

ETHISCHE CODE

 **ISDIN**



# INHOUD

BOODSCHAP VAN DE VOORZITTER /CEO

1

DOEL VAN DE CODE

2

BEREIK VAN DE CODE

3

OPDRACHT EN WAARDEN

4

INTERACTIEPRINCIPES VAN ISDIN MET BELANGHEBBENDEN

5

PRINCIPES VAN DE CODE

6

VRAGEN OM INFORMATIE VERWERKEN EN KLACHTEN INDIENEN VIA  
B-RIGHT

7

VERTROUWELIJKHEID.ANONIEMITEIT VAN DE PERSOON DIE EEN KLACHT  
INDIENT

8

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

9

PARTNERS EN LEVERANCIERS

10

GELDIGHEID



# BOODSCHAP VAN DE VOORZITTERAN/CEO

Integer handelen is meer dan het imago en de reputatie van ISDIN beschermen. Het betekent dat we samen in staat zijn om een werkomgeving te creëren waar we trots op zijn.

In ons dagdagelijkse werk moet ieder van ons ervoor zorgen dat we correct handelen, dat we eerlijk handelen en onze collega's, klanten, partners en leveranciers op een eerlijke, wettelijke en waardige manier behandelen.

Dit document is een pijler van ons nalevingsprogramma dat onze gedragscode zal worden. Ik hoop dat we het allemaal steunen en dat we er samen, met de hulp van het Compliance Committee, voor zorgen dat we correct handelen.

Met uw hulp weet ik zeker ISDIN het vertrouwen van onze aandeelhouders, de industrie en onze klanten zal blijven verdienen en aantonen dat de waarde van integriteit de toets van de tijd zal doorstaan, zoals we tot hertoe gedaan hebben. Die integriteit is een van onze waardevolste aanwinsten en we moeten ze, net zoals andere aanwinsten, ontwikkelen en beschermen. Bij ISDIN werken we hard om een internationale benchmark te worden op gebied van huidverzorging, onder meer op ethisch niveau.

Ik wil u alvast bedanken voor het omarmen van deze houding en manier van werken.

Vriendelijke groeten,



---

**Marian Puig**  
Voorzitter van de Raad  
ISDIN



---

**Juan Naya**  
Algemeen directeur  
ISDIN

# DOEL VAN DE CODE

Deze Code dient om de principes en basisregels van professioneel, ethisch en verantwoordelijk gedrag vast te leggen voor alle werknemers van de ISDIN-groep, ongeacht waar ze werken.

Deze Code biedt gemeenschappelijke principes die basis vormen van al het andere beleid en procedures die door ISDIN worden geïmplementeerd, en die de kern uitmaken van het interne normenstelsel van het bedrijf. Daarom wordt al het beleid en de interne procedures in de geest van deze Code geïnterpreteerd.

Indien u een onregelmatige toestand zou willen melden, levert deze Code de mechanismen die nodig zijn voor het doorgeven van klachten en beschrijft het welke procedure u dient te volgen, die zal overigens te allen tijde strikt vertrouwelijk zijn.

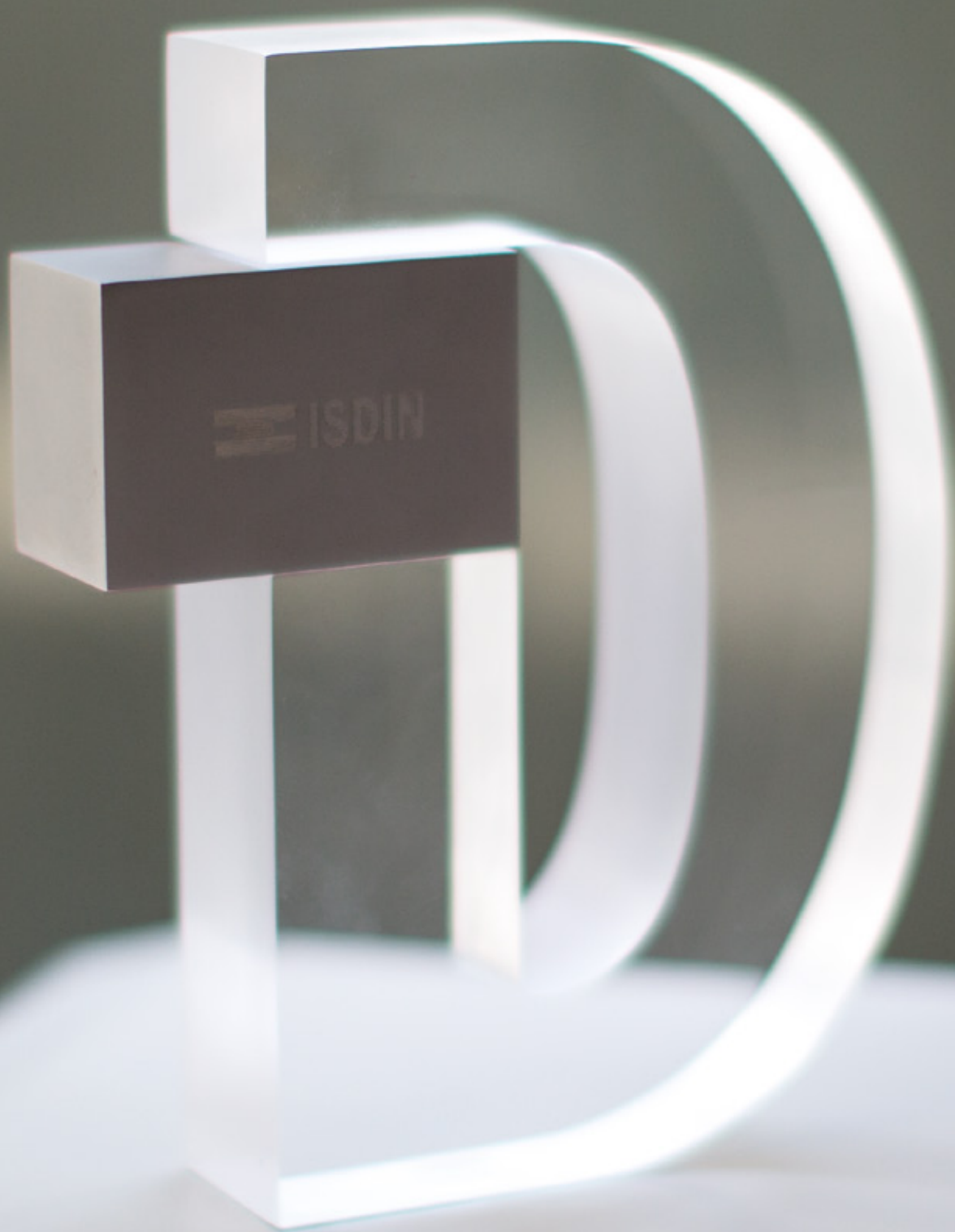


De Code is evenzo van toepassing op alle bedrijven, leveranciers, klanten en partners waar we mee samenwerken, zodat we bij ISDIN verwachten dat ze deze principes zullen volgen en ze zichzelf als bedrijven met ethische waarden omschrijven.

Nachfolge von der Inhalt von dieser Code ist verpflichtet für alle heutige und zukünftige Mitarbeiter. Deshalb strebt ISDIN es an, um so viel wie möglich zu verteilen und zu verbreiten, um sicher zu sein, dass wir es vollständig von der Höhe sind. In diesem Zusammenhang müssen alle Manager oder Direktoren, die im Rahmen ihrer Verpflichtungen Teams verwalten oder leiten, eine ethische Referenz von sich und dafür sorgen, dass jeder, der ihnen berichtet, den Inhalt dieser Code kennt und befolgt.









# OPDRACHT EN WAARDEN

ISDIN is een bedrijf waar onze waarden de fundamentele pijlers van ons beleid vormen, met een duidelijk bereik:

## Bereik

De levenskwaliteit van mensen verbeteren door middel van de gezondheid van de huid.

## Talent

Wordt zo begrepen dat het betekent dat conventioneel denken wordt uitgedaagd om innovatief te zijn (“conventioneel denken uitdagen om te innoveren”); bij teamwerk zijn eerlijkheid, transparantie en generositeit fundamentele kwaliteiten.

## Karakter

Begrijpen dat we moeten leven zonder angst om te stralen (“onbevreesd leven om uit te munten”), waarbij zelfvertrouwen, flexibiliteit en de belangrijkste waarde bij ISDIN, respect voor mens en milieu, een sleutelrol vervullen.

## Engagement

Het omvat het sterker maken van mensen en ze passie laten voelen voor alles wat ze doen (“maak mensen zo sterk dat ze passie voelen”). Engagement op basis van de nederige aanvaarding van onze beperkingen en de trots om te groeien en ze te overwinnen.

# ISDIN'S PRINCIPES IN VERBAND MET BELANGHEBBENDEN

## Werknemers

Bij ISDIN garanderen we een veilige en gezonde werkomgeving waar gelijke kansen worden gepromoot en waar mensen op hun verdiensten, vaardigheden en medewerking worden beoordeeld.

## Klanten

Bij ISDIN werken we hard om onze klanten producten aan te bieden die prat gaan op de hoogste kwaliteits- en veiligheidsnormen. Ze worden op een ethische, verantwoorde manier geproduceerd en met respect voor vrije concurrentie en het milieu op de markt gebracht.

## Partners

We bouwen stevige partnerschappen uit met onze strategische partners en baseren die op transparantie en samenwerking. De relaties met onze partners zijn gebaseerd op de kwaliteit van het product en de service, en op navolging van de normen inzake ethiek en publieke verantwoording die algemeen aanvaard zijn in de bedrijfswereld.

## Leveranciers

In de goedkeuringsprocessen van onze leveranciers leggen we mechanismen vast die garanderen dat hun kwaliteit en ethische normen voldoen aan onze normen voor uitmuntendheid; het is van het grootste belang dat we mechanismen hebben die bevestigen dat onze leveranciers productieprocessen en erkende beheersystemen gebruiken, zoals kwaliteitsbeheer, goede fabricagepraktijken, milieubeheer, risicopreventie, enz. We willen ook weten of ze een ethisch en verantwoordelijk beleid hebben geïmplementeerd.

## Aandeelhouders

Bij ISDIN werken we aan het creëren van waarde en het bevredigen van de belangen van onze aandeelhouders. We zorgen voor transparantie en garanderen dat de informatie die de aandeelhouders ontvangen volledig en rigoureus is en zorgen ervoor dat ze op tijd komt om verantwoorde en geïnformeerde beslissingen te nemen.

### Gezondheidsprofessionals en patiëntenorganisaties

De interactie met gezondheidsprofessionals heeft een fundamentele invloed op de ontwikkeling van onderzoek; daarom is het van cruciaal belang dat er criteria en richtlijnen worden opgesteld die ervoor zorgen dat deze relatie te allen tijde professioneel en verantwoordelijk verloopt, en dat de onafhankelijkheid van de professionals wordt gegarandeerd om de volksgezondheid in overeenstemming met alle toepasselijke wetten en reglementen te beschermen en te bevorderen.

ISDIN en de patiëntenorganisaties hebben gemeenschappelijke belangen, zoals het bevorderen van de levenskwaliteit. De principes die in deze Code vervat zitten, garanderen dat de manier waarop ISDIN omgaat met patiënten en de organisaties die hen vertegenwoordigen gepast is en onder meer consistent is met de principes van onafhankelijkheid, wederzijds respect en transparantie.

### Sectorale werkgevers

Als een bedrijf binnen de wereldwijde farmaceutische en cosmetische industrie is ISDIN lid van de verschillende zelfregulerende industrie-instanties waar we onze belangen verdedigen en de beperkingen en verplichtingen waar we aan onderworpen zijn, verscherpen.

### Overheidsinstanties

De cosmetische-farmaceutische sector is een streng gereguleerde branche, en dus onderhouden veel van onze werknemers betrekkingen met overheidsinstanties en overheidsambtenaren. Onze relatie met overheidsinstanties zal transparant zijn en altijd geregeld worden door de procedures die de openbare sector officieel heeft ingesteld.





## HOOFDSTUK 5

---

# PRINCIPES WAARUIT DE CODE BESTAAT

# 1

## NAVOLGING VAN REGELGEVING

“We zorgen ervoor dat we altijd de wet volgen”

Bij ISDIN engageren we ons om te allen tijde in overeenstemming met de regels te handelen die van kracht zijn in alle landen waar we werken, vooral in verband met mensenrechten en borgervrijheden. Daarnaast engageren we ons allemaal voor het bedrijfsbeleid en –procedures zodat we ervoor kunnen zorgen dat de bovenstaande belanghebbenden of ISDIN als bedrijf geen schade oplopen.

Het is de taak van de managers van ISDIN om, met de hulp van de juridische afdeling wetten, plichten en intern beleid en procedures voor ISDIN op te stellen die gekend zijn door alle directe ondergeschikten en om er toezicht op te houden en te controleren of ze strikt worden nageleefd. We dienen tevens gedrag te vermijden dat, zelfs als het geen inbreuk op de wet is, de reputatie van het Bedrijf kan beschadigen of de belangen van ISDIN of de genoemde belanghebbenden negatief kan beïnvloeden.

Indien we vragen hebben over de regels, codes of wettelijke bepalingen die van toepassing zijn, of als we geloven dat er misschien een conflict is tussen verschillende toepasselijke wetten, mag u uw vraag naar het B-RIGHT kanaal sturen.

# 2

## WAARDIGHEID, GELIJKHEID EN VEILIGHEID

**“We promoten diversiteit, respecteren de persoonlijke waardigheid van onze werknemers en zorgen voor optimale arbeidsomstandigheden”**

Bij ISDIN ontwerpen we intern beleid met respect voor de mensen- en arbeidsrechten van de werknemers van elk van onze filialen. Al onze werknemers hebben een arbeidscontract dat gedekt is door de vigerende wetgeving, wijzen alle gedrag af dat we als onethisch of onwettelijk beschouwen, zoals kinderarbeid of dwangarbeid. We engageren ons evenzo voor het behouden van de werkzekerheid van onze werknemers en het respect voor de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, en respecteren tevens de rechten van minderheden in de streken waar we zakendoen.

Relaties tussen onze werknemers en externe bedrijven zullen gebaseerd zijn op respect en wederzijdse samenwerking; daarvoor zullen we op alle niveaus een cultuur van respect en NULTOLERANTIE voor ongewenst gedrag handhaven.

Wat betreft veiligheid op het werk voor buitenlandse werknemers voeren we een uitgebreide controle uit van alle nodige wettelijke documenten voor de uitvoering van hun taken, en controleren we of de passende preventiemaatregelen zijn genomen en of er persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) worden gebruikt als ze de overeengekomen taak uitvoeren, en indien deze voorwaarden worden geschonden zullen we niet met deze arbeiders werken tot deze maatregelen zijn aanvaard. Anderzijds concentreren we ons op toezicht op, en het afdwingen van de wet inzake preventie van beroepsrisico's voor alle werknemers, zowel interne als externe, die voor en namens ISDIN diensten leveren, met de belangrijkste focus op naleving van de wet en ervoor zorgen dat iedereen veilig is. Daarom pleiten we voor duidelijke gezondheids- en veiligheidsopleidingen en -informatie voor alle werknemers met de bedoeling om het voltallige personeel er beter bewust van te maken en voor de uitvoering van grondige interne en externe audits om er zeker van te zijn dat ze effectief in acht worden genomen. Een gezonde, veilige werkomgeving betekent onder meer de afwezigheid van activiteiten in verband met druggebruik, misbruik van alcohol of andere soorten verdovende middelen die zowel de gezondheid en veiligheid van de werknemer als de reputatie van ISDIN in het gedrang brengen. De gezegde nultolerantie breidt zich ook uit tot de aanwezigheid van deze stoffen op de bedrijfsterreinen en in bedrijfsvoertuigen.

Evenzo verbieden we bij ISDIN alle vormen van pesten of lichamelijk, seksueel, psychologisch of verbaal geweld op werknemers, en we beseffen dat pesten velerlei vormen kan aannemen (mensen kunnen zich belaagd voelen door lasterpraat, intimiderende of agressieve woorden en daden, kleinerende grappen, ongepaste gebaren of ongewenst lichamelijk of verbaal gedrag, enz.). Daarom hebben we ISDIN Respects, een beleid op gebied van prestaties dat gepubliceerd is op het intranet van het Bedrijf en waarvoor periodiek bewustzijns campagnes worden gevoerd om dit onderwerp bekend te maken bij alle huidige en toekomstige werknemers.



# 3

## INTELLECTUEEL EN INDUSTRIEEL EIGENDOM

“We baseren ons werk op creativiteit, innovatie en respect voor het intellectuele eigendom van anderen”

ISDIN baseert zijn productontwikkelingsbeleid op de eigen creativiteit en innovatie.

Geen werknemer zal toelaten dat producten van derden worden gekopieerd of geplagieerd, of dat ze getransformeerd of gewijzigd worden, de import of verspreiding ervan toelaten zonder adequate toestemming van de rechthebbende.

Wat betreft content, muziek, afbeeldingen en programma's die gedownload worden van het internet zullen we altijd de geschikte licentie van de eigenaar van de intellectuele rechten hebben, zelfs als ze via zoekmachines zoals Google zijn verkregen. Alle programma's die op Bedrijfscomputers en mobiele toestellen zijn geïnstalleerd, moeten over de juiste gebruikerslicentie beschikken.



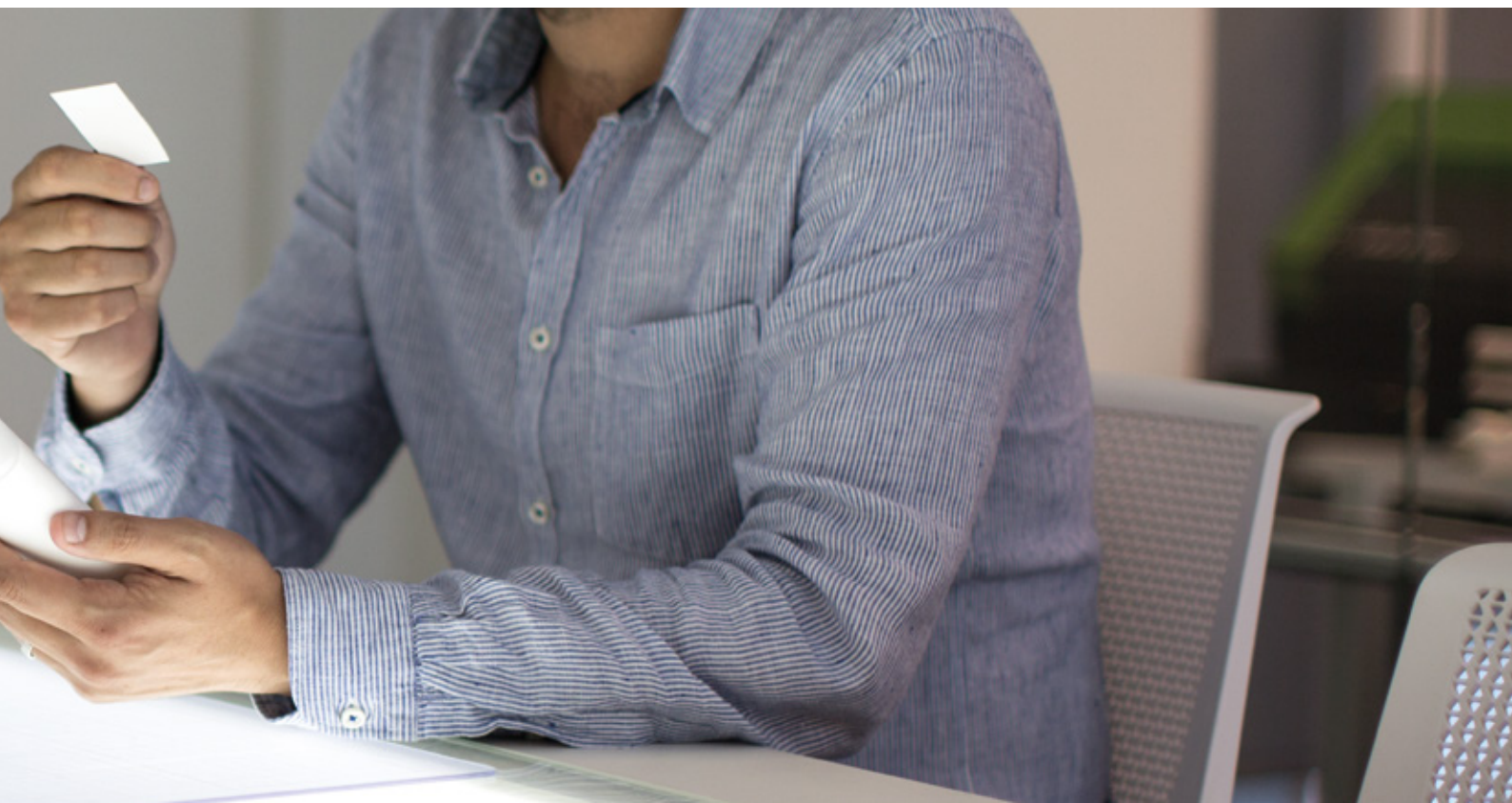
# 4

## KWALITEIT, BETROUWBAARHEID EN VEILIGHEID VAN ONZE PRODUCTEN

“We bieden onze klanten producten aan met een hoog niveau van uitmuntendheid, kwaliteit, eerlijke reclame en veiligheid”

Bij ISDIN beschermen we onze klanten door de implementatie van strikt verplichten normen voor alle leveranciers in verband met gezondheid en productveiligheid. Op die manier garanderen we dat onze producten uitmunten op gebied van kwaliteit en doeltreffendheid, zodat ze het doel bereiken en een internationale benchmark op gebied van huidverzorging worden.

Als we zaken doen zorgen we er allemaal voor dat de producten van het Bedrijf gepromoot worden op basis van objectieve, waarheidsgetrouwe normen, zonder, in welk geval dan ook, vertekening of manipulatie van hun condities of kenmerken. We voeren promotionele activiteiten duidelijk uit, om faire en ware informatie te verschaffen die de klanten of derden niet kan misleiden. Evenzo gebruiken we in alle promotionele en reclame-media content die een gezond lichaamsbeeld voorstelt of promoot en waarbij geen stereotypes worden gecreëerd die van de realiteit afwijken.



# 5

## BELANGENCONFLICTEN

**“We handelen in het beste belang van ISDIN en zetten daarbij onze eigen belangen en die van betrokken derden opzij”**

Een belangenconflict ontstaat als de persoonlijke belangen van een werknemer of een betrokken derde wedijveren met de algemene belangen van ISDIN. Een betrokken persoon is bijvoorbeeld een echtgeno(o)t(e) of partner, ouders, kinderen, broers/zussen of andere verwanten of schoonfamilie, bedrijven waarmee de werknemer op de een of andere manier mee verbonden is, en vrienden. In deze situatie kan het voor de werknemer moeilijk zijn om volledig in het beste belang van ISDIN te handelen.

Om belangenconflicten te vermijden bij ISDIN werden de volgende verplichte criteria die hieronder gedetailleerd zijn vermeld, opgesteld voor alle werknemers van het bedrijf:

- Alle Bedrijfsbeslissingen moeten in overeenstemming met professionele normen in het belang van het bedrijf worden genomen, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de werknemer er geen bijzonder voordeel uit kan trekken.

- De werknemer dient zich te weerhouden van het vermarkten van de producten van het Bedrijf om een individueel of collectief voordeel te behalen, en mag ze niet ter beschikking van derden stellen, ongeacht of ze al dan niet een band hebben, zodat dezen ze kunnen verkopen en winst maken, ongeacht of de gezegde winst voor de werknemer of voor de derde is.

Van de mogelijke situaties die kunnen voorkomen, belichten we er drie waar we rekening mee moeten houden:

**1) Als een werknemer belangen heeft in een bedrijf dat een concurrent is van ISDIN.** Werknemers van ISDIN mogen niet tegelijk voor een concurrent, klant of leverancier van het bedrijf werken of persoonlijke belangen hebben die tegenstrijdig zijn met die van het Bedrijf.

**2) Als een werknemer een familielid heeft dat belangen heeft of werkt voor een klant, concurrent of leverancier van ISDIN.** We wensen de zakelijke betrekkingen niet te verbreken met bedrijven waar deze toestand voorkomt maar liever een helder en duidelijk proces invoeren om twijfel of verdenking inzake de onpartijdigheid in de relatie te vermijden.

**3) Als een werknemer vroeger voor een klant, concurrent of leverancier van ISDIN heeft gewerkt.** In dit geval moet de werknemer onze arbeidsprocessen respecteren en geen deals sluiten namens zijn voormalige collega's of werkgevers.

**4) Als een familielid of partner van de werknemer als werknemer of consultant wordt aangeworven.** Tewerkstelling is alleen mogelijk als de benoeming gebaseerd is op kwalificaties, prestaties, vaardigheden en ervaring, en mits er geen directe of indirecte hiërarchische arbeidsrelatie bestaat tussen de werknemer en zijn/haar familielid of partner. Deze principes van eerlijke tewerkstelling zijn van toepassing op alle aspecten van de tewerkstelling, waaronder verloning, promoties en transfers, en ook in het geval dat de relatie tot stand komt na de datum waarop de werknemer in kwestie bij ISDIN komt werken. De kinderen van werknemers ISDIN kunnen voorrang krijgen inzake stages, studiebeurzen of vakantiejobs, mits ze aan dezelfde eisen voldoen als andere kandidaten.

Samengevat mogen persoonlijke relaties op het werk de bewaamheid om in het belang van ISDIN te handelen niet beïnvloeden en mogen ze de arbeidsrelatie niet aantasten. Daarom moeten we vermijden om betrokken te geraken bij een belangenconflict.

Dit principe nr. 5 is ook het toepasselijke criterium voor alle leden van de raad van bestuur.

# 6

## GELIJKE KANSEN

**“We onderhouden een cultuur van selectie en carrièreplanning die gebaseerd is op verdienste en gelijke voorwaarden”**

Bij ISDIN promoten we rechtvaardigheid en gelijke voorwaarden, waarbij een cultuur van verdienste en inspanning, objectiviteit en zelfverbetering wordt ingevoerd.

Deze principes zijn van toepassing op alle aspecten van de arbeidsrelatie, waaronder de verloning, promotie en mobiliteit.

Eenzijds selecteren en werven we bij ISDIN aan volgens de wetgeving op gebied van gelijke kansen, met een actief comité voor gelijkheid dat de gelijke behandeling van mannen en vrouwen promoot, en verwerpen en veroordelen we alle daden die begaan kunnen worden in de bedrijfsomgeving en die als discriminerend kunnen worden beschouwd (op grond van geslacht, ras, nationaliteit, leeftijd, burgerlijke stand, seksuele oriëntatie, ideologie, politieke overtuiging, godsdienst of enige andere persoonlijke, fysieke of sociale status van onze werknemers, klanten of leveranciers) en promoten we gelijke kansen voor allen qua toegang tot tewerkstelling, opleiding, bevordering en arbeidsomstandigheden. Een van de kernwaarden bij ISDIN is het talent en het professionalisme van onze werknemers en daarom werven we personeel aan op basis van hun beroeps- en academische opleiding, ervaring en kwalificaties.

Anderzijds volgen we bij ISDIN een beleid van integratie en multiculturalisme, waarbij werknemers van verschillende nationaliteiten waarde en expertise toevoegen aan het Bedrijf. In het kader van dit integratiebeleid moeten we speciaal de integratie vermelden van mensen die een risico op maatschappelijke of arbeidsuitsluiting lopen. Ze vormen een steeds grotere groep binnen de interne structuur van het Bedrijf en als we samenwerken met externe stichtingen of leveranciers.

In ons streven om een internationale benchmark inzake huidverzorging te worden, focussen we ons bij ISDIN op de voortdurende professionele ontwikkeling van onze werknemers, ongeacht hun positie of geografische locatie. Dat gebeurt zowel bij aanvang van de arbeidsrelatie en doorlopend, zodat alle werknemers bij het presteren van hun activiteiten de gezamenlijke ambitie van het Bedrijf als doel hebben.

# 7

## EERLIJKE CONCURRENTIE EN KWALITEITSVOLLE RECLAME

“We staan voor eerlijke reclame en gezonde en vrije concurrentie”

Bij ISDIN zijn we bereid om succesvol te concurreren op de markt en we zullen dat altijd doen met respect voor onze concurrenten en in overeenstemming met alle toepasselijke wetgeving in verband met concurrentie en consumentenrechten. Daarom zullen onze werknemers in hun dagelijkse werk gedrag vermijden dat bedoeld is om concurrentie te voorkomen, beperken of te verstoren (bijv. Via vaste prijsafspraken, marktverdeling, deelname aan monopolies) en ander gedrag dat vrije en gezonde concurrentie in het gedrang brengt

Evenzo zullen we bij ISDIN de vertrouwelijke informatie van onze leveranciers en partners beschermen en in geen geval zullen we deze informatie op een onwettige of niet toegelaten manier gebruiken. We delen geen informatie over prijzen, marges, kosten, biedingen, marktaandeel, verkoopvoorwaarden enz. met derden of binnen verenigingen waar we lid van zijn, We verspreiden evenmin valse geruchten over de concurrentie en/of hun producten.

Inzake consumentenrechten zal ISDIN een waarborg voor kwaliteitsvolle reclame zijn en behoort het dus tot ieders verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de claims in de reclame voor onze producten volledig in overeenstemming zijn met toepasselijke wetten en regels om ervoor te zorgen dat ze waarheidsgetrouw en niet misleidend of bedrieglijk zijn voor de consument of de gezondheidsprofessionals die onze producten aanbevelen of voorschrijven.

# 8

## PRIVACY

**“We waarderen en beschermen onze vertrouwelijke informatie en respecteren de vertrouwelijke informatie van anderen en hun persoonsgegevens”**

Bij ISDIN respecteren we altijd de persoonlijke en familiale privacy van alle personen, werknemers, klanten of partners, waarvan we toegang hebben tot hun gegevens, en houden ons trouw aan de bepalingen van de regels voor gegevensbescherming in elk land. Als we persoonsgegevens verzamelen, bundelen en verwerken, ontvangen alle werknemers van ISDIN er informatie over en zullen ze zich dienen te schikken naar de toepasselijke regels en principes voor gegevensbescherming. We beloven om persoonsgegevens alleen te gebruiken voor de doelen die gemeld zijn aan en, indien nodig, toegelaten zijn door het gegevenssubject en om alle passende technische en organisatorische veiligheidsmaatregelen te treffen om deze gegevens te beschermen, met name door deze verplichtingen uit te breiden naar leveranciers die namens ons optreden. Evenzo engageren we ons bij ISDIN om de vertrouwelijkheid van persoonlijke dossiers te beschermen en om interne informatie vertrouwelijk te houden, d.w.z. informatie die niet in het openbare domein is, en onze werknemers verbinden zich ertoe om de communicatiemedia die door het Bedrijf beschikbaar worden gesteld, verantwoordelijk te gebruiken.

Alle werknemers van ISDIN zijn verplicht om de informatie en kennis te beschermen die in het Bedrijf wordt gegenereerd of opgeslagen, tenzij die informatie op grond van een wet, reglement of gerechtelijke beslissing openbaar moet worden gemaakt. We zullen ons weerhouden van het gebruik van persoonlijke gegevens, informatie of documenten die verkregen zijn tijdens de uitoefening van onze beroepsactiviteit voor ons eigen voordeel of ten voordele van ISDIN. Werknemers zullen evenmin technologieën, merken, methodologieën, vakkennis of andere informatie die van het Bedrijf is voor hun eigen doeleinden gebruiken en ze niet aan derden onthullen, zelfs niet als ze door de werknemer in zijn werkomgeving is verkregen of ontwikkeld.

Evenmin zullen we informatie of vertrouwelijke documenten van een derde bedrijf doorgeven of gebruiken zonder hun schriftelijke toestemming, tenzij in navolging van de toepasselijke reglementering, beleid en procedures van het Bedrijf of wanneer het anderszins uitdrukkelijk gemachtigd is om dat te doen.

# 9

## RESPECT VOOR GOEDEREN EN EIGENDOMMEN

**“We respecteren goederen en eigendommen, zowel die van het Bedrijf als van derden en volgen de wetgeving ter bestrijding van fraude en witwaspraktijken”**

We moeten allen de Bedrijfsmiddelen verantwoordelijk, efficiënt en passend gebruiken, ze beschermen tegen ongeoorloofd gebruik dat tot beschadiging van de belangen en de reputatie van ISDIN of derden kan leiden. Deze verplichtingen dekken zowel tastbare als ontastbare middelen.

Bij ISDIN geven we werknemers de middelen die ze nodig hebben om hun werk uit te voeren en we verbinden ons ertoe om de middelen voor de bescherming en de vrijwaring ervan te leveren. ISDIN is eigenaar van de werkinstrumenten (technologische middelen) die ter beschikking van onze werknemers worden gesteld, en tevens de exploitatie van software en systemen, video's, handleidingen, projecten, studies, rapporten en andere documenten die voor dit doel zijn gemaakt. Bij ISDIN hebben we een intern beleid en procedures inzake passend gebruik van werkinstrumenten die verplicht zijn voor alle huidige en toekomstige werknemers van het Bedrijf, die gegeven worden aan werknemers als ze hun contract ondertekenen en die bij ontvangst afgetekend worden. Deze zorgvuldigheidsplicht wordt opgenomen in het kader van de geldende arbeidswetten in elk land.

De werkinstrumenten moeten voor professionele zaken worden gebruikt en het Bedrijf niet in gevaar brengen. Alle werknemers van ISDIN zouden evenzo e-mail en de andere communicatiemiddelen waarover ze beschikken ijverig en passend moeten gebruiken voor hun gebruiksdoel en ze mogen ze niet gebruiken voor frauduleuze

activiteiten of op manieren die de bedrijfsmiddelen of de privacy van de gegevens van het Bedrijf of derden in gevaar brengt.

Bij ISDIN waarborgen we de juistheid van de commerciële en financiële bedrijfsdossiers. Daarom verbinden we er ons toe om een passend intern controlesysteem voor de voorbereiding van financiële en boekhoudkundige informatie te implementeren en te behouden, te zorgen voor een regelmatig toezicht van de geïmplementeerde controlemaatregelen. De boekhoudkundige dossiers zijn te allen tijde beschikbaar voor interne en externe auditors.

Ervoor zorgen dat onze zakelijke en financiële dossiers juist en volledig zijn, is ieders verantwoordelijkheid. Daarom verbinden we er ons bij ISDIN toe om de nodige opleiding te voorzien voor onze werknemers zodat ze de engagementen die het Bedrijf inzake interne controle is aangegaan, kennen, begrijpen en uitvoeren.



# 10

## BETREKKINGEN MET DERDEN

**“We veroordelen alle vormen van omkoperij en corruptie, zowel van openbare als privé-entiteiten. Cadeaus en invitaties die een inbreuk op dit principe vormen, wijzen we af”**

Omkoperij is het direct of indirect geven, aanbieden, verzoeken om, of ontvangen van alle soorten geschenken, bijdragen, belang of on gepast voordeel met de bedoeling om het gedrag van een derde op onbehoorlijke wijze te beïnvloeden, met name om een commercieel of ander voordeel te bekomen, of zoals anderszins geformuleerd is in de relevante wetgeving.

Alle werknemers en partners die namens ISDIN optreden, zullen op een wettige, ethische en respectvolle manier omgaan met openbare en privé-entiteiten. Daarom zal geen werknemer, direct of via tussenpersonen een persoonlijke of economische stimulans, of een stimulans van een andere aard ontvangen, vragen, aanbieden of beloven om een zakelijk of ander voordeel te verkrijgen van openbare of private derden, of een of andere daad uitvoeren die in het kader van de relevante wetgeving als omkoperij geldt. Evenzo zullen werknemers van ISDIN zich weerhouden van het betalen van smeergeld of betalingen doen om de verwerking te versnellen, die bestaat uit de levering van geld, goederen van ISDIN of andere goederen of kostbaarheden, ongeacht het bedrag.

Werknemers mogen alleen maaltijden (tot een eerlijke waarde in overeenstemming met de plaatselijke gewoonten) en (symbolische) cadeaus die passend zijn in de gegeven omstandigheden aanbieden, vragen of aanvaarden en alleen voor zover ze toegelaten zijn in het kader van de relevante wetgeving, en zullen geen cadeaus, maaltijden of vermaak aanvaarden of aanbieden als dergelijk gedrag de indruk

geeft dat het een onbetamelijke invloed op de betreffende zakelijke relatie is.

Indien u een cadeau, maaltijd of ander vermaak krijgt aangeboden dat buiten redelijke grenzen valt, legt u de bedrijfsregels uit en weigert u het cadeau beleefd of stuurt u het terug. Zoals kan gebeuren en afhankelijk van navolging van de relevante wetgeving, zou u het, tenzij de relevante wetgeving dat verbiedt, kunnen aanvaarden als de teruggave ervan de persoon die het u gaf zou beledigen of als teruggave in de gegeven omstandigheden onmogelijk is, maar u dient het Compliance Committee onmiddellijk op de hoogte te brengen. We zullen beslissen of het artikel in overeenstemming met de relevante wetgeving aan een liefdadigheidsinstelling wordt geschonken of onder een grote groep werknemers wordt verloot of uitgedeeld.

Indien een werknemer een vergoeding of commissies krijgt aangeboden, moet hij onmiddellijk zijn onmiddellijke overste informeren en mag hij niets aanvaarden.

In geval van twijfel mag de werknemer via het B-RIGHT kanaal ondersteuning door het Compliance Committee vragen.

# 11

## BIO-ETHISCH ENGAGEMENT

“We promoten bio-ethisch bewustzijn in  
het hele Bedrijf”

Bij ISDIN volgen we de ethische onderzoeksprincipes, gebaseerd op goede praktijken en de toepasselijke wetgeving. We engageren ons om nieuwe producten te zoeken en te ontwikkelen die een significante waarde hebben voor onze klanten, vanuit een perspectief van uitmuntendheid en door de hoogste ethische normen in te stellen voor onze externe partners, onderzoeksinstellingen en onderaannemers.

Farmaceutisch onderzoek en ontwikkeling vereisen de uitvoering van dierproeven. Ons engagement voor het welzijn van dieren die voor onderzoek worden gebruikt, is stevig. We volgen de huidige wetgeving nauwgezet en dienen alle studies die gebruik van dieren vereisen op voorhand in voor goedkeuring.

We beloven transparant te zijn bij het openbaar maken van de onderzoeksresultaten en de klinische proeven, zonder relevante gegevens weg te laten en zonder de interpretatie van de resultaten te manipuleren.

# 12

## DUURZAAMHEID

“We helpen ISDIN bij het verbeteren van onze sociale omgeving en het milieu”

De maatschappelijke bedrijfsverantwoordelijkheid van ISDIN, gezien als zijn sociale en milieu-engagement, is een inherent onderdeel van het zakelijk model.

Werknemers van ISDIN promoten de sociale en milieukundige duurzaamheid van ISDIN via hun werk als een manier om verantwoordelijk waarde te creëren voor al zijn belanghebbenden.

Werknemers met verantwoordelijkheden in afdelingen die onderworpen zijn aan wetgeving in verband met veiligheid of milieu moeten deze wetten kennen en toepassen en ook het beleid en de procedures van het Bedrijf. Het is ook noodzakelijk om gevaarlijke situaties of onaanvaardbare risico's voor de gezondheid, veiligheid of het milieu onmiddellijk te rapporteren zodat er zo min mogelijk ongevallen voorkomen en passende corrigerende maatregelen kunnen worden genomen.

A word cloud is superimposed on a blurred background of people in a library or study area. The words are in various sizes and orientations, including 'love', 'care', 'hope', 'enjoy', 'trust', 'like', and 'ISDIN'. The background shows people sitting at tables, some using laptops, with bookshelves visible in the distance.

# VRAGEN OM INFORMATIE VERWERKEN EN KLACHTEN INDIENEN VIA B-RIGHT

Bij ISDIN hopen we dat iedereen die betrokken is bij het gemeenschappelijke ISDIN-project de code en de toepasselijke wetten kent, begrijpt en volgt, ongeacht het land waar ze werken en de bedrijfstak waartoe ze behoren.

Als u gedrag ziet dat u zorgen baart of dat een inbreuk op de Code vormt, vragen we u om uw bezorgdheid te delen met het Compliance Committee. Zo geeft u het Bedrijf de kans om de kwestie tijdig aan te pakken en heeft het meer kans om ze op te lossen zodat het geen overtreding van de wet wordt of een gezondheids-, veiligheidsrisico, of de reputatie van het Bedrijf in de waagschaal stelt.

## a) Vragen om informatie verwerken

Onthoud dat de Code probeert om veel situaties te omvatten waar onze werknemers mee te maken krijgen, maar ze kan geen rekening houden met alle omstandigheden. Het zal daarom nodig zijn om problemen zorgvuldig en logisch te benaderen, en daarbij de belangen en reputatie van ISDIN te allen tijde te vrijwaren.

Indien u ooit een vraag hebt over bepaald gedrag, vraagt u zichzelf het volgende af:

**Stemt het overeen met de Code?**

**Is het ethisch gedrag?**

**Is het wettelijk? Hebt u bewijzen van onwettigheid?**

**Is het een accurate weerspiegeling van mijn imago en het imago van ISDIN?**

Indien het antwoord op een van deze vragen negatief is, doe het dan in geen geval. Win in geval van twijfel onmiddellijk advies in door een e-mail te sturen naar **b-right@isdin.com**.

Het B-RIGHT kanaal kan gebruikt worden in elk van de twee talen die op bedrijfsniveau binnen ISDIN gebruikt worden: Engels en Spaans.

## b) Klacht indienen

Als u zich bewust wordt van een situatie die de Code of andere regels van het huidige wettelijke kader schendt, verzoeken we u om dit feit te rapporteren in overeenstemming met de relevante lokale wetgeving en/of plaatselijke procedures die in het Bedrijf zijn geïmplementeerd. Alle klachten moeten schriftelijk op het volgende e-mailadres worden ingediend bij de voorzitter van het Compliance Committee: **b-right@isdin.com** of, als u daar de voorkeur aan geeft, via een persoonlijk gesprek.

De klacht moet in de mate van het mogelijke aan de volgende eisen voldoen:

- De identiteit van de persoon die de klacht indient bevatten, behalve in jurisdicties die eisen dat deze persoon anoniem blijft.
- Een gedetailleerde en eerlijke beschrijving bevatten van de feiten waarop ze gebaseerd is, en verklaren hoe u op de hoogte bent gekomen van de kwestie. “Eerlijke” beschrijving betekent niet dat u gelijk moet hebben als u een kwestie aankaart, u dient er alleen voor te zorgen dat de geleverde informatie juist is.
- Identificeer de betrokken personen, als ze bekend zijn.
- Voeg bewijs toe, van eender welke aard, documenten of andere bewijzen, dat gebruikt kan worden om de feiten in de klacht te onder-

bouwen. Vermeld bijvoorbeeld of er getuigen waren van de situatie.

Zodra de klacht is ingediend, zal de voorzitter van het Compliance Committee de klager binnen een maximale periode van vijftien (15) werkdagen moeten antwoorden, om hem/haar te laten weten of de feiten de opening van een onderzoek rechtvaardigen.

Het Compliance Committee bestaat uit:

- Voorzitter: Management van de Interne afdeling

- Comitéleden:

  - Management van de personeelsafdeling;

  - Management van de juridische afdeling;

  - Manager van de kwaliteitsafdeling;

Management van de bevoorradingsafdeling;

De voorzitter van het Audit Committee zal assisteren als een onafhankelijke partij om ervoor te zorgen dat alle garanties zijn vervuld tijdens het onderzoeksproces. Deze procedure voor het indienen van een klacht en het verwerken van vragen om inlichtingen is het onderwerp van een apart document.

Als de klacht de voorzitter van het Compliance Committee betreft, moet de klacht schriftelijk worden ingediend bij de voorzitter van het Audit Committee, op het volgende e-mailadres: [auditcommision@is-din.com](mailto:auditcommision@is-din.com), en zal ze verwerkt worden zoals in deze Code is aangegeven, met dezelfde waarborgen van onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid.

# VERTROUWELIJKHEID, ANONIMITEIT VAN DE PERSOON DIE EEN KLACHT INDIENT

Bij ISDIN garanderen we dat alle klachten onderzocht zullen worden. Als er echter klachten zonder een minimum aan vereiste details worden ingediend, waarschuwt het Compliance Committee dat het niet in staat zal zijn om de zaak effectief te onderzoeken. Daarom kan het proces voor de verwerking van vragen om inlichtingen en het indienen van klachten niet anoniem zijn, behalve in de jurisdicties waar de wetgeving dat verplicht maakt, omdat het erg moeilijk is om een zaak naar behoren te onderzoeken als de identiteit van de persoon die de claim indient onbekend is of als die persoon al dan niet bij ISDIN hoort.

Bij ISDIN garanderen we dat voor alle klachten alle noodzakelijke voorzorgen worden genomen om de meest strikte vertrouwelijkheid te bewaren inzake de identiteit van de persoon die de klacht indient. Bij ISDIN stellen we prijs op de medewerking en betrokkenheid van werknemers bij het vaststellen van mogelijke overtredingen en er zullen in geen geval represailles volgen of toegelaten worden tegen een persoon die wangedrag meldt.

Als u deelneemt aan een onderzoek in verband met de Code, werk dan mee door alle vragen integer en eerlijk te beantwoorden. Als u een eerlijke melding hebt gedaan over een bekommernis, of u hebt deelgenomen aan een onderzoek, kan dit niet leiden tot gedrag dat schadelijk is voor uw tewerkstelling. Daarom, als u denkt dat u een negatieve weerslag heeft ondervonden of merkt dat een collega omwille van deze reden het slachtoffer is van een discriminerende behandeling, aarzel dan niet om deze toestand te melden aan het Compliance Committee. Bij ISDIN zullen we actie ondernemen tegen iedereen die moedwillig valse beschuldigingen uit met de bedoeling om de reputatie van een andere persoon te schaden of aan te tasten.

Om de vertrouwelijkheid in stand te houden, zal de klager niet worden ingelicht over het resultaat of het verloop van het onderzoek, alleen of de klacht al dan niet ontvankelijk is. De klager zal de kwestie niet bespreken met andere werknemers of derden die de informatie misschien doorgeven aan anderen.



# DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Elke werknemer moet er voor zorgen dat zijn/haar gedrag en dat van de werknemers die aan hem/haar rapporteren volledig conform de relevante wetten, deze Code en het bedrijfsbeleid is. Tijdens de periodieke gedragsbeoordelingen zal rekening worden gehouden met de navolging van de normen en het engagement om ze te verspreiden, zowel op persoonlijk niveau als door ondergeschikten.

Bij ISDIN hebben we een “nultolerantie” voor niet-navolging en zullen we disciplinaire actie ondernemen tegen werknemers die de wet, de Code of het bedrijfsbeleid overtreden, wat mogelijk tot ontslag om dringende reden kan leiden.

Gebrek aan navolging van het bedrijfsbeleid, de bepalingen van deze Ethische code, of de regels en wetten die eender wanneer en in elk land gelden, door werknemers van ISDIN, ongeacht de positie die ze bekleden, zal tot de toepassing van disciplinaire maatregelen leiden die vastgelegd zijn in de relevante collectieve overeenkomsten. In landen waar er geen collectieve overeenkomst is, wordt dit vastgelegd in overeenstemming met de arbeidsnormen die in elk geval van toepassing zijn.

Als dus aan het licht zou komen dat een werknemer gedrag heeft vertoond dat strijdig is met de bepalingen van deze Ethische code en aanverwante reglementen, zal het Compliance Committee de passende procedure opstarten, de personeelsafdeling opdragen om desbetreffend disciplinaire stappen te ondernemen, in overeenstemming met de desbetreffende formele wettelijke eisen.

# PARTNERS EN LEVERANCIERS

Bij ISDIN gaan we op een wettelijke, ethische en respectvolle manier om met onze partners en leveranciers. Daarom breiden we de verplichtingen van dit document uit tot onze partners en leveranciers door hen te vragen om onze Leverancierscode te ondertekenen.

Leveranciers worden geselecteerd op grond van objectieve en transparantie criteria, waarbij het Bedrijfsbelang om de beste voorwaarden te bekomen, verzoend wordt met het voordeel van stabiele relaties met ethische en verantwoordelijke leveranciers, om een uitstekende kwaliteit te bereiken en in de contractuele relaties trouw te zijn aan de waarden van ISDIN om kwaliteitsvolle en uitstekende goederen en diensten te vinden.

# GELDIGHEID

Dit document treedt in werking op de dag van publicatie in het betrokken land en blijft geldig tot een herziening of intrekking is goedgekeurd.

Dit document is een levend document, een weerspiegeling van de principes en het gedrag die voor ISDIN de fundamenteën van het Bedrijf vormen. Daarom zal deze tekst geregeld herzien en bijgewerkt worden door het Compliance Committee, rekening houdende met de engagementen van ISDIN, nieuwe situaties die kunnen ontstaan, suggesties van werknemers, en wijzigingen in wetten en regels die in elk gebied in voege treden.

Goedgekeurd door de vergadering van de bestuursraad van ISDIN in Barcelona, Spanje, op 15 december 2016.





# 1

## NAVOLGING VAN REGELGEVING

“We zorgen ervoor dat we altijd de wet volgen”

# 2

## WAARDIGHEID, GELIJKHEID EN VEILIGHEID

“We promoten diversiteit en respecteren de persoonlijke waardigheid van onze werknemers door optimale arbeidsomstandigheden te beschermen”

# 3

## INTELLECTUEEL EN INDUSTRIEEL EIGENDOM

“We baseren ons werk op creativiteit, innovatie en respect voor het intellectuele eigendomsrecht van anderen”

# 4

## KWALITEIT EN VEILIGHEID

“We bieden onze klanten producten aan met een hoog niveau van uitmuntendheid, kwaliteit, eerlijke reclame en veiligheid”

# 5

## BELANGENCONFLICTEN

“We handelen in het beste belang van ISDIN, en zetten daarbij onze eigen belangen en die van betrokken derden opzij”

35

# 6

## GELIJKE KANSEN

“We onderhouden een cultuur van selectie en loopbaanplanning die gebaseerd is op verdienste en gelijke voorwaarden”

# 7

## EERLIJKE CONCURRENTIE EN KWALITEITSVOLLE RECLAME

“We staan voor eerlijke reclame en gezonde en vrije concurrentie”

# 8

## PRIVACY

“We waarderen en beschermen onze vertrouwelijke informatie en respecteren de vertrouwelijke informatie van anderen en hun persoonsgegevens”

# 9

## RESPECT VOOR GOEDEREN EN EIGENDOMMEN

“We respecteren goederen en eigendommen, zowel die van het bedrijf als die van derden, en volgen de wetgeving ter bestrijding van fraude en witwaspraktijken”



# 10

## BETREKKINGEN MET DERDEN

“We veroordelen alle vormen van omkoperij en corruptie, zowel van openbare als privé-entiteiten. Cadeaus en invitaties die een inbreuk op dit principe vormen, wijzen we af”

# 11

## BIO-ETHISCH ENGAGEMENT

“We promoten bio-ethisch bewustzijn in het hele bedrijf”

37

# 12

## DUURZAAMHEID

“We helpen ISDIN bij het verbeteren van onze sociale omgeving en het milieu”



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

care love hope like trust enjoy ISDIN