

ESAPHARMA SpA

CODE D'ÉTHIQUE

Ce code éthique a été approuvé par le Conseil d'Administration de ESAPHARMA SpA



ESAPHARMA

INDEX

PRÉMISSE	3
1 PRINCIPES GENERAUX.....	4
1.1 Légalité	4
1.2 Équité	4
1.3 Non-Discrimination.....	5
1.4 Confidentialité	5
1.5 Diligence	6
1.6 Loyauté et transparence	6
1.7 Protection de l'environnement.....	6
2 RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS ET LES COLLABORATEURS	7
2.1 Choix du personnel	7
2.2 Gestion du personnel.....	7
3 LIEU DE TRAVAIL	8
4 GESTION DE L'ENTREPRISE.....	8
4.1 Respect des procédures internes.....	8
4.2 Gestion comptable	8
4.3 Lutte antiblanchiment.....	9
4.4 Sauvegarde du patrimoine	9
5 RELATIONS AVEC L'EXTERIEUR	9
5.1 Relations avec l'Autorités et les Administrations Publiques	9
5.2 Relations avec les Organisations Politiques et Syndicales.....	10
5.3 Relation avec les clients.....	10
5.4 Relations avec les Fournisseurs et les Conseillers.....	10
6 SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE.....	11
7 DIRECTIVES DU SYSTÈME DE SANCTIONS	11



PRÉMISSE

ESAPHARMA SPA

ESAPHARMA opère depuis plus de 25 ans dans le secteur pharmaceutique et est consciente qu'elle joue un rôle important par rapport au marché et aux besoins de toute la communauté dans laquelle elle travaille.

La priorité d'ESAPHARMA est de préserver autant que possible la santé finale de ses patients, en leur offrant des produits de qualité, selon les plus hauts standards internationaux universellement reconnus.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire que chacun dans l'entreprise contribue à suivre les bonnes pratiques de fabrication (BPF) dans son domaine de compétence.

Il est également essentiel que tous les employés et dirigeants d'ESAPHARMA agissent de manière responsable et durable, en exerçant leurs activités avec une éthique et une intégrité incontestable.

Les ressources humaines représentent un atout primordial pour le développement et la réussite de l'entreprise; ESAPHARMA reconnaît l'importance de la motivation des employés comme clé pour atteindre ses objectifs. L'entreprise promeut un environnement de travail stimulant et satisfaisant qui permet à chacun de travailler de manière gratifiante, au maximum de son potentiel.

Les principes qui ont toujours inspiré le travail d'ESAPHARMA sont formellement rassemblés dans un Code d'éthique. La publication du code d'éthique vise à diffuser ces principes, considérés comme essentiels par ESAPHARMA pour la gestion de ses activités, afin d'assurer la création d'une valeur durable dans le temps et de préserver une réputation fondée sur la confiance et la fiabilité.

OBJECTIF ET BENEFICIAIRES

Le présent Code d'éthique (ci-après, le "**Code**") illustre l'ensemble des principes éthiques et moraux qui sont à la base des activités d'ESAPHARMA (ci-après, la "**Société**") ainsi que les lignes de conduite adoptées par la Société tant dans le cadre de ses propres activités (dans les relations entre les employés) qu'à l'extérieur (dans les relations avec les institutions, les fournisseurs, les clients, les partenaires commerciaux, les organisations politiques et syndicales et les médias (ci-après, les "**Porteurs d'intérêt**"). Le respect de ces principes est d'une importance fondamentale pour la réalisation de la mission de l'entreprise ESAPHARMA et pour assurer sa réputation dans le contexte socio-économique dans lequel elle opère.

Premièrement, il faut souligner qu'ESAPHARMA croit fermement que toute activité doit être menée de manière éthique, en reconnaissant le principe inscrit dans l'article 41 de la Constitution Italienne, selon lequel l'initiative économique privée "ne peut être menée en opposition avec l'utilité sociale ou de manière à porter atteinte à la sécurité, à la liberté, à la dignité humaine".

Ce Code est contraignant pour les administrateurs et les employés d'ESAPHARMA, ainsi que pour tous ceux qui opèrent et collaborent, de manière permanente ou temporaire, au nom de la société (ci-après, les "**bénéficiaires**").

Le code sera largement diffusé au sein de la structure de gouvernance interne, et largement communiqué à l'extérieur, notamment par le biais de son site web.

ESAPHARMA s'engage également à adopter toutes les dispositions supplémentaires afin que les principes et les dispositions du code puissent être divulgués et appliqués de manière ponctuelle.

1 PRINCIPES GENERAUX

La conduite des bénéficiaires, à tous les niveaux de l'entreprise, est fondée sur les principes de légalité, d'équité, de non-discrimination, de confidentialité, de diligence, de loyauté et transparence, et de protection de l'environnement.

1.1 Légalité

ESAPHARMA agit dans le respect des lois et, en général, des réglementations en vigueur dans le pays où elle est active.

Tous les bénéficiaires sont donc tenus de se conformer à toutes les réglementations applicables et de se tenir constamment informés des évolutions législatives, en profitant également des possibilités de formation offertes par ESAPHARMA.

La société considère la transparence des états financiers et de la comptabilité comme un principe fondamental pour l'exercice de son activité et pour la protection de sa réputation.

1.2 Équité

Les bénéficiaires sont invités à respecter les règles éthiques et professionnelles, en particulier les devoirs

d'équité et d'intégrité morale, applicables aux transactions effectuées pour compte de la société.

Les collaborateurs ne peuvent être influencés par aucun type de pression qui oriente leur conduite vers des intérêts extérieurs.

Dans l'exercice de leurs activités, les bénéficiaires ne doivent pas offrir ou accepter de cadeaux ou autres formes d'avantages pouvant être interprétés comme un moyen d'obtenir un traitement favorable pour toute activité liée à ESAPHARMA, à moins qu'ils ne soient d'une nature et d'une valeur telles qu'ils puissent être considérés comme des actes normaux de courtoisie et/ou d'hospitalité.

En tout état de cause, tout cadeau ou gratification, même de valeur modeste, doit être communiqué et soumis à la décision du Responsable concerné. En aucun cas, la poursuite de l'intérêt de la société ne peut justifier un comportement malhonnête.

1.3 Non-Discrimination

Dans les relations avec les Porteurs d'Intérêt et notamment dans la sélection et la gestion du personnel, dans l'organisation du travail, dans la sélection, le choix et la gestion des fournisseurs, ainsi que dans les relations avec les organismes et institutions, ESAPHARMA évite et rejette toute discrimination concernant l'âge, le sexe, la race, l'orientation sexuelle, la santé, les opinions politiques et syndicales, la religion, la culture et la nationalité de ses interlocuteurs.

ESAPHARMA, en même temps, encourage l'intégration, le dialogue interculturel et la protection des droits des minorités et des faibles.

1.4 Confidentialité

ESAPHARMA s'engage à assurer la protection et la confidentialité des données personnelles des Bénéficiaires et des Porteurs d'Intérêt, dans le respect de toutes les réglementations applicables en matière de protection des données personnelles.

Les bénéficiaires sont soumis à l'obligation de traiter toute information acquise au cours de l'exécution des activités de travail comme confidentielle et, par conséquent, de ne pas la diffuser, sauf dans les limites de l'utilisation de ces informations pour l'exécution des activités. Il est interdit aux Bénéficiaires d'utiliser des informations confidentielles à des fins personnelles pour d'en tirer un avantage injustifié d'une manière contraire à la loi ou de manière à porter atteinte aux droits, aux biens et aux objectifs de la société.

En particulier, les bénéficiaires sont invités à maintenir la plus grande confidentialité sur les documents susceptibles de divulguer le savoir-faire, les informations relatives au transport, les informations commerciales et les opérations de l'entreprise.

1.5 Diligence

La relation entre ESAPHARMA et ses employés est basée sur la confiance mutuelle : les employés sont donc amenés à travailler pour promouvoir les intérêts de l'entreprise, dans le respect des valeurs de ce Code.

Les Bénéficiaires doivent s'abstenir de toute activité pouvant entrer en conflit avec les intérêts d'ESAPHARMA, en renonçant à la poursuite d'intérêts personnels en conflit avec les intérêts légitimes de la société.

Dans les cas où la possibilité d'un conflit d'intérêts peut se présenter, les Bénéficiaires sont tenus de contacter sans délai leur supérieur hiérarchique afin que l'entreprise puisse évaluer, et éventuellement autoriser, l'activité potentiellement en conflit.

En cas de violation, la Société prendra toutes les mesures appropriées pour mettre fin au conflit d'intérêts, en se réservant le droit d'agir pour sa propre protection.

1.6 Loyauté et transparence

ESAPHARMA et les Bénéficiaires s'engagent à instaurer une concurrence loyale, dans le respect des réglementations nationales et internationales, sachant qu'une concurrence vertueuse est une saine incitation aux processus d'innovation et de développement, et qu'elle protège également les intérêts des consommateurs et de la collectivité.

Les bénéficiaires sont tenus de respecter le devoir de transparence, entendu comme la clarté, l'exhaustivité et la pertinence des informations, en évitant les situations trompeuses dans les transactions effectuées au nom de la Société.

1.7 Protection de l'environnement

ESAPHARMA s'engage à diffuser et à consolider une culture de l'environnement et à adopter toutes les mesures visant à protéger le milieu et la communauté sur laquelle ses activités ont une incidence.

La Société encourage toutes les initiatives visant à minimiser les risques potentiels pour l'environnement et contribue à un développement durable du territoire.

2 RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS ET LES COLLABORATEURS

2.1 *Choix du personnel*

L'évaluation et le choix du personnel sont effectuées selon des critères d'équité et de transparence, dans le respect de l'égalité des chances, afin de combiner les besoins d'ESAPHARMA avec les profils professionnels, les ambitions et les attentes des candidats.

ESAPHARMA s'engage à adopter toutes les mesures utiles pour éviter toute forme de favoritisme dans le processus de sélection du personnel en utilisant des critères objectifs et méritocratiques, dans le respect de la dignité des candidats ainsi que dans l'intérêt de la bonne évolution de l'entreprise.

Le personnel engagé reçoit des informations claires et correctes sur les rôles, les responsabilités, les droits et les devoirs des parties.

2.2 *Gestion du personnel*

ESAPHARMA protège et favorise la valeur et le développement des ressources humaines, en tant que facteur important de succès pour l'entreprise, afin de contribuer, sur la base de critères de mérite, à l'épanouissement professionnel complet.

ESAPHARMA soutient la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, en fournissant des outils participatifs capables de recueillir les opinions et les suggestions des travailleurs, assurant ainsi leur plus large participation.

Sans préjudice de la disponibilité maximale vis-à-vis de l'entreprise, aucun travailleur ne peut être obligé d'accomplir des tâches, de fournir des services ou d'accorder des faveurs qui ne lui sont pas dues en conformité avec son contrat de travail et de son rôle au sein de l'entreprise.

La société agit de manière à ce qu'aucun épisode de harcèlement, de traque, de violence psychologique et tout comportement discriminatoire ou portant atteinte à la dignité de la personne ne se produise dans le milieu de travail.

Les relations entre les employés doivent être menées avec loyauté, équité et respect mutuel, dans le

respect des valeurs de la coexistence civile et de la liberté des personnes.

3 LIEU DE TRAVAIL

ESAPHARMA s'engage à assurer, dans le respect de la législation en vigueur, un lieu de travail adéquat du point de vue de la sécurité et de la santé des employés, en adoptant toutes les mesures nécessaires et en favorisant la diffusion d'une culture de sécurité et de sensibilisation aux risques et l'encouragement d'un comportement responsable de ses employés.

ESAPHARMA protège la santé de ses travailleurs, en veillant également au respect des règles d'hygiène et de prévention sanitaire.

4 GESTION DE L'ENTREPRISE

4.1 Respect des procédures internes

ESAPHARMA estime que l'efficacité de la gestion et la culture du contrôle sont des éléments indispensables à la réalisation des objectifs.

Les Bénéficiaires sont invités à se conformer strictement aux procédures et instructions internes.

Les Bénéficiaires doivent agir conformément à leur profil d'autorisation et doivent conserver toute la documentation appropriée pour garder une trace des actions menées au nom de l'entreprise.

4.2 Gestion comptable

Dans l'activité de gestion comptable, les Bénéficiaires sont invités à agir dans le respect des principes de vérité, d'exactitude et de transparence, afin que la réputation d'ESAPHARMA soit protégée tant en interne qu'en externe.

Le respect de ces principes permet également à l'entreprise de planifier ses stratégies d'exploitation en fonction de sa situation économique et financière réelle.

Chaque opération doit être autorisée, vérifiable, appropriée, légitime et enregistrée rapidement dans le système comptable de la société selon les critères indiqués par la loi et sur la base des principes comptables applicables. Des documents justificatifs adéquats et la traçabilité de l'activité exercée sont

conservés dans un dossier pour chaque opération.

Dans le cas de capitaux propres ou d'éléments économiques basés sur des évaluations et des estimations, l'enregistrement relatif doit s'inspirer de critères de raisonnable et de prudence.

4.3 Lutte antiblanchiment

ESAPHARMA exerce son activité dans le plein respect des réglementations nationales et internationales en vigueur en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

La société procède donc à une vérification préalable des informations disponibles sur les contreparties commerciales, les fournisseurs et les partenaires, afin de s'assurer de leur respectabilité et de la légitimité de leurs activités.

La société vérifie que les transactions auxquelles elle est partie ne présentent pas, même potentiellement, le risque de favoriser la réception ou l'utilisation d'argent provenant d'activités illégales ou criminelles.

4.4 Sauvegarde du patrimoine

Les Bénéficiaires ont le devoir de travailler avec diligence pour protéger les biens de l'entreprise, par un comportement responsable conforme aux procédures opérationnelles établies pour réglementer leur utilisation. Toutes les mesures nécessaires doivent être prises contre le vol, la détérioration et l'utilisation abusive des biens de l'entreprise.

Les Bénéficiaires sont tenus d'appliquer correctement les dispositions de sécurité pour protéger les dispositifs informatiques contre tout accès non autorisé, qui pourrait porter gravement atteinte aux droits de protection des données personnelles du personnel et des clients d'ESAPHARMA.

5 RELATIONS AVEC L'EXTERIEUR

5.1 Relations avec l'Autorités et les Administrations Publiques

Les relations entre ESAPHARMA et l'Administration Publique doivent être inspirées par le respect le plus strict des lois et des règlements, ainsi que par les normes morales et professionnelles les plus élevées, et ne peuvent en aucun cas compromettre l'intégrité et l'image de la société.

Les Bénéficiaires, sauf autorisation explicite, ne peuvent pas interagir au nom et pour le compte

d'ESAPHARMA avec les autorités et l'Administration Publique.

Dans leurs relations avec les fonctionnaires, les responsables du service public et l'administration publique en général, les Bénéficiaires autorisés doivent respecter les plus hauts niveaux d'équité et d'intégrité, en s'abstenant de toute forme de pression, explicite ou dissimulé, visant à obtenir un avantage quelconque pour eux-mêmes ou pour ESAPHARMA.

A cet égard, les Bénéficiaires autorisés doivent se conformer strictement aux dispositions du présent Code et, plus généralement, aux consignes émises par la direction d'ESAPHARMA.

5.2 Relations avec les Organisations Politiques et Syndicales

ESAPHARMA ne favorise ni ne discrimine aucune organisation politique ou syndicale.

La société s'abstient de toute contribution quelconque, sous quelque forme que ce soit, à des partis, des syndicats ou d'autres formations sociales, sauf exceptions spécifiques et en tout cas toujours dans les limites de ce qui est autorisé par la réglementation en vigueur.

Les Bénéficiaires sont invités à s'abstenir de toute pression directe, indirecte ou avec des fausses déclarations sur les représentants politiques ou syndicaux.

5.3 Relation avec les clients

Pour ESAPHARMA la satisfaction du client est un aspect important de son succès.

Les Bénéficiaires sont invités à travailler systématiquement pour offrir aux clients des services réguliers et de haute qualité, en essayant de limiter toute forme de mauvais service ou de retard afin de maximiser la satisfaction des clients.

Les Bénéficiaires doivent s'abstenir de toute forme de comportement déloyal ou trompeur qui pourrait amener le client à se baser sur des faits ou des circonstances non fondés.

En outre, les Bénéficiaires doivent mettre en place tous les contrôles possibles afin que les Clients soient également en mesure de respecter les principes éthiques fondamentaux énoncés dans le présent Code.

5.4 Relations avec les Fournisseurs et les Conseillers

Les Bénéficiaires travaillent avec les fournisseurs avec courtoisie, compétence et professionnalisme, sachant que la protection de l'image et de la réputation de l'entreprise dépend de leur conduite.

Le choix des fournisseurs et la détermination des conditions d'achat sont basées sur des paramètres objectifs, tels que la qualité, le prix, l'adéquation technico-professionnelle, l'efficacité et l'éthique.

Il est interdit de choisir des fournisseurs sur la base de critères purement subjectifs et personnels ou, en tout cas, en raison d'intérêts contraires à ceux d'ESAPHARMA.

Aucun fournisseur, ayant les exigences requises, ne peut être empêché de concourir pour la vente/fourniture des produits/services nécessaires.

Les Bénéficiaires, avant d'établir des relations commerciales ou de conclure des contrats avec de nouveaux fournisseurs, doivent s'assurer que ces derniers disposent d'une réputation respectable, qu'ils exercent des activités légales et qu'ils s'inspirent de principes éthiques comparables à ceux d'ESAPHARMA.

Les employés responsables sont tenus de faire respecter les conditions contractuelles clairement stipulées par écrit et d'entretenir avec les fournisseurs une relation fondée sur le principe de la transparence.

6 SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE

Le respect des dispositions du présent code est confié à la supervision prudente, raisonnable et attentive de chacun des Bénéficiaires, dans le cadre de leurs rôles et fonctions respectifs au sein de l'entreprise.

Tous les Bénéficiaires doivent informer rapidement la société de toute activité qui constitue ou peut constituer une violation des règles de conduite ou des valeurs énoncées dans le présent code.

La direction d'ESAPHARMA prend toutes les mesures nécessaires pour mettre fin aux violations, et peut recourir à toute mesure disciplinaire dans le respect de la loi et des droits des travailleurs, y compris les droits syndicaux.

7 DIRECTIVES DU SYSTÈME DE SANCTIONS

Le système de contrôle interne est orienté vers l'utilisation d'outils et de méthodologies visant à lutter contre les risques potentiels de l'entreprise, afin de garantir le respect non seulement de la loi, mais aussi des dispositions et des procédures internes.

En effet, la violation des principes énoncés dans le code et les procédures internes compromet la relation de confiance entre la société et ses administrateurs, employés, consultants, collaborateurs à divers titres, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et financiers.

Ces violations seront donc immédiatement poursuivies par ESAPHARMA de manière incisive et en temps utile, par l'adoption de mesures disciplinaires appropriées et proportionnées.

Les effets des violations du code d'éthique et des protocoles internes doivent être pris en considération par tous ceux qui, pour quelque raison que ce soit, ont des relations avec ESAPHARMA.

En fonction de la gravité du comportement de la personne impliquée dans l'une des activités illégales prévues par le code, ESAPHARMA prendra rapidement les mesures appropriées, indépendamment des éventuelles poursuites judiciaires.

La violation des règles du code, si elle est évaluée comme un manquement aux obligations contractuelles de la relation de travail ou de collaboration professionnelle, conformément à l'article 2104 du Code Civil italien, peut entraîner des mesures disciplinaires, judiciaires ou pénales ; dans les cas plus graves, la violation peut entraîner la résiliation de la relation de travail, si elle est effectuée par l'employé, ou l'interruption de la relation, si elle est effectuée par un collaborateur ou un tiers (fournisseur, etc.).

L'identification et l'application des sanctions tiendront toujours compte des principes généraux de proportionnalité et d'adéquation par rapport à l'infraction contestée.

ESAPHARMA se réserve également le droit d'exercer toutes les actions qu'elle juge appropriées pour la réparation des dommages subis du fait de la conduite en violation du Code Ethique.