

INDICE

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE/CEO

1

CONTENUTO DEL CODICE

2

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

3

OBIETTIVO E VALORI

4

PRINCIPI DI INTERRELAZIONE DI ISDIN CON LE PARTI INTERESSATE

5

PRINCIPI DEL CODICE

6

TRASMISSIONE DI RICHIESTE E DENUNCE TRAMITE IL CANALE B-RIGHT

7

TUTELA DELLA PRIVACY. ANONIMATO DELLA PERSONA CHE PRESENTA LA DENUNCIA

8

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

9

SOCI E FORNITORI

10

VALIDITÀ



MESSAGGIO DEL PRESIDENTE/CEO

Agire con integrità è più che tutelare l'immagine e la reputazione di ISDIN. Significa che insieme siamo in grado di reare un ambiente in cui siamo orgogliosi di lavorare.

Durante il quotidiano, ognuno di noi deve essere sicuro di agire correttamente, con onestà e trattare i nostri colleghi, clienti, soci e fornitori in modo equo, legale e dignitoso.

Questo documento rappresenta una pietra miliare del nostro programma di vigilanza che è destinato a diventare il nostro manuale di condotta. Spero che tutti noi possiamo sostenerlo e garantire, con l'aiuto dell'Organismo di Vigilanza, di attuarlo in modo corretto.

Con il vostro aiuto, sono sicuro che ISDIN continuerà a meritare la fiducia dei nostri azionisti, dell'ambiente imprenditoriale e dei nostri clienti, consentendo che il valore dell'integrità perduri nel tempo, come abbiamo fatto finora. Questa integrità è uno dei nostri beni più preziosi e come qualsiasi altro bene, ha bisogno di essere sviluppato e protetto. In ISDIN lavoriamo per diventare un punto di riferimento internazionale nel trattamento della pelle e questo significa esserlo anche dal punto di vista etico.

Grazie in anticipo a voi che vi unite a noi in questo spirito e modo di lavorare.

Cordiali saluti,



Marian Puig
Presidente del Consiglio
ISDIN



Juan Naya
Amministratore Delegato
ISDIN

CONTENUTO DEL CODICE

Lo scopo di questo codice è quello di stabilire i principi e le regole fondamentali alla base del comportamento professionale, etico e responsabile di tutti i dipendenti del Gruppo ISDIN, indipendentemente dal settore in cui essi lavorino.

Questo codice stabilisce dei principi comuni che sono alla base di tutte le altre politiche e procedure adottate ad ISDIN, essendo il fulcro del sistema normativo interno della Compagnia. Pertanto, qualsiasi politica o procedura interna sarà interpretata in conformità con lo spirito di questo Codice.

Se si desidera comunicare eventuali situazioni di irregolarità, in questo Codice sono riportati i meccanismi necessari per canalizzare le denunce ed è descritta la procedura che deve essere seguita, la quale sarà trattata in modo strettamente confidenziale dall'inizio alla fine.



CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

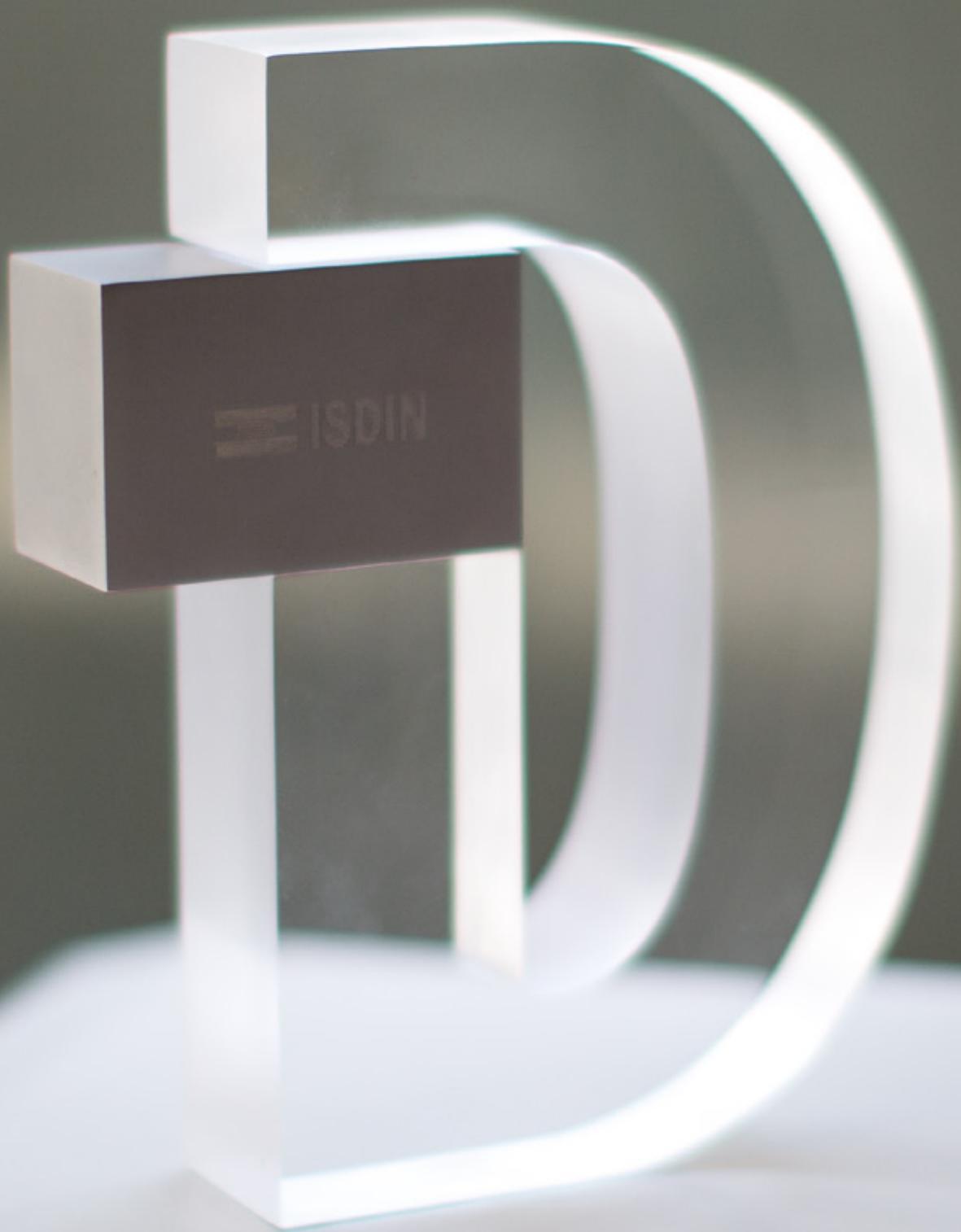
Il presente Codice si applica a tutte le società all'interno del gruppo ISDIN in tutto il mondo, a tutti i dipendenti, amministratori e membri del consiglio di amministrazione, a prescindere dal ruolo societario e dalla posizione geografica.

I termini "Compagnia" o "Gruppo" si riferiscono a ciascuna delle società filiali incluse nel gruppo imprenditoriale ISDIN, ove ISDIN, S.A. (o ISDIN Spagna) è la società centrale del Gruppo, in quanto vanta una quota di maggioranza.

Allo stesso modo, il Codice si applica anche a tutte le imprese, fornitori, clienti, partner e collaboratori esterni di qualsivoglia genere con i quali interagiamo, perché ISDIN si aspetta che esse soddisfino questi principi e si definiscano come aziende con i valori etici.

L'osservanza del contenuto di questo Codice è obbligatorio per tutti i lavoratori attuali e futuri. Pertanto, ISDIN si impegna a dare la massima diffusione possibile per assicurare una piena conoscenza del medesimo. A questo proposito, i responsabili o i dirigenti che, nell'esercizio delle proprie funzioni, gestiscono o dirigono team di persone, dovranno essere un punto di riferimento etico per gli stessi e assicurare che le persone di cui sono responsabili conoscano e si attengano ai contenuti del presente Codice.





OBIETTIVO E VALORI

ISDIN è una Compagnia nella quale i valori sono pilastri fondamentali delle nostre politiche, con un obiettivo chiaro.

Obiettivo

Mmigliorare la qualità della vita delle persone attraverso la salute della pelle.

Talento

Inteso come la sfida al convenzionale per innovare ("challenge conventional thinking to innovate"), nel quale sono fondamentali l'onestà, la trasparenza e la generosità per lavorare in team.

Carattere

Comprendendo che dobbiamo vivere senza timore di eccellere ("living fearless to excell"), sono punti chiave la fiducia, la flessibilità e il rispetto, essendo questo ultimo il valore principale di ISDIN, nei confronti delle persone e dell'ambiente.

L'impegno

Ciò si ottiene formando le persone e facendole appassionare a tutto ciò che fanno ("empower people to be passionate"). Un compromesso basato sull'umiltà di accettare i nostri limiti e l'orgoglio per crescere e superarli.

PRINCIPI DI ISDIN IN RELAZIONE ALLE PARTI INTERESSATE

Dipendenti

Ad ISDIN possiamo garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, in cui vengono promosse le pari opportunità e in cui si valorizzano le persone per i propri meriti, le proprie competenze e rafforzando la cooperazione.

Clienti

Ad ISDIN lavoriamo per offrire a tutti i nostri clienti prodotti con elevati standard di qualità e sicurezza. Questi sono sviluppati in modo etico e responsabile, e commercializzati nel rispetto della libera concorrenza e dell'ambiente.

Soci

Costruiamo solide alleanze con i nostri partner strategici basate sulla trasparenza e sulla cooperazione. I rapporti con i nostri soci si basano sulla qualità del prodotto e del servizio, il rispetto degli standard etici e di responsabilità generalmente accettati nell'ambito dei negozi.

Fornitori

Nei nostri processi di omologazione dei fornitori istituivamo meccanismi che ci garantiscono che i loro standard di qualità ed etica rispettino il nostro livello di eccellenza; per questo è importante disporre di meccanismi utili ad accertarsi che i nostri fornitori si avvalgano di processi di produzione e sistemi di gestione certificati come la gestione della qualità, buone pratiche di produzione, gestione ambientale, prevenzione dei rischi lavorativi, ecc. Allo stesso modo, ci preoccupiamo che essi adottino delle politiche etiche e responsabili.

Azionisti

Ad ISDIN lavoriamo per creare valore e soddisfare gli interessi dei nostri azionisti. Tuteliamo la trasparenza e garantiamo che le informazioni fornite agli azionisti siano complete e rigorose, assicurando che arrivino in tempo per prendere le decisioni relative in modo responsabile e consapevole.

Operatori sanitari e operatori sanitari e organizzazioni di pazienti

L'interrelazione con gli operatori sanitari influenza in modo fondamentale lo sviluppo della ricerca; per questo motivo, è fondamentale stabilire criteri e linee guida che garantiscano che questo rapporto si svolga in modo professionale e responsabile, tutelando in ogni momento l'indipendenza dei professionisti al fine di proteggere e migliorare la salute pubblica.

ISDIN condivide interessi comuni con organizzazioni di rappresentanza dei pazienti, come il miglioramento della qualità della vita. I principi inclusi in questo Codice garantiscono che il modo in cui ISDIN interagisce con i pazienti e con le organizzazioni che li rappresentano sia adeguato e coerente, tra gli altri, ai principi di indipendenza, rispetto reciproco e trasparenza.

Datori di lavoro settoriali

In ISDIN come compagnia nel settore farmaceutico e cosmetico a livello globale, abbiamo aderito a organismi di autoregolamentazione del settore dove difendiamo i nostri interessi e rafforziamo tutte le limitazioni e gli obblighi a cui ci sottoponiamo.

Le Autorità governative

Il settore cosmetico-farmaceutico è un settore altamente regolamentato e dunque molti dei nostri dipendenti hanno rapporti con le autorità governative o funzionari pubblici. Il nostro rapporto con le autorità governative sarà trasparente e sarà basato sulle procedure ufficiali definite per il settore pubblico.





CAPITOLO 5

PRINCIPI CHE COMPONGONO IL CODICE

1

ADEMPIMENTO DELLE NORME

"Garantiamo il rispetto della legge in ogni momento"

In ISDIN ci impegniamo ad agire in ogni momento in conformità con le norme vigenti in ogni paese in cui operiamo, nel rispetto dei diritti umani e delle libertà civili. Inoltre, ci impegniamo, tutti, a seguire le politiche e le procedure della Compagnia in modo da garantire che non vi siano danni a qualsiasi stakeholder (gruppi di interesse) sopra identificati o ad ISDIN come compagnia.

Il compito dei dirigenti ISDIN è quello di far conoscere, con l'aiuto dell'Area Legale, le leggi, gli obblighi, le politiche e le procedure interne di ISDIN a tutti i dipendenti di cui sono responsabili, e monitorare e controllare che le medesime procedure siano strettamente osservate. Inoltre, dobbiamo anche evitare qualsiasi comportamento che, anche senza violare la legge, potrebbe danneggiare la reputazione della Compagnia o influenzare negativamente gli interessi di ISDIN o degli stakeholders.

Se ci sono dubbi su quale norma, codice o disposizioni legale sia applicabile, o se si crede che possa esserci un conflitto tra diverse leggi applicabili, presenta la tua richiesta o domanda tramite il canale B-Right.

2

DIGNITÀ, UGUAGLIANZA E SICUREZZA

"Promuoviamo la diversità, rispettiamo la dignità personale dei nostri impiegati e difendiamo condizioni di lavoro ottimali"

In ISDIN elaboriamo politiche interne nel rispetto dei diritti umani e del lavoro dei dipendenti di ciascuna delle nostre filiali. Tutti i nostri impiegati lavorano con contratti a norma di legge, rifiutando tutti quei comportamenti che consideriamo immorali, o illegali, quali il reclutamento di minori o il lavoro forzato. Inoltre ci impegniamo nel mantenere la stabilità del lavoro dei nostri dipendenti e nel rispettare la libertà di associazione e contrattazione collettiva, così come i diritti delle minoranze ovunque sviluppiamo la nostra attività.

I rapporti tra i nostri dipendenti e le imprese esterne saranno basati sul rispetto e sulla collaborazione reciproca; a tal fine a tutti i livelli faremo in modo che si rispetti la cultura di TOLLERANZA ZERO verso i comportamenti indesiderati.

Da un punto di vista della sicurezza sul lavoro, con riferimento ai lavoratori stranieri, stabiliamo un controllo completo di tutta la documentazione legale necessaria per lo svolgimento delle mansioni di questi ultimi, così come un controllo sull'applicazione delle misure preventive e l'uso di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) adatti a svolgere il compito affidato, e qualora tali misure non venissero adottate non si tollererà la collaborazione di tali lavoratori fino alla adozione delle suddette misure. D'altra parte, ci impegniamo nel controllo e nell'applicazione delle norme in materia di prevenzione dei rischi professionali di tutti i lavoratori, sia interni che esterni, che prestano servizio per ISDIN considerando che il compito di tutti è quello di assicurare il rispetto delle norme e ottenere una sicurezza completa per tutti. Per questo investiamo in una chiara formazione e informazione in materia di salute e igiene per tutti i lavoratori, al fine di sensibilizzare tutto il personale e realizzare un controllo totale attraverso auditing interni ed esterni per il loro adempimento effettivo. Un ambiente di lavoro sano e sicuro implica l'assenza di qualsiasi tipo di attività legata al consumo di droghe, all'abuso di alcool o di qualsiasi tipo di stupefacente che possa mettere in pericolo la salute e la sicurezza del lavoratore così come la reputazione di ISDIN. Questa tolleranza zero si estende alla presenza di tali sostanze sia negli edifici della Compagnia che nei veicoli aziendali.

Allo stesso modo, in ISDIN vietiamo tutte le forme di molestia o abuso fisico, sessuale, psicologico o verbale ai dipendenti essendo consapevoli del fatto che le molestie possono assumere molte forme (le persone possono sentirsi molestate da calunnie, azioni o parole intimidatorie o aggressive, battute offensive, gesti inappropriati, o comportamenti indesiderati sia fisici che verbali ...). Per questo contiamo sulla piattaforma "ISDIN RISPETTA", pubblicata sull'intranet della Compagnia dove vengono sviluppate periodicamente campagne di sensibilizzazione per informare sul tema tutti i lavoratori attuali e futuri.

3

PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

"Basiamo il nostro lavoro sulla creatività, l'innovazione e il rispetto per la proprietà intellettuale e industriale di terzi"

ISDIN basa la propria politica di sviluppo dei prodotti sulla creatività e l'innovazione propria.

Nessun dipendente consentirà la copia o il plagio di prodotti di terzi, né la trasformazione, modifica, totale o parziale, l'importazione o la distribuzione degli stessi senza l'autorizzazione del titolare dei diritti.

Per quanto riguarda contenuti, musica, immagini e programmi scaricati da Internet, terremo conto sempre della licenza del titolare dei diritti di proprietà intellettuale, anche se sono stati ottenuti attraverso i motori di ricerca come Google. Tutti i programmi installati su computer e dispositivi mobili della società dovranno disporre della licenza corrispondente.



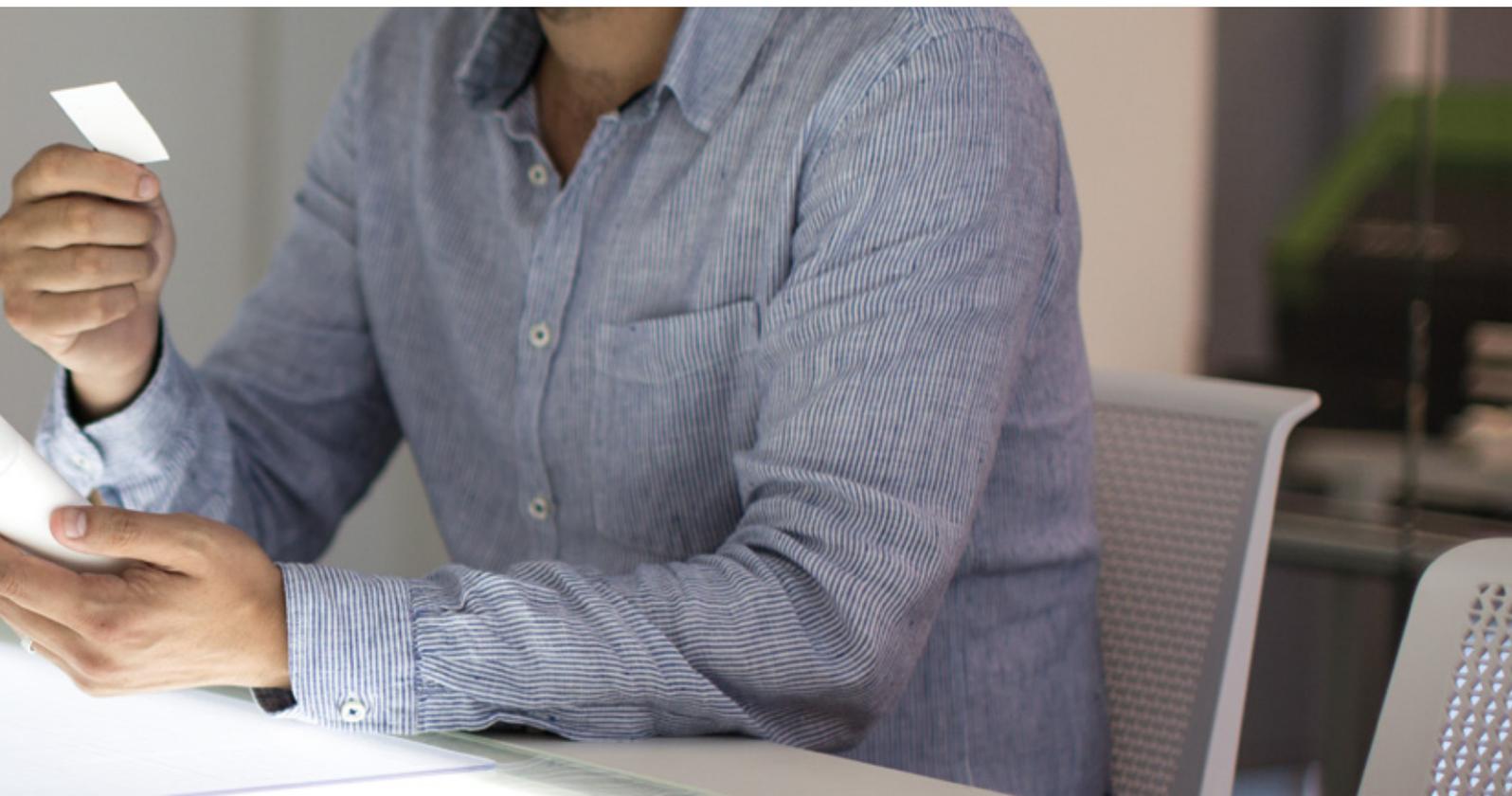
4

QUALITÀ, VERIDICITÀ E SICUREZZA DEI NOSTRI PRODOTTI

"Offriremo ai nostri clienti un elevato livello di eccellenza, qualità, veridicità nella promozione e sicurezza dei nostri prodotti"

In ISDIN proteggiamo i nostri clienti implementando gli standard delle norme di obbligo di osservanza per tutti i fornitori in tema di salute e sicurezza del prodotto. Così facendo garantiamo che i nostri prodotti siano eccellenti in termini di qualità e di efficienza, al fine di diventare un punto di riferimento internazionale per il trattamento della pelle.

Nello sviluppo del business, tutti noi ci assicuriamo che la promozione dei prodotti della Compagnia sia effettuata sulla base di standard obiettivi, veritieri, senza distorcere o manipolare, in alcun caso, le loro condizioni o caratteristiche. Faremo attività promozionali con il chiaro fine di fornire informazioni corrette e vere che non possano indurre in errore i clienti o i terzi. Allo stesso modo, in tutti i contenuti promozionali e pubblicitari utilizziamo contenuti che presentano e promuovono un'immagine di una persona in buona salute, evitando la creazione di stereotipi lontani dalla realtà.



5

CONFLITTO DI INTERESSI

"Agiamo secondo i migliori interessi di ISDIN mettendo da parte gli interessi propri o di terzi con relazioni particolari"

Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali di un dipendente o di terzi collegati entrano in competizione con gli interessi generali di ISDIN. Per persona collegata intendiamo per esempio, il coniuge o il partner, i genitori, i figli, i fratelli o altri parenti diretti o affini, le società alle quali il lavoratore può essere vincolato, per legami di amicizia, tra i tanti. In questa situazione, può essere difficile per il dipendente agire pienamente negli interessi di ISDIN.

Per evitare che nasca un conflitto di interessi stabiliamo i seguenti criteri che dovranno obbligatoriamente essere osservati da tutti i dipendenti della Compagnia, che vengono di seguito dettagliati:

- Tutte le decisioni della Società saranno prese secondo criteri di professionalità nell'interesse di ISDIN, assicurando che il dipendente non possa ottenere un beneficio privato.

- Il dipendente si astiene dalla commercializzazione dei prodotti della Compagnia per ottenere un beneficio proprio o collettivo, dal rendere i prodotti disponibili a terzi, che siano parenti o meno, perché li commercino e ne traggano un profitto, a prescindere che il beneficio sia per il lavoratore, o per il terzo.

Tra le possibili situazioni che si possono verificare, ne evidenziamo tre da prendere in considerazione:

1) Quando un dipendente ha interessi in un'impresa in concorrenza con ISDIN. Nessun dipendente di ISDIN può lavorare simultaneamente per un concorrente, un cliente o un fornitore dell'impresa né può avere interessi personali in contrasto con la Compagnia.

2) Quando un dipendente ha un membro della famiglia con interessi o che lavora per un cliente, un concorrente o un fornitore di ISDIN. La nostra volontà non è quella di chiudere i rapporti commer-

ciali con le imprese in cui si presenta questa situazione, ma è quella di stabilire un processo trasparente e chiaro per evitare qualsiasi dubbio o sospetto circa l'equità in relazione con le stesse.

3) Quando un dipendente ha lavorato in precedenza per un cliente, un concorrente o un fornitore di ISDIN. In questo caso, il lavoratore deve rispettare i nostri processi di lavoro e non fare offerte a favore dei suoi ex colleghi o datori di lavoro.

4) Quando un parente diretto o il partner del lavoratore può essere assunto come dipendente o consulente. L'assunzione sarà possibile solo quando la sua nomina si basi sulle qualifiche, sulle prestazioni, competenze ed esperienza, ed evitando sempre che ci sia una relazione lavorativa diretta o indiretta tra il dipendente e il suo parente o partner. Questi principi di assunzione si applicheranno a tutti gli aspetti del rapporto lavorativo, inclusa la retribuzione, le promozioni e i trasferimenti, allo stesso modo nel caso in cui il rapporto si sviluppi successivamente al momento in cui l'impiegato si è legato a ISDIN.

In conclusione, i rapporti personali sul posto di lavoro non devono influenzare la capacità di agire nel miglior interesse di ISDIN e non devono influenzare nessun rapporto professionale. Pertanto, dobbiamo evitare di essere coinvolti in un conflitto di interessi.

Il seguente principio no 5 sarà anche il quadro di riferimento per i membri del Consiglio di Amministrazione, un organismo che sarà complementare e autoregolato dal proprio Regolamento costruito sui valori e sui principi del presente Codice.

6

PARI OPPORTUNITÀ

"Promuoviamo una cultura di selezione e sviluppo professionale basata sul merito e sulle pari opportunità"

In ISDIN promuoviamo la giustizia e le pari opportunità, diffondendo la cultura del merito e dello sforzo, l'obiettività e l'auto-miglioramento.

Questi principi si applicheranno in tutti gli aspetti dei rapporti professionali, compresa la retribuzione, la promozione e la mobilità.

Da un parte, in ISDIN effettuiamo la selezione e la contrattazione nel rispetto della legge sulle pari opportunità, con un comitato di uguaglianza attivo, promuovendo la parità di trattamento tra uomini e donne, rifiutando e denunciando tutti gli atti che possano avvenire nella Compagnia suscettibili di essere discriminatori (per ragioni di sesso, razza, nazionalità, età, stato civile, orientamento sessuale, ideologia, opinioni politiche, religione o qualsiasi altra ragione personale, fisica o sociale dei suoi dipendenti, clienti o fornitori) e promuovendo le pari opportunità per tutti nell'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione e alle condizioni di lavoro. In ISDIN alcuni dei nostri valori fondamentali sono il talento e la professionalità dei nostri dipendenti, per questo optiamo per una selezione del personale basata sulla formazione, sull'esperienza e sulle qualità personali, professionali e accademiche.

D'altra parte, in ISDIN scommettiamo su una politica di integrazione e multiculturalismo in cui esistono lavoratori di varie nazionalità che apportano valore e competenze alla Compagnia. Nell'ambito di questa politica di integrazione, dobbiamo fare una menzione speciale per l'integrazione delle persone a rischio di esclusione sociale o lavorativa che formano un insieme ogni giorno maggiore sia nella struttura interna della Compagnia che in fondazioni o fornitori esterni.

Allo stesso tempo in ISDIN, aspirando a diventare un punto di riferimento internazionale nel trattamento della pelle, ci concentriamo sullo sviluppo professionale dei dipendenti in modo continuativo, indipendentemente dal posto di lavoro svolto e dalla posizione geografica. Questo viene fatto sia all'inizio del rapporto di lavoro che più avanti, per far sì che tutti i dipendenti durante lo svolgimento delle loro attività abbiano come obiettivo l'aspirazione comune della Compagnia.

7

CONCORRENZA LEALE E PUBBLICITÀ DI QUALITÀ

"Sosteniamo la veridicità della pubblicità e la sana e libera concorrenza"

In ISDIN siamo pronti a competere con successo nel mercato e lo faremo sempre rispettando i nostri concorrenti e adempiendo a tutte le leggi vigenti in materia di concorrenza e diritti dei consumatori. Pertanto, i nostri dipendenti, nella loro attività quotidiana, eviteranno comportamenti che abbiano come scopo quello di impedire, restringere o falsificare la concorrenza (ad esempio attraverso accordi sulla determinazione dei prezzi, ripartizione del mercato, partecipazione a monopoli), così come qualsiasi comportamento che minacci la sana e libera concorrenza.

Inoltre in ISDIN tuteleremo le informazioni riservate dei nostri fornitori e partner e in nessun caso, utilizzeremo queste informazioni in modo illecito o non autorizzato. Non condivideremo le informazioni con terzi o nell'ambito di associazioni di cui facciamo parte, a proposito di prezzi, margini, costi di offerte, quote di mercato, condizioni di vendita, ecc. Non diffonderemo neanche false voci sulla concorrenza e/o sui prodotti.

Per quanto riguarda i diritti dei consumatori, ISDIN sarà garante della pubblicità di qualità così che tutti saremo responsabili di fare attenzione che le affermazioni pubblicitarie dei nostri prodotti siano completamente veritiere e non inducano a inganno o frode il consumatore o agli operatori sanitari che raccomandano o prescrivono i nostri prodotti.

8

PRIVACY

"Valorizziamo e proteggiamo le nostre informazioni riservate e rispettiamo le informazioni riservate"

Enl ISDIN rispetteremo sempre la privacy personale e familiare di tutte quelle persone, dipendenti o collaboratori, di cui abbiamo accesso ai dati, adempiendo fedelmente alle disposizioni delle norme in materia di tutela della privacy di ciascun paese. Nel raccogliere i dati personali, tutti i dipendenti di ISDIN otterranno le informazioni accurate e "per essere precisi", le relative autorizzazioni al loro trattamento. Ci impegniamo all'uso dei dati, in conformità con lo scopo autorizzato dalla persona titolare dei medesimi e attueremo le misure di sicurezza necessarie per proteggere tali dati, estendendo tali obblighi ai fornitori in qualità di responsabili del trattamento. Inoltre ad ISDIN tutti ci impegniamo a proteggere la riservatezza dei dati personali e a mantenere la riservatezza delle informazioni interne, vale a dire le informazioni non di dominio pubblico, impegnandosi i nostri dipendenti a fare un utilizzo responsabile dei mezzi di comunicazione messi a disposizione dalla Compagnia.

Tutti i dipendenti di ISDIN hanno l'obbligo di proteggere la riservatezza, le informazioni e la conoscenza sviluppata o custodita all'interno

della Compagnia, a meno che esso non sia richiesto dalla legge, da regolamento o da una decisione giudiziaria. Noi tutti ci asterremo dall'utilizzare per beneficio proprio nostro o per beneficio di ISDIN qualsiasi dato, informazione o documento ottenuto durante l'esercizio della nostra attività professionale. Inoltre nessun lavoratore farà uso per scopi privati, o trasmetterà ad altri, le tecnologie, i marchi, le metodologie, il know-how e qualunque tipo di informazione che appartenga alla Compagnia, anche se sono stati ottenuti o sviluppati dal lavoratore nel relativo ambiente di lavoro.

Non comunicheremo o useremo informazioni o documenti di tipo riservato provenienti da compagnie terze senza la relativa autorizzazione scritta, eccetto quando sia diversamente previsto dalla vigente normativa, dalle politiche e dalle procedure della Compagnia o quando si è espressamente autorizzati a farlo.

9

RISPETTO DEI BENI E DELLA PROPRIETÀ

"Rispettiamo i beni e la proprietà tanto della Compagnia quanto di terzi e adempiremo la legge nella lotta contro la frode e il riciclaggio di denaro"

Dobbiamo tutti utilizzare le risorse della Compagnia in modo responsabile, efficiente e appropriato, proteggendole da qualsiasi uso inadeguato da cui potrebbero derivare danni agli interessi e/o alla reputazione di ISDIN o di terzi. Questi obblighi riguardano sia le risorse materiali che immateriali.

In ISDIN mettiamo a disposizione dei dipendenti le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività professionali e ci impegniamo a fornire i mezzi per la protezione e la salvaguardia degli stessi. ISDIN è proprietaria degli strumenti di lavoro (mezzi tecnologici) messi a disposizione dei nostri dipendenti, così come dello sfruttamento dei software e dei sistemi informatici, video, manuali, progetti, studi, relazioni e altri documenti creati per questo scopo. A questo proposito, in ISDIN possediamo politiche e procedure interne per quanto riguarda l'uso appropriato degli strumenti di lavoro, consegnati alla firma del contratto e accompagnati da copia di ricevuta consegna, il cui rispetto è obbligatorio per tutti i dipendenti della Compagnia presenti e futuri. Quest'obbligo di diligenza è dettato dagli obblighi stabiliti dalle leggi sul lavoro in vigore in ciascun paese.

L'utilizzo degli strumenti di lavoro dovrà avvenire esclusivamente per fini professionali che non mettano a rischio la Compagnia. Ogni dipendente di ISDIN dovrà utilizzare la posta elettronica o gli altri strumenti di comunicazione messi a sua disposizione con diligenza e in modo appropriato al suo scopo non potendo utilizzare gli stessi per attività fraudolente o che mettano in pericolo la protezione dei beni e della privacy dei dati della Compagnia o di terzi.

In ISDIN garantiamo la correttezza di tutti i registri commerciali e finanziari della Compagnia. Pertanto, ci impegniamo a implementare e mantenere un adeguato sistema di controllo interno relativo all'elaborazione delle informazioni finanziarie e contabili, garantendo un controllo periodico delle misure di controllo introdotte. I registri contabili saranno sempre a disposizione degli auditor interni ed esterni.

Garantire che i nostri registri commerciali e finanziari siano accurati e completi è responsabilità di tutti. A tal fine, in ISDIN ci impegniamo a mettere a disposizione dei nostri dipendenti la formazione necessaria affinché tutti conoscano, capiscano e possano così adempiere agli impegni assunti dalla Compagnia in materia di controllo interno.

10

RELAZIONI CON TERZI

"Condanniamo ogni forma di tangente o di corruzione, sia per enti pubblici e privati. Rifiutiamo incentivi, regali e inviti che violano questo principio"

Corrompere significa dare, offrire o ricevere un regalo o beneficio inappropriato con l'intenzione di influenzare impropriamente il comportamento di un terzo per ottenere un vantaggio commerciale o di qualsiasi altro tipo.

Tutti i dipendenti e collaboratori che operano per conto di ISDIN interagiranno con enti pubblici e privati, in modo onesto, etico e rispettoso. Pertanto, nessun dipendente, direttamente o tramite intermediari riceverà, offrirà o prometterà un favore personale, economico o un incentivo, per ottenere un affare o altri vantaggi da parte di terzi, siano essi pubblici o privati. Allo stesso modo, i dipendenti ISDIN si asterranno dall'effettuare pagamenti per facilitare o snellire le procedure, consistenti nella consegna di denaro, prodotti ISDIN o altri oggetti di valore, qualunque sia l'importo. I dipendenti potranno solo offrire o accettare pasti (di un valore ragionevole corrispondente ai costumi locali) e regali (simbolici) consoni alle circostanze, e non accetteranno o offriranno regali, pasti o intrattenimenti se tale comportamento può creare l'impressione che costituisca un'influenza inopportuna nei confronti del rapporto commerciale in questione.

Se viene offerto un regalo, un pasto o altre forme di intrattenimento che superano i limiti ragionevoli illustrati dai regolamenti della Com-

pagnia, il regalo va restituito o rifiutato gentilmente. Se il rifiuto dello stesso può offendere chi lo ha donato o la circostanza impedisce il rifiuto, il regalo potrà essere accettato ma si dovrà informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza. Insieme decideremo se l'oggetto in questione verrà donato ad un ente di beneficenza o distribuito o sorteggiato tra un grande gruppo di dipendenti.

Nel caso in cui il lavoratore ricevesse un'offerta di spese o commissioni ne informerà tempestivamente il suo superiore e non accetterà nulla a questo proposito.

In caso abbia dubbi, il dipendente dovrà richiedere il supporto dell'Organismo di Vigilanza tramite il Canale B-RIGHT.

In ogni caso, ogni operazione e transazione posta in essere dalla Compagnia sarà soggetta a controllo di legittimità e congruità e dovrà venire correttamente registrata e autorizzata. Ogni operazione dovrà avere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

11

IMPEGNO BIOETICO

"Promuoviamo la consapevolezza bioetica in tutta la Società"

In ISDIN si rispettano principi etici nella ricerca basati su buone pratiche e sulla legge vigente. Il nostro impegno è quello di ricercare e sviluppare nuovi prodotti che forniscano un valore significativo per i nostri clienti, sempre tramite l'eccellenza e stabilendo i più elevati standard etici per i nostri collaboratori esterni, per le organizzazioni di ricerca e per i fornitori a contratto.

La ricerca e sviluppo farmaceutico richiedono di portare a termine esperimenti sugli animali. Il nostro impegno per ottenere il benessere degli animali utilizzati nel campo della ricerca è saldo. Ci atteniamo scrupolosamente alle leggi vigenti, sottoponendo a preventiva approvazione delle competenti autorità tutti gli studi che richiedono l'uso di animali.

Ci impegniamo ad essere trasparenti nel divulgare i risultati degli studi e delle sperimentazioni cliniche condotte, senza omettere dati rilevanti e senza manipolare l'interpretazione dei risultati.

12

SOSTENIBILITÀ

"Contribuiamo affinché ISDIN migliori il nostro ambiente sociale e medio ambientale"

La responsabilità sociale aziendale di ISDIN, intesa come il suo impegno sociale e medio ambientale, rappresenta una parte inseparabile del proprio modello di business.

I dipendenti ISDIN svolgono la loro attività promuovendo la sostenibilità sociale e ambientale di ISDIN, come mezzo per la creazione responsabile di valore per tutti gli stakeholders (i gruppi di interesse).

I dipendenti con responsabilità in aree soggette a leggi in materia di sicurezza o ambiente, devono conoscere e applicare queste leggi così come le politiche e le procedure della Compagnia. È inoltre indispensabile segnalare immediatamente situazioni di pericolo o che comportano rischi inaccettabili per la salute, la sicurezza o il medio ambiente, in modo che gli incidenti siano ridotti al minimo e si possano prendere le opportune misure correttive.

LA TRASMISSIONE DEI RECLAMI E DELLE CONTESTAZIONI ATTRAVERSO IL CANAL B-RIGHT

In ISDIN ci auguriamo che tutte le persone coinvolte nel progetto di ISDIN conoscano, comprendano e rispettino il Codice e le leggi vigenti, indipendentemente dal territorio in cui si trovano e dalla filiale a cui appartengono.

Se osservi un comportamento che ti preoccupa o che può rappresentare una violazione del Codice, non esitare a condividere le tue preoccupazioni con l'Organismo di Vigilanza. In tal modo, starai dando alla Compagnia la possibilità di affrontare il problema in anticipo ed avere più possibilità di risolverlo, evitando che diventi una violazione della legge o un rischio per la salute, la sicurezza o la reputazione della Compagnia.

a) Trasmissione delle richieste

È necessario considerare che il Codice intende esaminare molte delle situazioni che i nostri dipendenti si troveranno ad affrontare, ma non può prendere in considerazione tutte le circostanze. Pertanto, è necessario che si approcci ciascun dubbio da un punto di vista diligente e logico, tutelando in ogni momento gli interessi e la reputazione di ISDIN.

Se a hai dei dubbi su un particolare comportamento, fatti le seguenti domande:

E' coerente al Codice?

E' un comportamento etico?

E' legale? Ha segni di illegalità?

Avrà un effetto adeguato sulla mia immagine o sull'immagine di ISDIN?

Se la risposta a una o più domande è negativa, non dare seguito in nessun caso al comportamento in questione. Se hai dubbi su cosa rispondere, chiedi consiglio immediatamente via e-mail al seguente indirizzo: **b-right@isdin.com**.

Potrai utilizzare il canale B-RIGHT in tutte le lingue di cui ISDIN si serve a livello aziendale: inglese, spagnolo e italiano.

b) Interposizione di denunce

Se vieni a conoscenza di una situazione che viola il Codice o qualsiasi norma del quadro giuridico vigente hai l'obbligo di denunciare questo fatto. Tutte le denunce saranno presentate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, tramite mail **b-right@isdin.com** o se si preferisce, tramite colloquio personale.

La denuncia dovrà rispondere, per quanto possibile, ai seguenti requisiti:

- Includere l'identità del denunciante, salvo se per legge le denunce debbano essere depositate in forma anonima.
- Includere una descrizione dettagliata ed onesta dei fatti fondamentali, spiegando come si è venuto a conoscenza degli stessi. Descrizione "onesta" non significa che bisogna avere ragione. Nella segnalazione di un problema bisogna solo assicurarsi che le informazioni fornite siano accurate.
- Identificare le persone coinvolte, se le conosci.
- Allegare qualsiasi prova di qualsiasi tipo, trattasi di documenti o no, se può servire da sostegno per dimostrare i fatti della denuncia. Ad esempio, affermare se ci sono stati testimoni della situazione.

Presentata la denuncia, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà rispondere al denunciante entro un periodo massimo di quindici (15) giorni lavorativi, facendogli sapere se le accuse richiedono l'apertura di un processo di indagini.

L'Organismo di Vigilanza sarà composto da:

· Presidente: La direzione dell'Area di Auditing Interno

· I membri del Comitato:

La direzione dell'Area di Risorse Umane;

La direzione dell'Area Legale;

La direzione dell'Area di Qualità;

La direzione dell'Area di Supply

Il presidente dell'Organismo di Vigilanza si preoccuperà come una terza parte che nel processo d'indagine tutte le garanzie siano rispettate. Questa procedura di denunce e consultazioni verrà dettagliata in un documento indipendente.

Se la denuncia dovesse fare riferimento allo stesso Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la denuncia dovrà essere indirizzata per iscritto al presidente del Comitato di Auditing, tramite e-mail **auditcommision@isdin.com**, e la stessa sarà trattata in dettaglio in questo Codice con le stesse garanzie di indipendenza e riservatezza.

TUTELA DELLA PRIVACY. ANONIMATO DELLA PERSONA CHE PRESENTA UNA DENUNCIA

In ISDIN garantiamo che tutte le denunce saranno oggetto di indagine. Tuttavia, se le denunce non presentano i dettagli minimi richiesti, l'Organismo di Vigilanza non potrà indagare sul caso con la stessa efficacia. Qualora una denuncia fosse presentata in forma anonima, l'Organismo di Vigilanza procederà a valutarne il fondamento e la rilevanza e terrà in considerazione solo le denunce anonime che contengano fatti rilevanti e non di contenuto generico o diffamatorio e che siano circostanziate.

In ISDIN garantiamo che saranno prese tutte le precauzioni necessarie per mantenere la massima riservatezza circa l'identità del denunciante e apprezziamo molto la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'identificazione di eventuali violazioni e dunque, in nessun caso, si penalizzerà o si permetterà che si penalizzi una persona che denunci un comportamento.

Se fossi convocato per un'indagine relativa al Codice, collabora rispondendo a tutte le domande con integrità e onestà. Se hai risposto ai dubbi con onestà e hai collaborato a un'indagine questo non può

essere la base per un provvedimento disciplinare che pregiudichi il tuo posto di lavoro. Pertanto, se pensi di essere stato oggetto di ritorsioni o hai notato che un collega è vittima di un trattamento discriminatorio per questo motivo, non esitare a segnalare la situazione all'Organismo di Vigilanza. In ISDIN perseguiremo tutti coloro che consapevolmente hanno presentato accuse palesemente false che mirano a danneggiare o screditare la reputazione di un'altra persona.

Per aiutare a mantenere la riservatezza, il denunciante non sarà informato del risultato o del corso dell'indagine, sarà solo informato se la denuncia è ammissibile oppure no. Tutti i denuncianti si asterranno dal commentare l'argomento con altri dipendenti o terzi che possono diffondere le informazioni.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ogni dipendente è responsabile di assicurare che la propria condotta e quella di quelli sotto la sua responsabilità, sia pienamente conforme con le leggi vigenti, con il presente Codice e con le politiche della Compagnia. L'adempimento delle norme e l'impegno alla loro diffusione, sia a livello personale che per i subordinati, sarà presa in considerazione nelle valutazioni periodiche del comportamento.

In ISDIN abbiamo "tolleranza zero" contro le violazioni e prenderemo provvedimenti disciplinari, potendo arrivare fino al licenziamento in caso di infrazioni gravi contro i dipendenti e o contro chiunque violi le leggi, il Codice o le politiche della Compagnia.

L'inadempimento delle politiche della Compagnia, delle disposizioni del presente Codice Etico, nonché delle regole e delle leggi vigenti in ogni momento e in ogni paese da parte di qualsiasi lavoratore di ISDIN indipendentemente dalla posizione che ricopre comporterà l'applicazione del regime disciplinare stabilito dall'accordo collettivo di applicazione. Nei paesi in cui non è stato sottoscritto alcun accordo collettivo si stabilirà in base alle norme sul lavoro applicabili in ciascun caso.

In particolare, e in conformità con la legge vigente, il Codice, unitamente al Modello di organizzazione gestione e controllo, può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate, prevedendo misure nei confronti dei soggetti dipendenti, apicali ed anche nei confronti di tutti i soggetti esterni che collaborano con ISDIN.

Tale sistema disciplinare prevede adeguate sanzioni di carattere disciplinare, che operano come presidio interno alla Compagnia, in aggiunta e in un'ottica di prevenzione dell'applicazione di sanzioni esterne da parte dello Stato.

L'esercizio del potere disciplinare deve conformarsi ai principi di:

- Proporzione: commisurando la sanzione all'entità della violazione commessa;
- Contraddittorio: garantendo il coinvolgimento del soggetto interessato affinché possa difendere la propria condotta.
- Ondipendenza: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde ed è autonomo dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.
- Visibilità: il Codice sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Quando viene rilevato che un lavoratore ha avuto comportamenti che contravvengono le disposizioni del presente Codice Etico e i relativi regolamenti, l'Organismo di Vigilanza avvierà la procedura, dando comunicazione all'Area di Risorse Umane di procedere con l'apertura di un procedimento disciplinare contro il dipendente seguendo i requisiti formali richiesti dalla legge vigente.

In ogni caso, anche nei contratti e negli accordi stipulati con i collaboratori esterni devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi posto in essere in contrasto con i principi e le regole stabilite nel Codice e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dalla legge consentirà alla Società di risolvere il contratto.

PARTNER E FORNITORI

In ISDIN interagiamo con i nostri soci e fornitori in modo lecito, etico e rispettoso. Pertanto, estendiamo gli obblighi di questo documento ai nostri soci e fornitori, chiedendo loro di sottoscrivere il nostro Codice dei Fornitori.

La selezione dei fornitori sarà regolata da criteri di obiettività e trasparenza, conciliando gli interessi della Compagnia per ottenere le migliori condizioni, cercandoci mantenere relazioni stabili con i fornitori, sulla base dei principi di etica e responsabilità al fine di ottenere una qualità eccellente e di adempiere fedelmente ai valori di ISDIN nel loro rapporto contrattuale, alla ricerca della qualità e dell'eccellenza dei prodotti e dei servizi offerti.

VALIDITA'

Il documento entrerà in vigore il giorno della sua pubblicazione nel paese in questione e sarà valido fino a quando non si effettueranno revisioni o deroghe dello stesso.

Questo documento è un testo vivo che riflette quei principi e comportamenti su cui ISDIN vuole gettare le basi della Compagnia. Pertanto, questo testo sarà rivisto periodicamente e aggiornato dall'Organismo di Vigilanza, tenendo conto degli impegni assunti da ISDIN, delle nuove situazioni che possono verificarsi, delle proposte provenienti dai dipendenti e delle modifiche legislative e regolamentari che entreranno in vigore in ciascun territorio.

Approvato dalla riunione del Consiglio di amministrazione di ISDIN a Barcellona, Spagna, il giorno 15 dicembre del 2016.





1

ADEMPIMENTO DELLE NORME

"Garantiamo il rispetto della legge in ogni momento"

2

DIGNITÀ, UGUAGLIANZA E SICUREZZA

"Promuoviamo la diversità e rispettiamo la dignità personale dei nostri dipendenti difendendo delle condizioni di lavoro ottimali"

3

PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

"Basiamo il nostro lavoro sulla creatività, l'innovazione e il rispetto per la proprietà intellettuale e industriale di terzi"

4

QUALITÀ E SICUREZZA

"Offriamo ai nostri clienti un elevato livello di eccellenza, qualità, veridicità della promozione e sicurezza dei nostri prodotti"

5

CONFLITTO DI INTERESSI

"Agiamo secondo i migliori interessi di ISDIN mettendo da parte gli interessi propri o di terzi con relazioni particolari"

35

6

PARI OPPORTUNITÀ

"Promuoviamo una cultura di selezione e sviluppo professionale basata sul merito e sulle pari opportunità"

7

CONCORRENZA LEALE E PUBBLICITÀ DI QUALITÀ

"Sosteniamo la veridicità della pubblicità e la sana e libera concorrenza"

8

PRIVACY

"Valorizziamo e proteggiamo le nostre informazioni riservate e rispettiamo le informazioni riservate di terzi, così come i loro dati personali"

36

9

RISPETTARE I BENI E LA PROPRIETÀ

"Rispettiamo i beni e la proprietà sia della compagnia che di terzi e adempiamo con la legge nella lotta contro la frode e il riciclaggio di denaro"

10

RELAZIONI CON TERZI

"Condanniamo ogni forma di tangente o di corruzione, sia di enti pubblici che privati. Rifiutiamo i regali e gli inviti che violino questo principio"

11

IMPEGNO BIOETICO

"Promuoviamo la consapevolezza bioetica in tutta la Compagnia"

37

12

SOSTENIBILITÀ

"Contribuiamo affinché Isdin migliori il nostro ambiente sociale e medio ambientale"



