SERB Pharmaceuticals

Code de conduite

Version : 6.0
17 Janvier 2024

SERB.com

Table des matières

Préface

Champ d'application

Règles de conduite

I. Travailler avec les clients, les fournisseurs et les partenaires d'affaires
II. Garantir la sécurité et la qualité des produits
III. Protection des actifs de l'entreprise
IV. Comportement au travail
V. Reconnaissance en matière de responsabilité sociale

Mise en œuvre du code

Comment signaler un problème ou obtenir des conseils ?

Ma conduite est-elle conforme au Code ?

Préface

Chers employés et collègues,

Agir de manière professionnelle, responsable, intègre et dans le respect de l'éthique et du droit est aussi important pour le succès de SERB Pharmaceuticals que notre esprit d'innovation, nos normes de qualité et nos interactions avec les clients. La réputation que nous nous sommes forgée grâce à un dévouement important envers auprès de nos clients, de nos actionnaires, de nos partenaires commerciaux et plus largement l'ensemble des parties prenantes, peut néanmoins être facilement compromise par des violations individuelles de la loi ou de l'éthique.

Notre objectif commun est de renforcer la position de SERB Pharmaceuticals ("SERB" ou le "Groupe") au sein de l'industrie pharmaceutique. En conséquence, nous sommes tous tenus d'agir dans le respect de la loi et d'adopter un comportement de manière responsable.

Le présent Code de Conduite (le "Code") définit le cadre éthique et juridique de nos actions. Il énonce les principes fondamentaux de notre conduite au sein de SERB parmi les employés et dans nos interactions avec les clients, les partenaires commerciaux et les autorités. Il présente les principes qui sous-tendent les actions de notre entreprise et constitue une expression de nos valeurs d'entreprise.

Agir de manière responsable signifier agir dans le respect de la loi en plaçant l'éthique et l'intégrité au cœur de nos valeurs. Ces principes de conduite constituent une référence incontournable pour chacune des action des collaborateurs. Nos principes de conduite ne déchargent personne de ses propres responsabilités. Toutefois, nous invitons tous les employés à demander conseil et assistance lorsqu'ils sont confrontés à des décisions sur des questions éthiques ou juridiques ou lorsqu'ils ont connaissance de conduite contraire à nos valeurs et principes dans leur environnement de travail. Le Chief Compliance Officier, Wahib Geagea (w.geagea@serb.com), opère le lien entre la loi, la conscience et la culture.

Notre Code établit des lignes de conduite qui sont en adéquation et illustrent la culture d'entreprise de SERB. Il repose sur la priorité donnée aux patients, l'intégrité et la responsabilité, le travail d'équipe et la recherche de meilleures solutions. Elle contribue également à garantir que nous atteignons notre objectif et notre vision par le biais de pratiques commerciales durables, mises en œuvre de manière éthique et respectueuses de la diversité. Dans les activités quotidiennes de SERB, le Code est conçu pour permettre de trouver des solutions correctes et appropriées aux problème éthiques et juridiques qui peuvent survenir dans le cadre de considération stratégiques et lors de la prise de décisions.

Il est demandé à tous les collaborateurs de respecter, chaque jour, ces principes de conduite au sein de SERB et dans leurs relations avec leurs collègues et les parties externes.

Anthony Higham
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Jérémie Urbain
Président

Champ d'application

Les principes de conduite énoncés dans le présent Code sont contraignants pour toutes les personnes qui travaillent au sein de SERB. Cette obligation existe réciproquement entre SERB et chaque employé.

Chaque employé a le devoir de respecter les règles du Code et peut s'attendre à ce que SERB respecte toutes les règles du Code à l'égard des employés.

Les règles de conduite s'appliquent uniformément à l'ensemble de SERB. Toutes nos filiales doivent, le cas échéant, adapter les principes du Code aux obligations légales et réglementaires nationales, tout en veillant à maintenir les principes fondamentaux du Code. Par cette action, SERB souhaite que les principes énoncés dans le Code soient largement diffusés et promus au sein de l'entreprise.

Les entreprises et les individus en relation d'affaires avec SERB sont également tenus d'adhérer à toutes les lois, réglementations, règles de gouvernance et d'éthique applicables.

SERB Pharmaceuticals

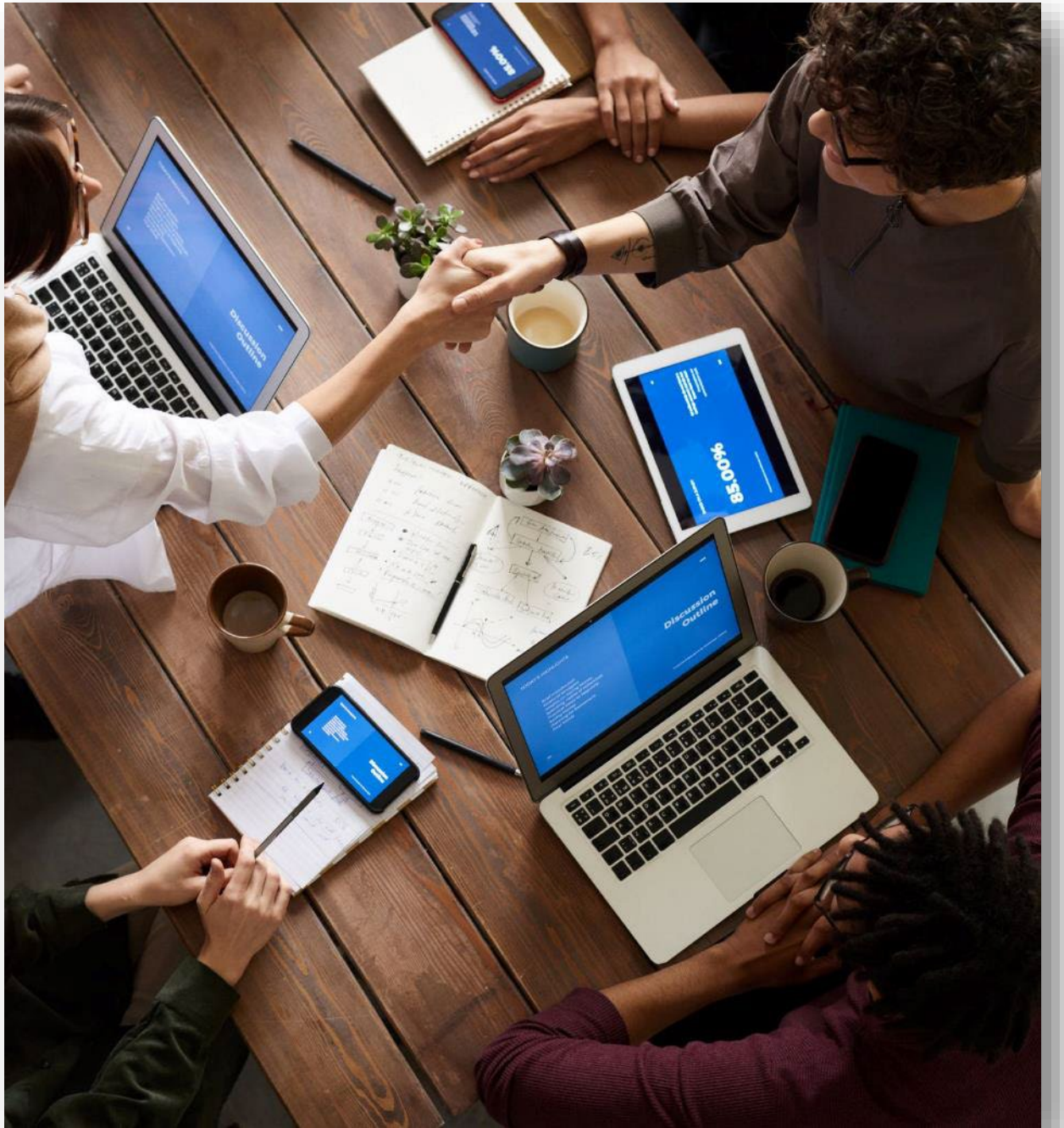
Les règles de conduite en détail

I. Travailler avec les clients, les fournisseurs, et les partenaires d'affaires

Les relations commerciales de SERB avec les clients, les fournisseurs et les partenaires commerciaux sont déterminées par une conduite éthique et responsable.

SERB agit de manière ouverte, honnête et éthique.

Nos actions sont toujours caractérisées par l'équité, la bonne foi et l'intégrité. SERB le mentionne explicitement dans ses communications et respecte ses engagements. Nous attendons la même chose de tous les employés et de toutes les personnes avec lesquelles nous faisons des affaires.



SERB Pharmaceuticals

1. Abense de conflits d'intérêts

- Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts personnels d'un employé, ou des personnes et entités avec lesquelles il est lié, entrent en conflit, ou sont susceptibles d'entrer en conflit, avec les intérêts de SERB.

- SERB n'entretient pas de relations inappropriées avec des clients, des fournisseurs ou des concurrents qui pourraient influencer ses décisions afin d'éviter tout conflit réel ou potentiel.

- Les employés s'engagent à éviter tout conflit entre leurs intérêts privés et ceux de SERB. Ainsi, les décisions prises ne doivent pas être influencées par des intérêts privés ou des relations personnelles. Les relations d'affaires avec les clients, les fournisseurs et plus généralement tout partenaire commercial sont basées sur des critères objectifs tels que le prix, la qualité, la compétence, la réputation, l'expérience, la stabilité financière ou l'existence d'une coopération loyale résultant d'une collaboration passée. Les relations d'affaires dont on pourrait tirer des avantages purement personnels, matériels ou autres, outre le fait qu'elles constituent, entre autres, de la corruption, ne doivent pas influencer la signature d'un contrat ou la poursuite ou la cessation d'une relation d'affaires.

- SERB reconnaît que ses employés peuvent s'engager dans des activités bénévoles, si elles sont compatibles avec leurs obligations envers SERB conformément à leur contrat de travail, et si elles ne créent pas de conflit d'intérêts potentiel.

- Lorsqu'ils expriment une opinion privée dans un lieu public, y compris sur Internet, les employés doivent être vigilants, indiquer qu'ils n'expriment que leur propre opinion et ne pas donner l'impression que cela représente la position de SERB.

- Si un employé est confronté à un conflit d'intérêts réel ou potentiel, il doit immédiatement en informer son supérieur hiérarchique et/ou le Chief Compliance Officer afin de résoudre ce conflit conjointement et de trouver une solution.

Exemple de conflit d'intérêts :
Vous êtes chargé de sélectionner un nouveau bureau d'études techniques pour les besoins de votre entreprise. Votre frère vient de créer un tel bureau et vous décidez de le sélectionner sans lancer au préalable une procédure d'appel d'offres.

2. Absence de rapport de dépendances

- Les décisions prises par SERB le sont de manière libre et indépendante, sans permettre le développement de dépendances. Nous n'acceptons pas de traitement préférentiel de la part des fournisseurs, des prestataires de services ou des clients. Les dépendances matérielles ou morales ne doivent jouer aucun rôle dans nos relations avec nos partenaires commerciaux.

- SERB rejette toute pratique commerciale du type "tu me grattes le dos et je te gratte le tien". Les employés de SERB n'acceptent les invitations de partenaires commerciaux à des événements ou des repas d'affaires que lorsque ceux-ci ont un objectif commercial démontrable. L'invitation ne doit pas dépasser les normes de l'hospitalité ordinaire.

- Les cadeaux ou invitations à des événements spéciaux (par exemple des événements sportifs ou artistiques) de la part de partenaires commerciaux doivent rester dans les limites légales et être appropriés en termes de type et d'ampleur. En cas de doute, l'employé concerné peut demander l'avis du responsable de la conformité.

- Lorsque la valeur du cadeau ou de l'invitation à un événement dépasse 60 euros hors TVA, ou l'équivalent en monnaie locale, l'employé doit obtenir l'autorisation de son supérieur hiérarchique ou du responsable de la conformité.

3. Concurrence loyale

- SERB respecte les règles de la libre concurrence ainsi que les prix et les conditions du marché et condamne toute entente anticoncurrentielle et tout abus de position dominante. En effet, seule une concurrence loyale permet au marché de se développer librement. Chaque collaborateur de SERB connaît et respecte les règles de la concurrence loyale.

- Partout où SERB opère, elle respecte les lois antitrust et commerciales, les lois sur les prix, la concurrence et la protection des consommateurs. Dans le cadre de leurs activités commerciales avec les clients, les fournisseurs et les concurrents, les employés de SERB doivent toujours agir dans les limites autorisées par la loi. Cela signifie qu'ils ne peuvent ni fixer les prix, ni conclure des accords secrets sur la production, l'approvisionnement ou la répartition des marchés au niveau des zones géographiques, des produits ou des clients. Les employés de SERB ne peuvent pas participer à des pratiques commerciales déloyales.

- SERB ne tolère pas les accords illégaux avec les concurrents. De plus, l'apparence d'accords inappropriés avec d'autres acteurs du marché doit être évitée. En cas de doute, il convient de consulter immédiatement le Chief Compliance Officer.

4. Lutte contre la corruption

La corruption peut prendre deux formes, active ou passive, aussi reprehensible l'une que l'autre. La corruption ne se limite pas au secteur public et est également punissable si elle se produit dans le secteur privé.

La corruption se caractérise par deux éléments :

- d'une part, un acte de corruption consistant à solliciter, proposer, octroyer, donner ou accepter une offre, une promesse ou un avantage de quelque nature que ce soit ;
- d'autre part, un objectif spécifique visant à obtenir du "corrompu" qu'il accomplisse ou à s'abstienne d'accomplir un acte relevant de sa fonction.

- La corruption active se caractérise par le fait de proposer à une personne, qu'elle soit du secteur public ou privé, des offres, des promesses, des dons, des cadeaux ou des avantages quelconques (financiers ou non), pour elle-même ou pour autrui, afin (i) d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte dans le cadre de sa fonction ou de sa mission, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles ou (ii) d'obtenir ou de conserver un avantage commercial, contractuel, réglementaire ou personnel. En ce qui concerne les personnes exerçant une fonction publique, tout avantage accordé à une telle personne dans le cadre de sa fonction peut être considéré comme de la corruption.

- La corruption passive consiste à recevoir ou à accepter, dans les mêmes conditions, un avantage quelconque.

- SERB s'engage à respecter une parfait intégrité dans le cours normal de ses activités commerciales et sociales. Les décisions relative aux transactions avec les partenaires commerciaux se fondent exclusivement sur des faits qui peuvent être évalués objectivement, tels que la qualité, le prix et les performances. Elles ne seront pas encouragées par des cadeaux, des dons, des sommes d'argent ("pots-de-vin") ou tout autre acte de corruption. Les employés doivent respecter les principes d'honnêteté et d'intégrité dans toutes les activités commerciales et sociales.

- SERB condamne toute forme de corruption en son sein partout où qu'elle opèrent. La gestion des relations fait partie du succès de notre entreprise. Elle n'est à aucun moment menée en tirant parti de zones d'ombre juridique, ni à l'aide de moyens inadmissibles. Les employés de SERB n'acceptent aucun pots-de-vin ou d'avantages quelconques, directement ou indirectement, et ne font pas eux-mêmes de telles offres. Les pots-de-vin dans les transactions commerciales, avec des fonctionnaires ou avec d'autres opérateurs privés, est un délit pénal passible d'amendes significative et de peines de prison. Lors de transaction avec les administrations, d'autres autorités publiques ou les autres opérateurs privés, il est interdit de promettre ou de garantir des paiements ou des avantages, en vue d'influencer en faveur de SERB les decisions d'agents publics, ou d'autre personnes exerçant quelque autre fonction.

- Les réglementations internationales sont particulièrement sévères en ce qui concerne les avantages accordés aux agents publics. Les infractions punissables comprennent ce que l'on appelle "l'entretien des relations", c'est-à-dire le fait de s'assurer les faveurs de l'agent public dans l'exercice de ses fonctions.

4. Lutte contre la corruption

Illustration de faits de corruption :

- Dans le cadre d'un appel d'offres, un collaborateur de SERB offre à la personne en charge de la designation du lauréat, des billets pour un grand événement sportif sous la condition que SERB soit choisi.

  Le collaborateur commet un délit, car il fait cette offre afin d'obtenir un avantage commercial et contractuel. SERB peut également être considéré comme ayant commis un délit, car l'offre a été faite dans le but d'obtenir des commandes. Le fait d''accepter l'offre pourrait également constituer un délit pour le bénéficiaire.

- Un fournisseur embauche le fils d'un collaborateur de SERB en précisant, en contrepartie, il attend de lui qu'il exerce son influence au sein de SERB pour garantir qu'il continuera à travailler avec SERB.

  Pour un fournisseur, faire une offre de cette nature constitue une infraction pénale. L'acceptation de cette offre par le collaborateur constituerait également un délit, car il ne le ferait que pour obtenir un avantage personnel.

SERB met à la disposition de ses employés une politique spécifique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption.

Cette politique décrit les lois et règlements pertinents et offre des conseils spécifiques pour réduire le risque de pots-de-vin et de corruption dans le cadre de nos activités commerciales en cours. Cette politique est accessible à tous les employés via la section "Compliance & Risk" sur le Hub, notre intranet.

En cas de doute sur une transaction, il est préférable de s'abstenir et de consulter immédiatement le Chief Compliance Officer.

5. Lutte contre le trafic d'influence

- Le trafic d'influence vise à solliciter une personne, directement ou indirectement, pour qu'elle abuse de son influence en vue d'obtenir des distinctions, des emplois, des contrats ou toute autre décision favorable de la part d'une autorité ou d'une administration publique.

- Le trafic d'influence est une infraction voisine de la corruption. La principale différence tient dans sa finalité : la personne ou l'entité à laquelle l'avantage est octroyé, n'est pas celle qui accomplit l'acte souhaité, mais elle exerce son influence pour parvenir aux résultats recherchés. Le fait que l'influence n'ait pas produit les résultats escomptés ne permet pas d'échapper à la responsabilité pénale.

- SERB ne fait aucun cadeau ou autre avantage pour influencer de manière non appropriée sa position sur le marché. SERB n'accepte aucun cadeau destiné à influencer l'attribution de marchés ou de tout autre comportement spécifique. Les cadeaux ou avantages susceptibles d'influencer les décisions en faveur de l'entreprise ne sont pas permis et ne doivent pas être offerts, consentis, sollicités, ni acceptés. Cela s'applique également s'ils sont susceptibles d'éveiller le moindre soupçon d'irrégularité et, en particulier, de permettre la négociation de contrats et la conclusion de toutes transactions d'affaires.

Illustration du trafic d'influence :

Demander au conjoint d'un élu d'user de son influence sur ce dernier pour obtenir une autorisation administrative en échange de vacances à l'étranger pour sa famille.

6. Mécénat et parrainage

- En sa qualité d'acteur responsable de la société, SERB est susceptible de faire des dons en espèce et en nature à des fins pédagogique, sanitaires, culturelles, sociales et sportives. De tels dons sont toujours faits en toute transparence. Le bénéficiaire du don et son objectif doivent être connus et clairs.

- Les dons à des particuliers, à des organisations à but lucratif (ou non lucratif) et à des organisations poursuivant un objectif dépourvu de privilèges fiscaux, ainsi que les dons à des comptes privés et ceux portant atteinte à la réputation de SERB sont interdits.

- Les dons politiques sont interdits , qu'il s'agisse de dons aux particuliers, aux partis ou à toute autre organisation politique.

- SERB peut contribuer en espèce ou en nature à un événement organisé par un tiers. Lorsque ces services sont fournis sous la forme de publicité ou de mesures de fidélisation de la clientèle, il s'agit de "parrainage". Tout parrainage requiert un accord écrit de la Direction Générale, un objectif commercial sérieux en lien avec les activités du SERB, un rapport équilibré entre 'avantage et sa contre-valeur et doit être en parfaite transparence.

- La Direction Générale de SERB doit approuver au préalable toutes les décisions relatives aux dons et aux parrainages.

7. Pas de violation des limitations du marché

- SERB respecte les législations douanières nationales et internationals, ainsi que les réglementations en matière d'exportations, de lutte contre le terrorisme et les embargos.

- Tous les collaborateurs sont tenus de respecter les restrictions et les interdictions en matière d'exportations et de commerce intérieur de certains biens, services ou technologies. Les interdictions et restrictions commerciales liées aux embargos internationaux et à la lutte internationale contre le terrorisme, la fraude fiscale et le blanchiment de capitaux, qui sont susceptibles d'affecter les operations en capital et les paiements, doivent être strictement respectées. Les dispositions nationales (Luxembourg, France, Belgique, Royaume-Uni, États-Unis, Allemagne, Pologne et tout autre pays, le cas échéant), européennes et américaines, en matière de contrôle des exportations doivent notamment être respectées.

- En cas de doute sur l'autorisation d'utiliser ou de distributer nos produits, il convient de consulter le Chief Compliance Officer et la Direction Générale, qui prendront la décision appropriée.

8. Respect des sanctions et des contrôles à l'exportation (suite)

Les sanctions les plus courantes comprennent des restrictions sur les relations avec certains territoires, comme indiqué ci-dessous :

Pays “sanctionnés” *

	Crimée Cuba Régions de Donetsk et de Louhansk en Ukraine Iran Corée du Nord Syrie	Pour ces territoires, le groupe SERB **ne peut pas faire d'affaires ni avoir de relations.**

Pays “sensibles” *

	Balkans Bélarus Birmanie Burundi République centrafricaine République démocratique du Congo Irak Liban Libye Russie Somalie Soudan du Sud Soudan Venezuela Yémen Zimbabwe	Dans ces pays, le groupe SERB peut, dans certaines circonstances, mener des affaires ou avoir des relations, mais **uniquement avec l'approbation écrite préalable du Chief Commercial Officer et du Chief Compliance Officer concernés**, et à la suite d'un processus KYC (Know Your Customer) spécifique et satisfaisant géré par le département Compliance.

Qu'est-ce que cela signifie pour les employés du SERB ?

- Chaque employé de SERB a la responsabilité de se familiariser avec politiques et les lignes directrices de SERB, de s’y conformer, et de respecter toutes les sanctions ainsi que tous les contrôles à l'exportation applicables à l'entité de SERB pour laquelle il travaille.
- Pour les transactions commerciales impliquant des pays, des produits ou des services sanctionnés et sensibles, chaque employé doit obtenir l'approbation écrite préalable du Chief Commercial Officer and du Chief Compliance Officer.
- Si un employé s’inquiète d’une éventuelle saction ou d’un risqué de contrôle des exportations, il doit en informer immédiatement le Chief Compliance Officer.

Qu’est-ce que cela signifie pour nos partenaires d’affaires?

- SERB s’attend à ce que ses partnaires d’affaires se conforment à toutes les sanctions, contrôles à l'exportation applicables, ainsi qu'aux normes des partenaires d’affaires de SERB.

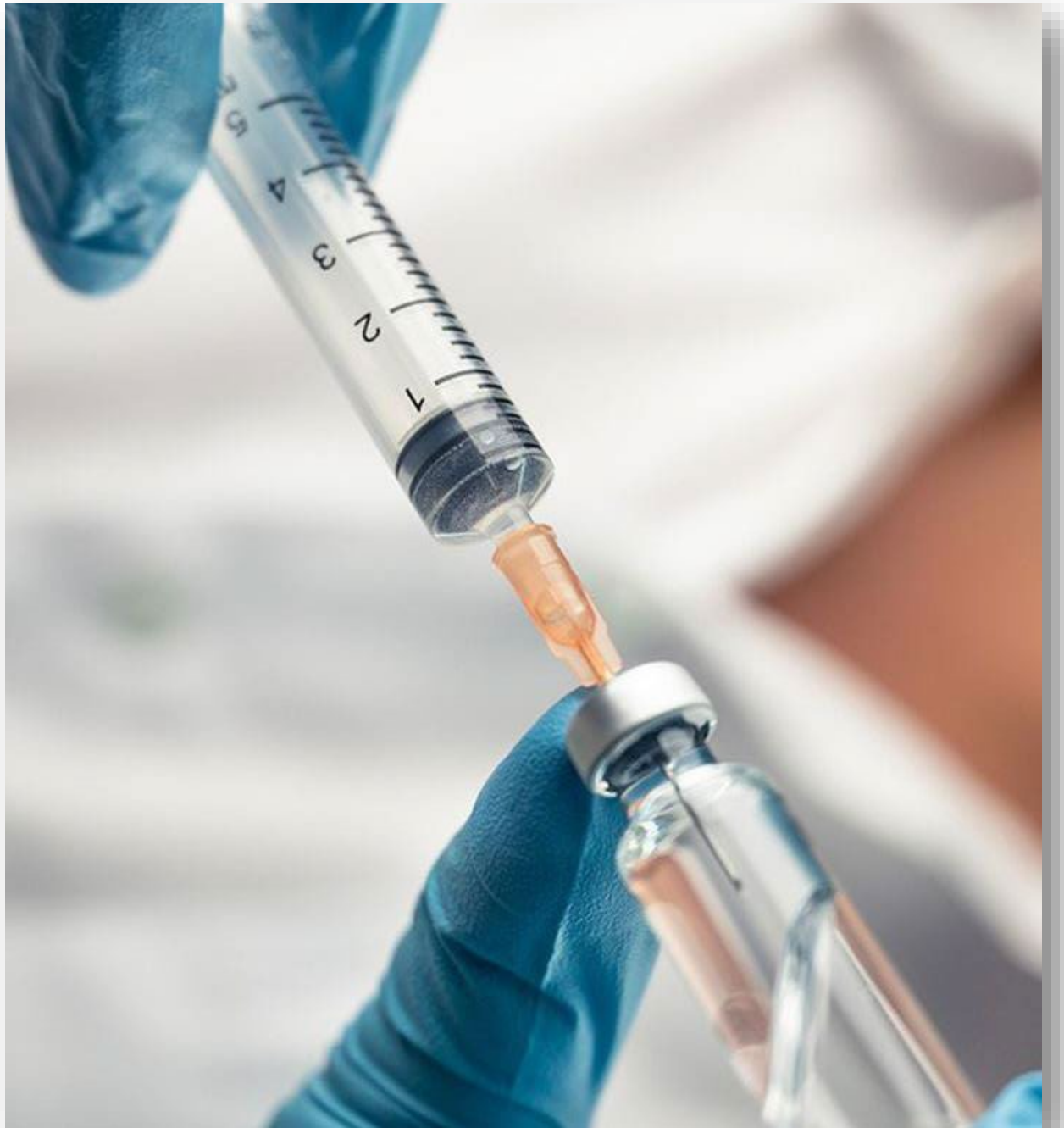
SERB Pharmaceuticals

- Cette liste de pays “sanctionnés” et “sensibles” est à jour à la date du present document (le 17 Janvier 2024). Les mises à jour périodiques seront disponible sur l’intranet du Groupe (“Hub”)

II. Garantir la sécurité et la qualité des produits

La sécurité des produits et/ou des processus est notre première priorité. Chaque employé a pour responsible essentielle de la sécurité et de la qualité de nos produits, sur lesquels les patients et nos clients comptent. SERB sélectionne ses fournisseurs en tenant compte de la sécurité de leurs produits et de leur conformité aux normes de qualité. SERB se conforme à des directives et des programmes professionnels de sécurité de produits, basés sur des principes scientifiques solides, des procédures opérationnelles pratiques, les technologies en pointe, la formation du personnel et l'information des clientèle. Les produits vendus par SERB satisfont non seulement aux exigences légales et aux normes/directives industrielles, mais les dépassent habituellement.

Notre objectif est toujours de répondre à tout moment aux attentes des clients de SERB en matière de sécurité.



SERB Pharmaceuticals

III. Protection des actifs de l'entreprise

La propriété matérielle et intellectuelle de SERB doit être protégée contre la perte, le vol et toute utilization abusive ou non autorisée. La valeur de SERB repose sur les idées et l'inventivité des personnes qui travaillent activement à la promotion de sa réussite. Les inventions, les brevets, le savoir-faire, les marques, les noms et autres expertises sont d'une valeur inestimable. SERB protège ces actifs incorporels, car ils revêtent une importance économique considérable pour l'avenir de l'entreprise.

Chaque salarié de SERB s'engage également à respecter la propriété matérielle et intellectuelle des tiers et la Direction Générale s'oppose à l'acquisition illégale d'informations. Les secrets d'entreprise comprennent toutes les informations qui ne sont pas accessibles au public et qui sont d'une importance capitale pour SERB ou ses concurrents, ainsi que toutes les informations que SERB est le seul à détenir.

SERB Pharmaceuticals

1. Non divulgation

- SERB veille à protéger ses informations confidentielles. Les secrets d'entreprise et les connaissances relatifs aux développements futurs ou aux clients ne doivent pas en aucun cas être communiqués aux tiers, et encore moins publiés, sans l'accord préalable de la Direction Générale ou du Chief Compliance Officer. Les informations confidentielles comprennent les documents, les faits, les données et les connaissances concernant les bénéfices, les nouveaux produits, les idées de recherche et de développement, les stratégies commerciales ou de marketing, les informations sur la clientèle, les questions relatives au personnel, aux investissements et participations, aux procédés de fabrication ainsi qu'aux directives et procédures internes.

- Aucun salarié ne peut utiliser la propriété intellectuelle de SERB à ses fins personelles.

- Tous les salariés doivent protéger les données contre tout accès non autorisé par des tiers et empêche les tiers d'accéder aux documents professionnels. La sécurité informatique, la sécurité des données et la protection des données sont des priorités absolues pour SERB.

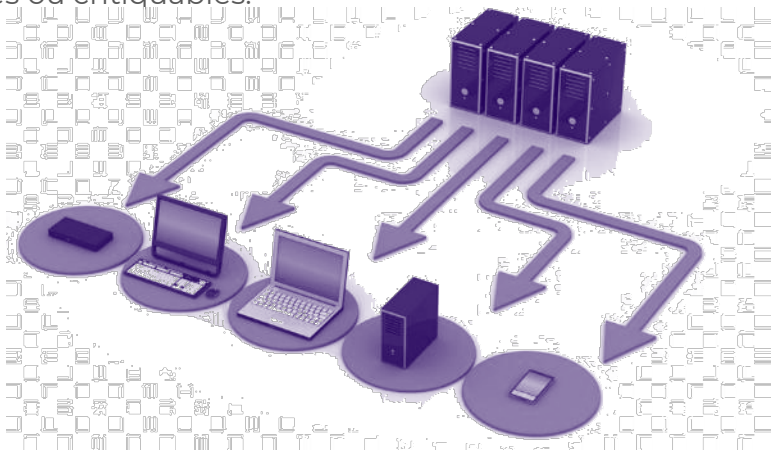
- Les collaborateurs s'engagent à ne communiquer à l'extérieur aucune information concernant SERB, tant que celle-ci n'est pas publique, et à ne divulguer aucun document dont ils auraient eu connaissance dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions au sein du Groupe.

2. Biens et équipements de SERB

- Chaque collaborateur s'engage à respecter les biens et équipements de SERB et à les traiter avec attention. Les actifs financiers de SERB et les fonds de SERB ne doivent pas être utilisés à des fins illicites.

- Les zones de production et de stockage, les laboratoires, les bureaux et les postes de travail doivent toujours être maintenus propres et en ordre. Chaque collaborateur s'engage à utiliser les équipements mis à sa disposition par SERB, tels que les téléphones et les ordinateurs, conformément aux règles locales en vigueur au sein de chaque entreprise de SERB.

- Les ordinateurs fournis aux salariés, ainsi que les données qui y sont stockées, sont la propriété de SERB. L'utilisation inappropriée des ordinateurs n'est pas autorisée. L'utilisation à titre privé doit être proportionnée et se réduire au minimum et ne doit pas être utilisée à des fins illégales ou critiquables.



3. Une communication fiable

- Une communication interne et externe transparente, rapide et fiable est une des composantes majeures de la culture d'entreprise de SERB. toute désinformation des salariés et des collègues de travail, du public, du marché ou des clients, n'est pas acceptable pour nous.

- Les clients doivent avoir accès de manière appropriée aux informations nécessaires pour prendre une décision commerciale raisonnable. Ils peuvent y accéder par des notes d'informations générales écrites des produits ou par l'intermédiaire des représentants commerciaux, par exemple. Toutes plaintes provenant des clients sont prises très au sérieux par SERB, qui les traite de manière rapide et equitable.

- Toutes les informations fournies au public doivent être véridiques. Les déclarations incorrectes, ambiguës, incomplètes ou inappropriées pourraient être mal interprétées, mal utilisées ou prises hors de leur contexte, occasionnant ainsi des dommages considérables à L'entreprise. Par conséquent, la communication par courrier électronique, sur les réseaux sociaux et à l'aide des nouveau médias doit être effectuée correctement et avec précaution.

- En principe, les informations ne peuvent être fournies au public que par des salariés autorisés. Aucun collaborateur ne peut apparaître en public et agir en tant que représentant de SERB sans l'autorisation préalable de la Direction Générale.

- Le Chief Compliance Officer doit être consulté immédiatement en cas d'enquêtes initiée par les autorités réglementaires ou par toute d'autre autorité d'investigation.

4. Une comptabilité transparente

Les procédures commerciales significatives sont documentées de manière appropriée dans les comptes. Les systèmes déployés assurent l'enregistrement complet, precis et correct des informations comptables relatives aux transactions d'affaires. La conservation des registres et des dossiers complets, clairs et compréhensibles s'impose donc à nous une évidence. La conservation des dossiers et des fichiers doit permettre aux auditeurs et aux autorités financières de suivre le système utilisé et son contenu à tout moment. Nos processus sont transparents et structurés de manière à ce qu'ils puissent toujours être reprise par d'autres salariés. Les obligations légales et internes liées à la conservation des documents doivent être respectées. Les documents relatifs aux procédures devant les autorités ou les tribunaux ne peuvent être détruits. Toute documentation doit être formellement exacte et cohérente en termes de contenu afin qu'il soit possible de la présenter à des tiers lorsque cela est requis et autorisé.

IV. Comportement au travail

La perception de SERB par le public est tributaire du comportement de chaque salarié. C'est la raison pour laquelle SERB exige un comportement approprié et courtois envers les collègues, les salaries, les fournisseurs et les clients, ainsi qu'envers les autres partenaires d'affaires.

SERB maintient un environnement de travail conforme à la législation afin de veiller au bien-être, à la sécurité et à la santé de ses collaborateurs.

SERB Pharmaceuticals

1. L'égalité

Les collaborateurs de SERB s'engagent à se traiter mutuellement avec respect. Les salaries consitituent le fondement du succès sans cesse renouvelé de SERB. Pour contribuer au plein développement de leurs compétences, SERB crée un environnement de travail qui favorise la reconnaissance et promeut l'intégrité.

SERB ne tolère ni la discrimination ni le harcèlement. Nous accordons de la valeur à la performance et au travail réalisés dans un esprit d'équipe, indépendamment de l'âge, de l'origine, du sexe ou du groupe ethnique. Le SERB juge objectivement le résultat du travail de chaque personne, indépendamment de son engagement politique, de sa religion, de son apparence physique ou de son identité sexuelle. C'est pourquoi nous ne tolérons pas la diffamation, l'intimidation, les menaces, le harcèlement ou la critique d'autrui. L'équité, le respect, l'esprit d'équipe et la franchise définissent notre coopération avec les supérieurs hiérarchiques, collègues de travail et autres salariés. Ces principes s'appliquent également à notre conduit envers les partenaires externes. Nous encourageons spécifiquement la coopération entre les différentes services de l'entreprise et entre les différents pays où SERB exerce son activité. Les critères de sélection et de promotion des salariés sont la performance, la capacité de développement et les qualifications personnelles. SERB s'engage dans une culture d'apprentissage où les commentaires objectifs sont sollicités et apprécié par toutes les personnes concernées. En revanche, les attaques personnelles sont bannies.

SERB lutte quotidiennement contre toute discrimination en matière d' embauche et de rémunération. Elle veille à promouvoir un traitement équitable des candidats et s'attache à favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs.

Dans le cadre de ses activités ESG, SERB mesure chaque année l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (la différence de salaire moyen entre les hommes et les femmes) et partage les résultats avec ses salariés et les autres parties prenantes intéressées.

2. Alcool et drogue

Les employés du SERB s'engagent toujours à agir à tout moment de manière professionnelle et appropriée. Le travail qu'ils effectuent requiert lucidité et, souvent une capacité à réagir rapidement. La sécurité des collègues et de nos clients peut très bien en dépendre. La consommation d'alcool, de drogue , ainsi que la prise de quantités excessives de medicaments, diminuent les performances de tout salarié. "Les fumeurs sont soumis à des règles strictes sur le lieu de travail, qui sont conformes aux réglementations locales. L'abus d'alcool et de substances est strictement interdit.

3. Santé et sécurité

SERB encourage une conduite soucieuse de la sécurité et de la santé afin de protéger la vie et la santé de ses employés, de préserver ses actifs, de garantir la continuité des activités et accroître la confiance du public. SERB s'efforce de fournir un environnement de travail sûr et productif à leur personnel. Des règles de sécurité ont été conçues pour chaque lieu de travail et doivent être respectées. Les entreprises SERB respectent toutes les lois en vigueur en matière de santé et de sécurité et sont censées satisfaire à des critères encore plus stricts que ceux prévus par la loi.

V. Reconnaissance en matière de responsabilité sociale

Conformément à son objectif, à sa vision et à ses valeurs, SERB s'engage à être une entreprise responsable et durable. Nous nous concentrons sur les soins aux patients par le biais de pratiques d'affaires durables, mises en œuvre de manière éthique et dans le respect de la diversité.

Notre feuille de route environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) et les efforts associés visent à améliorer la responsabilité et la durabilité des pratiques d'affaires dans l'ensemble de l'entreprise. Nous attendons de nos employés qu'ils soutiennent ces efforts et nous veillons à de travailler avec les parties prenantes qui partagent ces engagements.

1. Droits de l'homme

SERB respecte les principes stipulés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée par les Nations Unies et reprise dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne et toute déclaration similaire pouvant exister au niveau national ou international et condamne fermement le travail forcé, le travail des enfants et toute pratique d'exploitation humaine ou exposant l' être humain à des conditions dangereuses.

SERB respecte strictement les lois régissant l'âge minimum d'embauche et toutes les autres conditions d'emploi. L'âge minimum d'embauche chez SERB correspond à la convention de l'Organisation Internationale du Travail et/ou à l'âge prescrit par la législation locale si celle-ci est plus prévaut.

SERB est fière d'être signataire du Pacte mondial des Nations unies - un accord visant à aligner nos stratégies commerciales sur dix principes couvrant les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous examinons et rendons compte publiquement de nos progrès en matière de responsabilité chaque année aux Nations Unies et sur notre website.

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

SERB Pharmaceuticals

2. Pratiques commerciales respectueuses de l'environnement

SERB s'engage à l'entrepreneuriat durable et respecte les lois et règlements relatifs à la protection de l'environnement. SERB s'engage également à améliorer constamment la performance environnementale en soutenant le transfert d'expertise, les bonnes pratiques et la technologie. SERB souhaite minimiser l'incidence de ses activités sur l'environnement grâce à l'utilisation économique des ressources énergiétiques et hydriques, l'utilisation prudente des consommables dans la vie quotidienne, la surveillance de la pollution atmosphérique, la limitation de l'utilisation des emballages et la production minimale de déchets.

3. Contribution au développement économique et social durable

Nous nous concentrons sur nos responsabilités sociales en ce qui concerne tous les aspects de nos activités commerciales. SERB s'assure qu'en plus de bénéficier à l'entreprise, ses activités apportent de la valeur à la société, à ses employés et aux communautés locales. SERB souhaite que ses fournisseurs améliorent systématiquement l'influence social, environnemental et éthique de leurs produits et de leur production, et les soutient dans ces efforts.

Notre politique de journée de bénévolat donne aux employés la possibilité de prendre un jour de congé payé par année civile pour participer à un programme ou à une activité charitable d'une organisation communautaire locale.

SERB Pharmaceuticals

Mise en œuvre du code

- Chaque salarié de SERB est tenu de se conformer aux principes énoncés dans le présent Code et à toutes modifications ultérieures y afférentés. Par conséquent, en plus de leur fonction de modèles, les responsables hiérarchiques ont le devoir, - avec le soutien du Chief Compliance Officer - de s'assurer que les salariés dont ils ont la charge connaissent, restent informés et respectent le Code et les règles correspondantes de SERB.
- Le meilleur environnement de travail est basé sur la confiance et le respect mutuels. SERB veille à maintenir un dialogue ouvert et direct entre tous les responsables hiérarchiques, les salariés et entre collègues de travail, au sujet de ses valeurs et de tout ce qui pourrait influencer la réputation et la performance du groupe. Les réponses aux questions que les salaries se posent au quotidien ne sont pas toujours simples. Et si un salariés est confronté à une décision difficile ou n'est pas certain d'agir correctement, il lui appartient de consulter immédiatement son supérieur hiérarchique ou le Chief Compliance Officer.
- SERB promeut une culture de travail équitable et ouverte, permettant des discussions franches sur ses valeurs. Les salariés doivent veiller à protéger les intérêts de SERB et doivent également de réagir lorsqu'ils soupçonnent des actes susceptibles d'affaiblir la confiance en SERB ou de nuire à sa réputation.
- La Direction Générale de SERB ne mettra en oeuvre aucune mesure de représailles contre ceux qui, en toute bonne foi, signalent des violations réelles ou suspectées du code. SERB clarifie les cas suspects de manière impartiale et offre aux salariés la meilleure protection possible contre les conclusions prématurées injustifiées. Seuls les signalements délibérément érronés ou diifamatoires pourraient entraîner des conséquences pour la personne qui en est à l'origine
- En fonction de leur nature et de leur gravité, les violations du code peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, et des demandes de dommages-intérêts, et sont susceptibles de faire l'objet de poursuites judiciaires, civiles et/ou pénales.

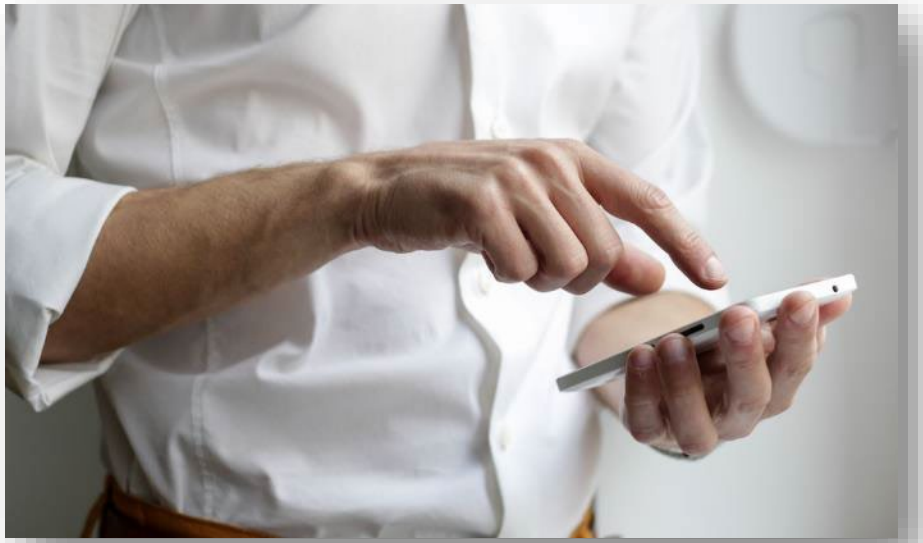
Comment signaler un problème ou obtenir des conseils ?

Chaque collaborateur est tenu de signaler immédiatement tout problème d'intégrité ou toute violation présumée du Code de Conduite ou de la politique ou des procédures de l'entreprise.

Des problèmes d'intégrité peuvent survenir même lorsque de bonnes personnes bien intentionnées sont impliquées. Il est parfois difficile de savoir comment réagir en cas de problème.

Le SERB propose plusieurs options en fonction de ce qui peut être le plus approprié dans une situation donnée :

- Parlez-en à votre responsable ou au responsable de votre responsable.
- Adressez-vous au responsable du site ou du service concerné.
- Contactez un membre du Comité Exécutif du groupe.
- Adressez-vous au service Compliance, à votre représentant des Ressources Humaines ou au service Légal.



Les employés peuvent consulter la section Compliance and Risk du Hub (Internet des salariés) pour en savoir plus sur la manière de signaler des problèmes, d'obtenir des conseils et de poser des questions.

Système de dénonciation

SERB dispose également d'un système de dénonciation, géré par une société indépendante appelée Business Keeper AG. Ce système est ouvert à tous les employés actuels ou anciens, permanents ou temporaires de SERB, aux clients, fournisseurs et consultants de SERB, ainsi qu'aux tiers liés contractuellement à toute entité de SERB, dans la mesure où le rapport est fourni de bonne foi.

Ce système est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et peut recevoir, traiter et gérer en toute sécurité et confidentialité des rapports concernant des violations des lois applicables ou des règles ou politiques internes de SERB. Le système permet également d'effectuer des signalements anonymes, le cas échéant,

Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera prise à l'encontre d'un dénonciateur qui a signalé un fait, à condition que le dénonciateur ait agi de bonne foi.

BUSINESS KEEPER

Cliquez ici pour le système de dénonciation.

(Ou visitez : https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=ewk9ih)

Ma conduite est-elle conforme au Code ?

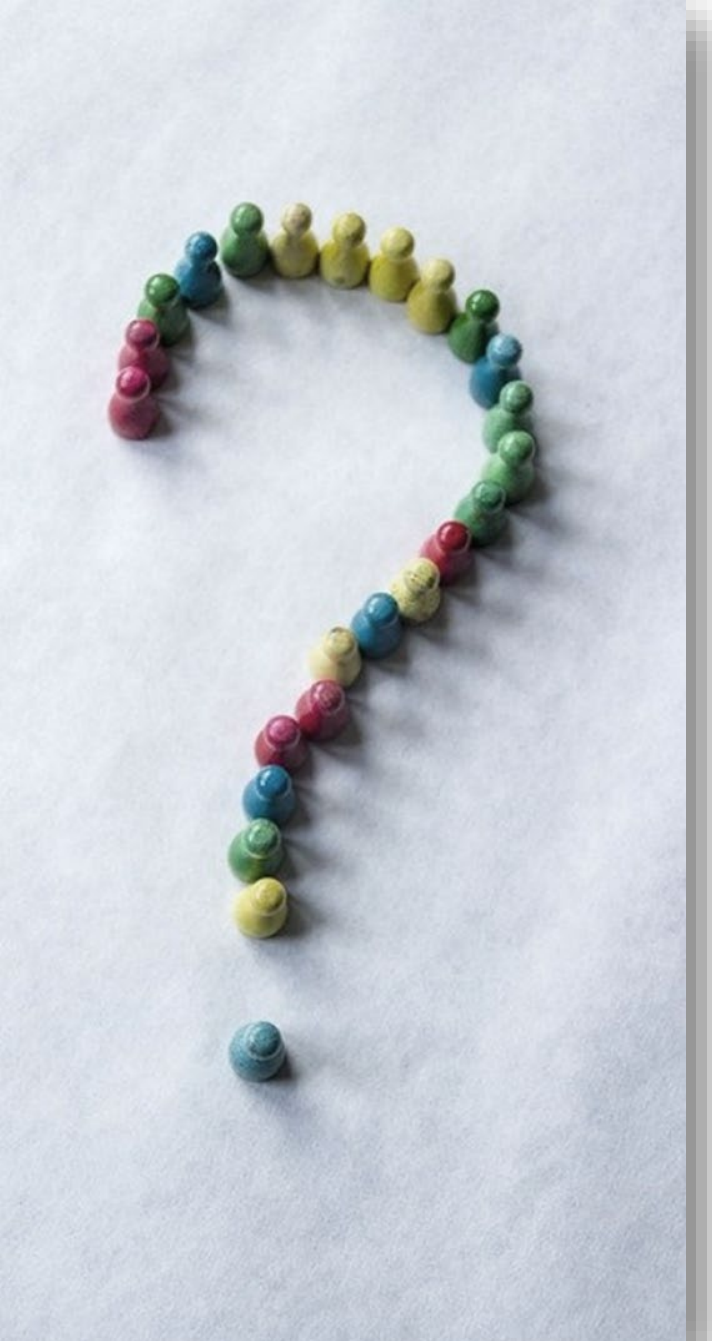
Les exemples suivants peuvent vous aider à répondre correctement à cette question dans le cadre de vos activités professionelles quotidiennes :

- Ma décision est-elle compatible avec l'éthique d'affaire du SERB, telle que stipulée dans le Code ?
- Ma décision est-elle légale ?
- Serait-il acceptable pour le SERB ou pour moi personnellement que ma décision soit rendue publique ou est-elle susceptible d'avoir, directement ou indirectement, des conséquences négatives ?
- Puis-je en toute conscience informer mon supérieur hiérarchique, mes collègues, ma famille ou mes amis de ce que j'ai fait ?

Si vous pouvez répondre par "oui" à ces questions, vous avez choisi la sécurité.

En cas de doute, contactez votre supérieur hiérarchique ou le Chief Compliance Officer (w.geagea@serb.com).

Il est de la responsabilité à chaque supérieur hiérarchique de s'assurer que les salariés dont ils ont la charge connaissent et respectent le code.



SERB Pharmaceuticals

Historique des versions

Enjeu	Date	Traitée par	Description de la modification
1.0	Février 2019	Compliance et Affaires Juridiques	Première édition
2.0	Mars 2019	Compliance et Affaires Juridiques	Deuxième édition
3.0	Avril 2019	Compliance et Affaires Juridiques	Troisième édition
4.0	Septembre 2022	Communication et Légal	Changement de marque et mises à jour mineures
5.0	août 2023	Communication et Légal	Ajout de mécanismes de signalement, référence à la politique de l'ABAC, mise à jour du langage du ESG, des mises à jour mineures
6.0	Janvier 2024	Corporate Commincations & Légal	Révision de la Section des sanctions