerne les droits des consommateurs, ISDIN doit être garant de la publicité de qualité, nous serons tous responsables de veiller à ce que les réclames publicitaires concernant nos produits soient entièrement conformes aux lois et règlements applicables afin de s'assurer qu'elles soient véridiques et ne trompent pas le consommateur ou les professionnels de la santé qui recommandent ou prescrivent nos produits.

# 8

## CONFIDENTIALITÉ

### « Nous valorisons et protégeons nos informations confidentielles et nous respectons les informations confidentielles d'autrui et leurs données

Chez ISDIN, nous respectons toujours la vie privée personnelle et familiale de toutes les personnes, employés, clients ou partenaires, dont les données nous sont accessibles, en respectant fidèlement les dispositions relatives aux règles de protection des données dans chaque pays. Lors de la collecte, de la compilation et du traitement des données personnelles, tous les employés d'ISDIN doivent recevoir des informations et devront se conformer aux règles et aux principes applicables en matière de protection des données. Nous nous engageons à utiliser les données personnelles uniquement en fonction des buts notifiés et, le cas échéant, autorisé par la personne concernée, et à prendre toutes les mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées pour protéger ces données, notamment en étendant ces obligations aux fournisseurs qui agissent en notre nom. De même, chez ISDIN, nous prenons tous l'engagement de protéger la confidentialité des dossiers personnels et de maintenir la confidentialité des informations internes, c'est-à-dire des informations qui ne sont pas du domaine public, et nos employés s'engagent à utiliser les supports de communication mis à la disposition de la Société de manière responsable.

Tous les employés d'ISDIN ont l'obligation de protéger les informations et les connaissances générées ou stockées dans la Société, à moins que ces informations ne soient divulguées par la loi, le règlement ou la décision du tribunal.

Nous devons tous nous abstenir d'utiliser les données, informations ou documents personnels obtenus lors de l'exercice de notre activité professionnelle pour notre propre bénéfice ou pour le bénéfice d'ISDIN. De même, aucun employé ne doit utiliser les technologies, les marques, les méthodologies, le savoir-faire ou toute information appartenant à la Société à ses propres fins, ni les divulguer à des tiers, même s'ils ont été obtenus ou développés par les employés dans leur milieu de travail.

Nous ne communiquons ni n'utilisons d'informations ou de documents confidentiels auprès d'une troisième société sans leur autorisation écrite, sauf en conformité avec les règlements, les politiques et les procédures applicables de la Société ou, le cas échéant, expressément autorisés à le faire

# 9

## RESPECT DES ACTIFS ET DES BIENS IMMOBILIERS

« Nous respectons les actifs et les biens immobiliers de la Société et des tiers et respectons la loi dans la lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent »

Nous devons tous utiliser les ressources de l'entreprise de manière responsable, efficiente et appropriée, en les protégeant d'une utilisation inappropriée pouvant nuire aux intérêts et à la réputation d'ISDIN ou de tiers. Ces obligations couvrent les ressources tangibles et intangibles.

Chez ISDIN, nous offrons aux employés les ressources nécessaires pour l'exécution de leur travail et nous nous engageons à fournir les moyens de protection et de sauvegarde de celles-ci. ISDIN est propriétaire des outils de travail (moyens technologiques) mis à la disposition de nos employés, ainsi que de l'exploitation de logiciels et systèmes, vidéos, manuels, projets, études, rapports et autres documents créés à cet effet. À cet égard, à ISDIN, nous disposons de politiques et de procédures internes concernant l'utilisation appropriée des outils de travail qui sont obligatoires pour tous les employés actuels et futurs de la Société, et dont les salariés sont informés lors de la signature de leur contrat et qui sont signés à la réception. Cette obligation de diligence est assumée en vertu des lois du travail en vigueur dans chaque pays.

Les outils de travail devraient être utilisés pour des applications professionnelles, et ne pas mettre en danger la Société. De même, tous les employés d'ISDIN devraient utiliser le courrier électronique et les autres outils de communication à leur disposition de manière diligente et appropriée pour leurs fins prévues et ne peuvent les utiliser pour des activités frauduleuses ou susceptibles de compromettre les actifs ou la confidentialité des données de la Société ou des tiers.

Chez ISDIN, nous garantissons l'exactitude de tous les dossiers commerciaux et financiers de la Société. Par conséquent, nous nous engageons à mettre en œuvre et à maintenir un système de contrôle interne adéquat pour la préparation de l'information financière et comptable, assurant un suivi régulier des mesures de contrôle mises en œuvre. Les registres comptables sont disponibles en tout temps auprès des auditeurs internes et externes.

S'assurer que nos dossiers commerciaux et financiers sont exacts et complets est la responsabilité de tous. À cette fin, à l'ISDIN, nous nous engageons à mettre à la disposition de nos employés la formation nécessaire pour qu'ils connaissent, comprennent et respectent les engagements pris par la Société en matière de contrôle interne.

# 10

## RELATIONS AVEC DES TIERS

« Nous condamnons toute forme de corruption ou de pots-de-vin, qu'il s'agisse d'entités publiques ou privées. Nous rejetons les privilèges, les cadeaux et les invitations qui violent ce principe »

Corruption signifie directement ou indirectement donner, offrir, solliciter ou recevoir un cadeau, une contribution, une contrepartie d'un avantage inapproprié dans l'intention d'influencer de manière inappropriée le comportement d'un tiers, notamment pour obtenir un avantage commercial ou un autre avantage, ou défini par la loi en vigueur.

Tous les employés et partenaires agissant pour le compte d'ISDIN doivent interagir avec des entités publiques et privées de manière légale, éthique et respectueuse. Par conséquent, aucun employé, ni directement, ni par l'entremise d'intermédiaires, ne doit recevoir, solliciter, offrir ou promettre un privilège personnel ou économique, ou de quelque autre nature, pour obtenir un contrat ou autre avantage commercial ou public de tout tiers public ou privé, et ni ne doit commettre quelque acte de corruption que ce soit en vertu de la loi applicable. De même, les employés d'ISDIN s'abstiennent de réaliser des paiements de facilitation ou des paiements pour accélérer le traitement, y compris la livraison d'argent, de produits ISDIN ou d'autres biens ou objets de valeur, quel qu'en soit le montant.

Les employés ne peuvent offrir, solliciter ou accepter des repas (jusqu'à une juste valeur selon les coutumes locales) et les dons (symboliques) appropriés au contexte et uniquement dans la mesure permise par la loi applicable, et ne doivent pas accepter ou offrir des cadeaux,

de repas ou du divertissement si un tel comportement peut donner l'impression qu'il constitue une influence inappropriée sur les relations commerciales correspondantes.

Si vous vous voyez offrir un cadeau, un repas ou un autre divertissement qui dépasse les limites raisonnables, expliquez les règles de l'entreprise et retournez ou refusez le cadeau. Selon le cas, sous réserve de se conformer à la loi en vigueur, si le retour peut offenser la personne qui vous l'a donné ou si les circonstances dans lesquelles il a été donné empêchent son retour, vous pourriez l'accepter sauf disposition contraire de la loi applicable, vous devrez toutefois en informer immédiatement le comité de conformité. Nous déciderons si l'objet est offert à un organisme de bienfaisance ou distribué ou doit faire l'objet d'un tirage au sort parmi un large groupe d'employés, conformément à la loi applicable.

Dans le cas où un employé reçoit une offre de frais ou de commissions, il doit informer rapidement son supérieur immédiat et n'acceptera rien à cet égard.

En cas de doute, l'employé peut demander le soutien du comité de conformité au moyen du canal B-RIGHT.

# 11

## ENGAGEMENT BIOÉTHIQUE

« Nous encourageons la sensibilisation à la bioéthique dans toute la société »

Chez ISDIN, nous respectons les principes éthiques de la recherche basés sur les bonnes pratiques et les lois en vigueur. Notre engagement est de rechercher et de développer de nouveaux produits qui offrent une grande valeur à nos clients, dans une perspective d'excellence et en établissant les normes éthiques les plus élevées pour nos partenaires externes, nos organismes de recherche et leurs sous-traitants.

La recherche et le développement pharmaceutiques nécessitent la réalisation d'expériences sur des animaux. Notre engagement envers le bien-être des animaux utilisés dans le domaine de la recherche est ferme. Nous respectons scrupuleusement la législation actuelle et soumettons toutes les études nécessitant l'utilisation d'animaux à l'approbation préalable.

Nous nous engageons à être transparents dans la divulgation des résultats des études et des essais cliniques menés, sans omettre de données pertinentes et sans manipuler l'interprétation des résultats.

# 12

## DURABILITÉ

### « Nous contribuons à ISDIN en améliorant notre milieu social et environnemental »

La responsabilité sociale d'entreprise d'ISDIN, considérée comme son engagement social et environnemental, est une partie indissociable de son modèle d'entreprise.

Les employés d'ISDIN favorisent la durabilité sociale et environnementale de l'ISDIN grâce à leur travail, en tant que moyen de créer de manière responsable de la valeur pour toutes leurs parties prenantes.

Les employés ayant des responsabilités dans les départements qui sont assujettis aux lois relatives à la sécurité ou à l'environnement doivent connaître et appliquer ces lois, ainsi que les politiques et les procédures de la Société. Il est également impératif de rapporter immédiatement des situations dangereuses ou des risques inacceptables pour la santé, la sécurité ou l'environnement, afin que les accidents soient minimisés et que des mesures correctives appropriées puissent être prises.



love

care

hope

enjoy

like

enjoy

SDIN

love

care

trust

care

enjoy

hope

love

enjoy

trust

enjoy

hope

trust

# TRAITEMENT DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS ET DÉPÔT DES RÉCLAMATIONS AU MOYEN DU CANAL

Chez ISDIN, nous espérons que toutes les personnes impliquées dans le projet commun ISDIN connaissent, comprennent et respectent le Code et les lois applicables, quel que soit le pays dans lequel elles se basent et la branche à laquelle elles appartiennent.

Si vous observez une conduite qui vous préoccupe ou qui peut représenter une violation du Code, veuillez communiquer vos préoccupations au Comité d'application. Ce faisant, vous donnerez à la Société l'occasion de résoudre le problème à temps et d'avoir plus de possibilités de le résoudre, de l'empêcher de devenir une violation de la loi ou un risque pour la santé, la sécurité ou la réputation de la Société.

## a) Traitement des demandes de renseignements

Il convient de noter que le Code essaie de saisir plusieurs des situations auxquelles sont confrontés nos employés, mais il ne peut pas tenir compte de toutes les circonstances. Il faudra donc répondre à toutes les questions de manière diligente et logique, en préservant en tout temps les intérêts et la réputation de l'ISDIN.

Si vous avez déjà une question sur un comportement particulier, posez-vous les questions suivantes:

**Est-ce compatible avec le Code?**

**Est-ce une conduite éthique?**

**Est-ce légal ? Avez-vous des preuves d'illegalité?**

**Est-ce que cela reflète fidèlement mon image et l'image d'ISDIN ?**

Si la réponse à l'une de ces questions est négative, en aucune circonstance, perpétrer cette conduite. Si vous avez des doutes, demandez immédiatement conseil en adressant un courriel à **b-right@isdin.com**.

Le canal B-RIGHT peut être utilisé dans l'une ou l'autre des deux langues utilisées pour la communication au niveau de l'entreprise dans ISDIN, en anglais et en espagnol

## b) Dépôt des réclamations

Si vous prenez connaissance d'une situation qui viole le Code ou toute règle du cadre juridique actuel, vous êtes invité à signaler ce fait conformément à la législation locale applicable et/ou aux procédures locales mises en œuvre au sein de la Société.

Toutes les réclamations doivent être déposées auprès du Président du Comité de Conformité, par écrit à l'adresse électronique suivante: **bright@isdin.com** ou, si vous le préférez, par une entrevue personnelle.

La réclamation doit se conformer, dans la mesure du possible, aux exigences suivantes :

- Inclure l'identité de la personne qui dépose la réclamation, sauf dans les juridictions qui exigent que cette personne reste anonyme.
- Inclure une description détaillée et honnête des faits sur lesquels elle se fonde, en expliquant comment vous avez connaissance de la question. La description « honnête » ne signifie pas que vous devez avoir raison lorsque vous soulevez une préoccupation, vous devez simplement vous assurer que les informations fournies sont exactes.
- Identifiez les personnes concernées, si elles sont connues.
- Inclure la preuve de quelque nature que ce soit, que ce soit docu-

mentaire ou non, qui peut être utilisée pour étayer les faits énoncés dans le règlement. Par exemple, mentionnez s'il y a eu des témoins sur la situation.

Une fois la réclamation déposée, le Président du Comité de Conformité devrait répondre au requérant dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables, pour lui faire savoir si les faits méritent l'ouverture d'une enquête.

Le Comité d'application doit:

- Présidence : Gestion du Service de vérification interne
- Les membres du comité:

Direction du Service des Ressources Humaines;

Gestion du Service Juridique ;

Directeur du Département Qualité;

Gestion du Service d'approvisionnement;

Le Président du Comité d'audit aidera en tant que partie indépendante à s'assurer que toutes les garanties sont remplies au cours du processus d'enquête. Cette procédure de dépôt de réclamations et de traitement des demandes de renseignements sera contenue dans un document indépendant.

Si la réclamation concerne le Président du Comité de Conformité, la réclamation doit être adressée par écrit aux Présidents du Comité d'Audit, à l'adresse suivante : [Auditcommision@isdin.com](mailto:Auditcommision@isdin.com), et elle sera traitée conformément au présent Code avec les mêmes garanties d'indépendance et de confidentialité.

# CONFIDENTIALITÉ. ANONYMAT DE LA PERSONNE QUI DÉPOSE UNE RÉCLAMATION

À l'ISDIN, nous garantissons que toutes les réclamations feront l'objet d'une enquête, cependant, si des réclamations soumises omettent les détails minimum requis, le Comité de conformité avertit qu'il ne sera pas en mesure d'enquêter efficacement sur le cas. C'est pourquoi, sauf dans les juridictions qui sont obligatoirement exigées par la loi, le processus de traitement des demandes de renseignements et de dépôt des réclamations ne peut pas être anonyme car il est très difficile d'enquêter correctement sur une affaire si l'identité de la personne qui a signalé la réclamation est inconnue ou si la personne appartient ou non à ISDIN.

Chez ISDIN, nous garantissons que, pour toutes les réclamations, toutes les précautions nécessaires seront prises pour maintenir la plus stricte confidentialité sur l'identité du plaignant. En outre, chez ISDIN, nous apprécions la participation et l'implication des employés dans l'identification des violations possibles et, en aucun cas, des représailles ne peuvent être faites ou autorisées contre une personne qui rapporte un manquement.

Si vous participez à une enquête relative au Code, coopérez en répondant à toutes les questions avec intégrité et honnêteté. Si vous avez fait un rapport honnête au sujet d'une préoccupation, ou si vous avez participé à une enquête, cela ne peut pas être la base d'une conduite qui nuit à votre emploi. Par conséquent, si vous croyez que vous avez été réprimé ou que le collègue a été victime d'un traitement discriminatoire pour cette raison, n'hésitez pas à signaler cette situation au Comité de conformité. Chez ISDIN, nous agissons contre des personnes qui, sciemment, font de fausses accusations qui visent à faire du tort ou à nuire à la réputation d'une autre personne.

Pour aider à maintenir la confidentialité, le plaignant ne sera pas informé du résultat ou du déroulement de l'enquête, que la réclamation soit admissible ou non. Le plaignant doit s'abstenir de discuter de la question avec d'autres employés ou des tiers qui peuvent faire connaître les informations à d'autres personnes.

# MESURES DISCIPLINAIRES

Chaque employé est responsable de veiller à ce que sa conduite et celle des employés qui s'y rapportent respectent pleinement les lois applicables, ce code et les politiques de la Société. Le respect des normes et l'engagement à les appliquer tant sur le plan personnel que par les subordonnés, seront pris en compte lors des évaluations de conduite périodiques.

Chez ISDIN, nous appliquons une « tolérance zéro » pour la non-conformité et nous prendrons des mesures disciplinaires contre les employés qui enfreignent la loi, le Code ou les politiques de la Société, ce qui peut inclure le licenciement pour les infractions très graves.

Le non-respect des politiques de la Société, des dispositions du présent Code éthique ou des règles et lois en vigueur en tout temps et dans tous les pays par un employé de l'ISDIN, quel que soit le poste qu'il détient, entraînent les mesures disciplinaires établies par la convention collective applicable. Dans les pays où il n'y a pas de convention collective, les mesures doivent être établies conformément aux normes du travail applicables dans chaque cas.

Ainsi, s'il s'avère qu'un employé a adopté un comportement qui contrevient aux dispositions du présent Code éthique et aux règlements connexes, le Comité de conformité lancera la procédure appropriée, en prévenant le Département des ressources humaines pour ouvrir des procédures disciplinaires à cet égard, conformément aux exigences formelles de la loi en la matière.

# PARTENAIRES ET FOURNISSEURS

Chez ISDIN, nous interagissons avec nos partenaires et fournisseurs de manière légale, éthique et respectueuse. Par conséquent, nous étendons les obligations de ce document à nos partenaires et fournisseurs en leur demandant de signer notre code de fournisseur.

La sélection des fournisseurs sera régie par des critères d'objectivité et de transparence, en conciliant les intérêts de la Société dans l'obtention des meilleures conditions, avec la commodité de maintenir des relations stables avec des fournisseurs éthiques et responsables, de manière à atteindre une qualité excellente et à se conformer fidèlement aux valeurs ISDIN dans le cadre de la relation contractuelle, à la recherche de la qualité et de l'excellence des biens et des services.

# VALIDITÉ

Le présent document entre en vigueur le jour de sa publication dans le pays concerné et est valable jusqu'au moment où une révision ou une abrogation est approuvée.

Ce document est un document vivant qui reflète les principes et la conduite sur lesquels ISDIN souhaite jeter les bases de la Société. Par conséquent, ce texte sera révisé périodiquement et mis à jour par le Comité de Conformité, en tenant compte des engagements pris par ISDIN, des nouvelles situations pouvant survenir, des suggestions des employés et des modifications législatives et réglementaires qui entrent en vigueur dans chaque territoire.

Approuvé par l'assemblée du Conseil d'administration d'ISDIN à Barcelone, en Espagne, le 15 décembre 2016.





# 1

## CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

« Nous assurons le respect de la loi en tout temps »

# 2

## DIGNITÉ, ÉGALITÉ ET SÉCURITÉ

« Nous encourageons la diversité et respectons la dignité personnelle de nos employés, défendant des conditions de travail optimales »

# 3

## PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE

« Nous basons notre travail sur la créativité, l'innovation et le respect de la propriété intellectuelle d'autrui »

# 4

## QUALITÉ ET SÉCURITÉ

« Nous offrons à nos clients un haut niveau d'excellence, de qualité, de publicité véridique et de sécurité à l'égard de nos produits »

# 5

## LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

« Nous agissons selon le meilleur intérêt d'ISDIN, mettant de côté nos propres intérêts ou ceux de tiers liés »

35

# 6

## ÉGALITÉ DES CHANCES

« Nous favorisons une culture de sélection et de développement de carrière fondée sur le mérite et l'égalité des conditions »

# 7

## PUBLICITÉ ÉQUITABLE ET PUBLICITÉ DE QUALITÉ

« Nous défendons une publicité authentique et une concurrence saine et libre »

# 8

## CONFIDENTIALITÉ

« Nous valorisons et protégeons nos informations confidentielles et nous respectons les informations confidentielles d'autrui et leurs données personnelles »

# 9

## RESPECT DES ACTIFS ET DES BIENS IMMOBILIERS

« Nous respectons les actifs et les biens immobiliers de la société et des tiers et respectons la loi relative à la lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent »

# 10

## RELATIONS AVEC DES TIERS

« Nous condamnons toute forme de corruption ou de pots-de-vin, qu'il s'agisse d'entités publiques ou privées. Nous rejetons les cadeaux et les invitations qui vont à l'encontre de ce principe »

# 11

## ENGAGEMENT BIOÉTHIQUE

« Nous encourageons la sensibilisation à la bioéthique dans toute la société »

37

# 12

## DURABILITÉ

« Nous contribuons à ISDIN en améliorant notre milieu social et environnemental »





