Code de conduite

CordenPharma

Message du Président & CEO 03
Introduction 04
1. Intégrité 05
2. Être au service des clients 05
3. Partenariats collaboratifs 06
4. Qualité des Produits 06
5. Transparence 08
6. Impact environnemental 09
7. Santé & sécurité 10
8. Normes internationales du travail & droits de l'homme 11
9. Actifs de l'entreprise & propriété intellectuelle 12
10. Informations confidentielles 12
11. Protection des données 13
12. Moyens de communication électroniques 13
13. Réseaux sociaux 14
14. Cadeaux & invitations 15
15. Corruption 15
16. Conflits d'intérêts 16
17. Libre concurrence 16
18. Commerce avec l'étranger & contrôle des échanges commerciaux 17
19. Blanchiment d'argent & financement du terrorisme 18

Message du Président & CEO

Chères et chers collègues,

CordenPharma réunit des collègues aux parcours très diversifiés, travaillant au sein d'une organisation commune sur nos différents sites et entités juridiques, partout dans le monde. Nous proposons aux clients et, en fin de compte, aux patients, des services de développement et de fabrication de haute qualité pour les produits intermédiaires, les excipients, les principes actifs et les médicaments et devons mener nos activités avec une compréhension commune de comportements fondamentaux.

Cette nécessité concerne tout d'abord nos contacts externes: les clients et leurs patients, les fournisseurs, les autorités, les voisins et autres parties prenantes doivent être certains que nous nous acquittons de nos responsabilités professionnelles, quel(le) que soit le site ou l'entité juridique avec lequel (laquelle) ils sont en contact.

Toutefois, en interne également, les règles de comportement acceptées nous rendent plus forts en tant qu'équipe et, au final, nous permettent d'atteindre nos objectifs communs en tant qu'organisation. Ce principe s'applique aussi bien à la supervision des projets et des produits destinés aux clients concernant plusieurs entités du réseau qu'à l'approche managériale des supérieurs hiérarchiques.

Le présent Code de conduite énonce les fondamentaux indispensables pour atteindre ces résultats. Veuillez lire attentivement le document et faire en sorte que ces règles deviennent les principes directeurs de vos activités professionnelles quotidiennes. Vous contribuerez à faire en sorte que CordenPharma et son personnel soient considérés comme des partenaires dignes de confiance, partout dans le monde.

Merci de faire preuve de responsabilité en suivant ce Code de conduite et en appliquant ses principes.

Cordialement.

M. Quirmbach

Dr. Michael Quirmbach
CEO & President, CordenPharma Group

Confiance

Le présent Code de conduite est destiné à vous aider, en tant qu'employé de CordenPharma, à vous comporter de manière irréprochable d'un point de vue légal et éthique dans vos activités professionnelles quotidiennes. Il fait partie de notre système de gestion globale de la conformité (Compliance Management System, CMS) exhaustif.

Nos actions quotidiennes reposent sur les valeurs fondamentales suivantes:

- → Intégrité
- → Responsabilité
- → Confiance
- → Zusammenarbeit
- → Zuverlässigkeit

Basé sur nos valeurs fondamentales, le Code de conduite crée des principes obligatoires. Ces principes regroupent tous les aspects : ils définissent les normes éthiques et professionnelles fondamentales que nous souhaitons voir appliquer par toutes les personnes travaillant pour CordenPharma.

Tous les managers et employés (ensemble, les «employés»), partout dans le monde, doivent veiller, dans la réalisation des tâches qui leur incombent, à ce que leur conduite soit conforme au présent Code de conduite ainsi qu'aux lois et réglementations en vigueur. Les managers doivent veiller à ce que les membres du personnel qui leur sont directement rattachés soient familiarisés avec le contenu du présent document.

Nous avons foncièrement confiance dans le professionnalisme et l'intégrité globaux de notre personnel. Ce document ne doit donc pas être considéré comme un recueil détaillé d'instructions couvrant chaque éventualité, mais plutôt comme un cadre ayant pour but de guider un comportement raisonnable.

Si, au cas par cas, des lois, des règlements internes du groupe ou d'un site, ou des conventions du droit du travail définissent des exigences allant au-delà des règles du présent Code de conduite, ces exigences devront être considérées comme ayant force obligatoire. Si, au contraire, le Code de conduite ou d'autres exigences internes de CordenPharma fixe(nt) des conditions plus strictes que celles définies par la loi, les lignes directrices internes prévaudront.

Le Directeur qualité & conformité du Groupe coordonne toutes les activités associées au présent Code de conduite et est disponible à tout moment pour proposer son expertise et son soutien. Une formation pertinente est proposée à tous les employés à intervalles réguliers et sur demande si nécessaire. En cas de doute, il convient de toujours solliciter les conseils du Directeur qualité & conformité du Groupe.

Si vous avez des raisons de croire à l'existence d'une infraction, actuelle ou passée, au présent Code de conduite, il est de votre responsabilité de le signaler immédiatement à la personne appropriée, par exemple votre superviseur ou le Directeur qualité & conformité du Groupe. Une confidentialité et un anonymat absolus sont garantis. Les représailles contre quiconque signale un problème en toute honnêteté et avec de bonnes intentions ne sont pas tolérées.

Si elles sont avérées, les infractions peuvent conduire à des mesures disciplinaires, y compris à un licenciement, dans le contexte de la législation du travail en vigueur.

1. Intégrité

CordenPharma se considère elle-même et considère ses employés comme des partenaires commerciaux et contractuels fiables et dignes de confiance. Nos activités sont déterminées par l'intégrité. Nous respectons les lois et réglementations applicables à nos activités partout dans le monde, ainsi que les conditions des cadres d'éthique. La direction de CordenPharma sert de modèle en ce qui concerne le respect du présent Code de conduite.

Nos fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux qui travaillent pour notre compte ou agissent en nom, dans le cadre de l'externalisation de services, de processus ou de toute autre activité commerciale, sont tenus de respecter le présent Code de conduite.

2. Être au service des clients

Chez CordenPharma, être au service des clients signifie dépasser leurs attentes en anticipant ce dont ils pourraient encore avoir besoin pour réaliser leur projet avec succès, les aspects qu'ils ont peut-être omis de prendre en considération ou encore les solutions qu'ils pourraient demander par la suite – et ce, en étant prêt à les leur fournir.

Nous avons une perspective globale sur les marchés et les clients, dans le but de créer la solution qui ajoutera le plus de valeur.

3. Partenariats collaboratifs

Notre structure unique nous permet d'offrir à nos clients, dans les segments cibles les plus variés, un large éventail de produits et de solutions pertinents. Pour nos clients, le terme «partenariat» signifie que nous coopérons activement en vue de développer la meilleure solution pour chaque projet.

Nous utilisons la diversité des connaissances disponibles au sein du groupe pour accroître la satisfaction des clients, leur offrir des options supplémentaires.

Nous cultivons une relation de coopération en fournissant des informations sincères, en traitant nos contacts d'égal à égal et en recevant les critiques de manière constructive. Notre objectif est toujours de développer des relations à long terme sur la base du partenariat.

Travailler en partenariat au sein de notre famille d'entreprises signifie que nous sommes en mesure tirer un avantage optimal de notre combinaison unique pour nos clients.

Dans tous nos projets, nous commençons toujours par promouvoir des échanges continus entre les équipes de projet concernées et les clients pour un alignement permanent. . Nous attribuons soigneusement le temps et les ressources appropriées à chacune des phases de développement, tout en surveillant l'ensemble des tâches afin de garantir que les projets progressent de manière contrôlée et en temps voulu.

Nous nous soutenons mutuellement à tous les niveaux. Cela s'applique non seulement à notre propre lieu de travail, mais également à l'ensemble des entités et des zones géographiques. Chaque entreprise a ainsi accès à un large éventail de compétences, technologies, processus et d'usines qui peuvent compléter ses propres capacités.

Nous échangeons des informations lorsque cela est dans notre intérêt commun. Nous sommes ouverts à de nouvelles idées et opportunités, quelle que soit leur origine.

4. Qualité des produits

Nous recherchons une gestion professionnelle de la qualité et un système qualité mondial, avec pour revendication que nos produits et solutions répondent toujours aux attentes des clients et des organismes de réglementation, voire les dépassent.

Nous fournissons des informations adéquates à toutes les personnes concernées afin que nos produits ne constituent pas un danger pendant leur production, leur manipulation et leur transport. Les exigences en matière de qualité des produits, qu'elles soient internes ou imposées par la loi, doivent toujours être respectées.

5. Transparence

La transparence est la base de la confiance mutuelle. Il est indispensable d'avoir des données actuelles et la volonté de nouer un dialogue ouvert pour une collaboration interne efficace et des relations fiables avec les partenaires externes.

Nous veillons donc à documenter méthodiquement les informations pertinentes, à les mettre à la disposition des autres parties ayant un intérêt légitime à les connaître, et à les utiliser comme base de processus d'apprentissage partagés.

Comptabilité, documentation, reporting financier

Nous remplissons toutes nos obligations légales et autres relatives à la comptabilité et à la documentation des processus commerciaux. Il s'agit notamment d'établir des processus efficaces et des contrôles internes pour le reporting financier et pour la publication d'informations conformes aux exigences de publication. Nos procédures de reporting enregistrent de manière exhaustive, claire et traçable les processus et les faits pertinents et les présentent de manière exacte. Comme convenu contractuellement, nous fournissons à nos clients des rapports et des analyses fiables, en temps voulu. Ce faisant, nous traitons les écarts ou les risques réels, potentiels ou prévisibles à un stade précoce, de manière à ce que les solutions stratégiques les plus efficaces puissent être élaborées.

Culture positive de l'erreur

Nous sommes fiers de nos performances et célébrons nos réussites. Nous considérons les erreurs et les échecs comme des opportunités de nous améliorer.

Les conséquences et les résultats de nos activités commerciales sont donc évalués, analysés et présentés de manière neutre et honnête, idéalement en se référant à des paramètres cibles (KPI). Lorsque nous abordons les évolutions négatives, nous nous attachons à identifier les sources d'erreur et les opportunités d'amélioration future.

Communication avec les parties prenantes

CordenPharma entretient un dialogue ouvert avec les parties prenantes concernées, telles que les communautés voisines de nos sites de production, les médias, les autorités de contrôle, les responsables de l'élaboration des politiques ou les ONG. En effet, la transparence est, là aussi, la base de la confiance mutuelle. Ainsi, nous essayons toujours de faire en sorte que les échanges et les débats restent objectifs, sincères et axés sur la recherche d'une solution.

Ventes, marketing et publicité

Nous respectons les exigences légales et les codes de pratique concernés, ainsi que les engagements volontaires en matière de ventes, marketing et publicité. Nous présentons nos services et nos produits de manière sincère et factuelle. Il en va de même pour les services et les produits de nos concurrents, lorsque les comparaisons sont autorisées par la loi.

6. Impact environnemental

Nous utilisons les ressources naturelles de manière aussi efficiente que possible dans toutes les procédures opérationnelles et nous réduisons les volumes d'émissions et de déchets. Pour cela, nous avons recours à une évaluation des risques, des solutions techniques ainsi qu'à des processus et à des procédures de travail intelligents. La législation, la réglementation et les instructions de travail relatives à l'environnement sont strictement respectées. De plus, nous encourageons tous les membres du personnel à réduire l'impact environnemental de leur propre comportement dans leurs activités professionnelles quotidiennes.

Toutes les ressources ne peuvent être utilisées à des fins commerciales que dans le cadre de l'autorisation accordée par les autorités responsables. Il en va de même de la construction, de l'exploitation, de la modification ou de l'extension des installations de production. La législation, la réglementation et les instructions de travail relatives à l'environnement sont strictement respectées.

Toute fuite illégale de substances doit être évitée. Les déchets doivent être éliminés conformément aux dispositions légales. Si les services de tiers sont utilisés, il convient de s'assurer qu'ils sont également conformes aux réglementations environnementales et aux normes en vigueur au sein de notre société.

7. Santé et sécurité

Nos employés sont nos atouts les plus précieux. Leurs qualifications, leurs compétences et leur créativité, ainsi que leur volonté d'accepter le changement, sont continuellement source de nouvelles opportunités pour notre société. Pour CordenPharma, il est important que les employés mènent leurs activités dans une ambiance de travail positive et sûre, dans laquelle ils peuvent développer leurs capacités.

Comme groupe actif dans le secteur de la fabrication de produits intermédiaires, de principes actifs pharmaceutiques et de médicaments, nous assumons sans compromis nos responsabilités en termes de sécurité des sites et de sécurité au travail. La direction met en place des processus adaptés pour faire en sorte que les bâtiments, les sites et autres installations répondent à tous les critères de sécurité pertinents. Il en va de même pour l'environnement et les conditions de travail de notre personnel. Nous respectons toujours pleinement toutes les exigences légales et autres à cet égard.

Dans son environnement de travail personnel, chaque individu est conjointement responsable de sa propre protection, de celle de ses collègues et de celle de l'environnement et doit adopter un comportement sans risque. Les lignes directrices telles que les règles opérationnelles, les instructions de manipulation, les règles relatives aux équipements de protection individuels ou la réglementation de la circulation doivent être respectées à tout moment. Afin que nous puissions continuellement élever les niveaux de sécurité, tous les membres du personnel sont encouragés à signaler toute lacune en la matière et à suggérer proactivement des améliorations.

8. Normes internationales du travail & droits de l'homme

Nous nous considérons liés par la Déclaration universelle des droits de l'homme et les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous sommes catégoriquement opposés au travail des enfants et au travail forcé. Tous les membres du personnel ont droit à un traitement équitable, respectueux et exempt de préjugés.

Les connaissances, les capacités et la motivation de nos collègues constituent le socle de notre réussite commerciale à long terme. C'est pourquoi nous mettons en place des structures et des processus pour permettre aux employés de chaque entité de s'épanouir à la fois professionnellement et personnellement au sein de CordenPharma. Il incombe à tous les managers de soutenir les membres de leurs équipes pour qu'ils y parviennent.

Nous respectons le droit de notre personnel d'adhérer à des syndicats et/ou à d'autres organisations d'employés et de négocier collectivement. Les employés sont protégés contre la discrimination et reçoivent l'assistance dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions.

Nous offrons un environnement de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Nous ne tolérons pas que les membres du personnel ou nos collègues soient dénigrés en raison de leur(s) origine ethnique, couleur de peau, langue, genre, religion, opinions politiques ou autres, âge, orientation sexuelle ou autres caractéristiques personnelles. Il en va de même du harcèlement, en particulier du harcèlement sexuel. Nos managers ont l'obligation d'y mettre fin et de prendre des mesures disciplinaires.

Nous recrutons des candidats et accordons des promotions aux membres de notre personnel en prenant exclusivement en considération leurs performances, leurs capacités et leur potentiel au regard de la tâche à réaliser. Ce principe d'égalité s'applique également à la formation initiale et en cours d'emploi, à la rémunération et à la répartition des tâches. Nous attendons de nos partenaires commerciaux, et en particulier de nos fournisseurs, qu'ils reconnaissent et respectent les droits de l'homme et les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) – le droit à la liberté d'association et de négociation collective, l'abolition du travail des enfants et du travail forcé et l'interdiction de la discrimination sur le lieu de travail.

9. Actifs de l'entreprise & propriété intellectuelle

Nous traitons les biens de l'entreprise avec le plus grand soin, nous les utilisons conformément à leur usage prévu et prenons des mesures raisonnables pour éviter qu'ils soient perdus, volés, endommagés ou utilisés par des tiers. Les employés utilisent les actifs de l'entreprise exclusivement à des fins professionnelles, excepté lorsqu'une utilisation privée est explicitement autorisée. Les actifs sont notamment les sites, les équipements, les instruments de financement, les secrets commerciaux, les brevets et les marques commerciales.

Nous veillons à ce que les éléments de propriété intellectuelle de nos clients et les nôtres ne se retrouvent pas en possession de personnes non autorisées et ne fassent pas l'objet d'une utilisation abusive. Lorsque cela est possible, nous avons recours à une protection juridique efficace pour nos nouveaux développements et idées en déposant des demandes de brevets, de marques commerciales, de noms de marques et d'autres formes de protection utiles. Nous respectons fidèlement les droits correspondants dont nos clients sont titulaires.

En particulier dans le contexte des projets de fabrication sur mesure, les employés de CordenPharma ont fréquemment accès à des technologies brevetées ou à d'autres éléments de propriété intellectuelle de clients. À l'aide de processus et technologies appropriés, nous veillons à ce que ces informations ne soient pas accessibles à des tiers sans le consentement explicite de nos clients.

10. Informations confidentielles

Les employés et nos consultants peuvent avoir connaissance d'informations confidentielles relatives à nos activités. Ces informations incluent, sans s'y limiter, les documents relatifs à la stratégie commerciale et au développement, les données du bilan, les procédures de fabrication et de tests, les calculs de coûts, les contrats de toutes sortes et les renseignements concernant les clients, les fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux. Tous les membres du personnel sont tenus au secret en ce qui concerne les informations confidentielles, que ce soit pendant ou après leur emploi chez CordenPharma.

Les informations confidentielles sont utilisées exclusivement à des fins professionnelles au profit de CordenPharma et ne doivent pas être communiquées ou répétées à quiconque, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de CordenPharma, à moins que ces personnes ne soient habilitées à recevoir de telles informations. Nous veillons à ce que ces données soient à tout moment correctement protégées et ne puissent être consultées par des collègues ou des tiers externes non autorisés.

11. Protection des données

Nous traitons avec le plus grand soin les enregistrements de données qui nous sont transférés ou que nous créons afin de prévenir les accès non autorisés, basant nos procédures sur le Règlement général sur la protection des données (RGPD) ou des normes juridiques comparables.

12. Moyens de communication électroniques

Le terme «moyens de communication électroniques» désigne des appareils appartenant à la société, tels que des smartphones, des ordinateurs portables ou des tablettes, ainsi que l'infrastructure informatique et les applications spécifiques utilisés pour la collaboration interne ou externe, par exemple les plateformes de collaboration, les e-mails, les chats ou les réseaux sociaux.

En principe, les seuls moyens de communication électroniques que nous utilisons à des fins professionnelles sont ceux qui répondent aux normes techniques de CordenPharma. Les nouveaux services, systèmes et plateformes technologiques, ainsi que les logiciels et les moyens de communication opérés par des tiers doivent être vérifiés et approuvés par le service interne approprié avant leur utilisation.

De manière générale, l'utilisation personnelle raisonnable des moyens de communication électroniques est tolérée sous réserve des règles et instructions applicables, à condition qu'aucune autre restriction ne s'applique.

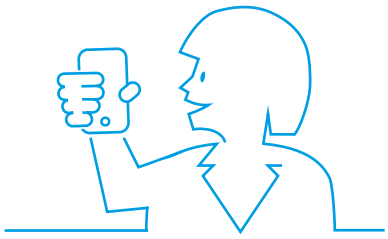
Les moyens de communication électroniques doivent être utilisés avec toutes les précautions nécessaires, notamment afin d'éviter l'accès de tiers aux données. Avisez votre fonction locale chargée de l'informatique si un appareil est perdu ou volé ou si un accès non autorisé aux données est suspecté.

13. Réseaux sociaux

Pour les employés de CordenPharma, la création et l'exploitation de canaux de réseaux sociaux externes sont en principe réservées au département Marketing. Les membres du personnel ayant des responsabilités en lien avec les réseaux sociaux doivent recevoir une formation appropriée et leurs responsabilités incluent la surveillance permanente du canal en question.

Les employés sont libres d'utiliser des canaux de réseaux sociaux privés. Sachez toutefois que la manière dont vous vous présentez peut avoir un impact sur la perception que le public a de votre employeur et agissez en conséquence. En cas de doute, consultez le département Marketing de CordenPharma avant de publier un post.

Une réglementation stricte et l'exigence d'un niveau minimum d'information s'appliquent souvent aux communications relatives à nos produits. Nous encourageons nos employés à partager nos contenus d'entreprise. Les posts indépendants privés concernant nos produits ne sont pas autorisés sans l'accord préalable du département Marketing de CordenPharma.



14. Cadeaux & invitations

Les cadeaux et invitations sont l'expression normale des liens personnels ou professionnels dans les activités commerciales quotidiennes. Ils peuvent cependant être mal compris ou interprétés comme une tentative d'abus d'influence. En conséquence, aucun cadeau, aucune invitation ou autre avantage susceptible de jeter le doute sur l'intégrité personnelle d'un individu ou sur l'intégrité et l'indépendance de CordenPharma et de ses partenaires commerciaux ne doit être accepté(e) ou offert(e).

Les cadeaux, invitations ou services peuvent être acceptés ou offerts à condition qu'ils soient conformes à la loi, aux procédures internes d'autorisation préalable de CordenPharma et aux pratiques commerciales traditionnelles et qu'ils soient éthiquement incontestables et totalement transparents. Ces avantages ne doivent en aucune manière influencer la prise de décisions ou le comportement des parties concernées. Une retenue particulière est requise, en matière d'offre de cadeaux et d'invitations, avec les fonctionnaires ainsi qu'avec les entreprises d'Etat.

CordenPharma n'apporte aucune aide (directement ou indirectement) à des partis ou organisations politiques, ou à des personnages politiques. Tout don doit respecter les limites légales. Il en va de même avec les activités de parrainage.

15. Corruption

Nous obtenons de bons résultats sur le marché dans le cadre d'une concurrence loyale, grâce à nos capacités, à nos produits et à nos services. Les tentatives pour obtenir des avantages concurrentiels ou autres en influençant des tiers de manière malhonnête sont inadmissibles. Les décisions commerciales doivent, en principe, être prises dans l'intérêt de la société représentée par les membres du personnel. Les relations personnelles ou les avantages procurés par les partenaires commerciaux ne doivent pas entrer en ligne de compte.

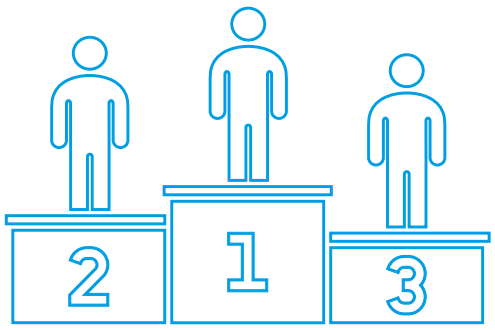
L'offre, le paiement, la sollicitation ou l'acceptation direct(e) ou indirect(e) de pots-de-vin, sous quelque forme que ce soit, est interdit(e). Aucun avantage (en espèces ou sous une autre forme) susceptible d'être interprété comme un pot-de-vin ne doit, à aucun moment, être proposé ou promis à un individu ou à une organisation, ou accepté d'eux, s'il s'accompagne de la condition exprès ou implicite d'obtenir un avantage commercial. Les paiements de facilitation destinés à influencer un individu sont également des pots-de-vin et ne doivent pas avoir lieu.

16. Conflits d’intérêts

Un conflit d’intérêts naît lorsque les intérêts personnels d’un employé pourraient être incompatibles avec ceux de l’employeur. Nous attendons donc des membres de notre personnel qu’ils maintiennent une séparation stricte entre leurs intérêts privés et professionnels et qu’ils ne laissent naître aucun conflit de loyauté. Les intérêts privés ne doivent jamais influencer les décisions professionnelles et il convient même d’éviter de donner l’impression d’une telle influence.

Un employé ou un membre de la famille proche d’un employé doit s’abstenir d’avoir avec CordenPharma, ses clients, fournisseurs, employés (actuels ou éventuels) ou concurrents, des relations commerciales, financières ou autres susceptibles d’empêcher ou de sembler empêcher l’employé de s’acquitter de ses responsabilités envers CordenPharma.

Les conflits d’intérêts existants ou prévisibles doivent être déclarés à votre manager afin de pouvoir discuter conjointement de la façon de procéder.



17. Libre concurrence

Nous sommes convaincus qu’une concurrence libre et loyale est essentielle à la prospérité et à un développement social positif. Par conséquent, nos employés respectent strictement la législation sur la concurrence en vigueur.

Les réunions informelles, les arrangements ou la collaboration de facto avec des concurrents visant à restreindre la libre concurrence sont inadmissibles. L’apparence d’un tel comportement professionnel doit également être évitée.

De même, nous devons nous abstenir d’imposer des limites excessives à nos fournisseurs ou à nos clients dans leurs transactions commerciales. Les employés doivent veiller à ne pas utiliser de stratégies commerciales qui pourraient constituer un abus de position dominante.

Les contrats susceptibles d’avoir un impact sur la concurrence doivent être soumis au département juridique et au Directeur qualité & conformité du Groupe.

18. Commerce avec l'étranger & contrôle des échanges commerciaux

En tant que groupe international, nous nous sommes engagés à respecter les lois de tous les pays dans lesquels nous exerçons nos activités, y compris les lois et réglementations relatives aux sanctions, embargos et restrictions commerciales («Réglementations relatives aux sanctions»). S'agissant des produits soumis à des restrictions d'importation ou d'exportation particulières, nous veillons à ce que toutes les inscriptions, licences et autorisations soient en place.

Lors de l'achat, de la fabrication ou du transport de marchandises ou de l'achat ou du transfert de technologies, nous respectons les exigences en matière de contrôle des échanges commerciaux. Ces exigences s'appliquent en particulier aux dispositions relatives aux produits à double usage, à la lutte contre le terrorisme et aux armes chimiques.

Les réglementations relatives aux sanctions constituent pour les pays un moyen de contrôle légal de la vente, de l'expédition ou du transfert transfrontalier(ère) des biens et des services, y compris les mouvements de capitaux et les paiements. Des contrôles et des sanctions sur les exportations peuvent être imposés aux pays, sites, entités juridiques et personnes physiques, ainsi qu'aux biens et services.

Nous ne menons pas d'activités commerciales, que ce soit directement ou indirectement, dans des pays ou avec des entreprises ou des individus auxquels un embargo juridiquement contraignant a été imposé. Il en va de même des entreprises et des individus susceptibles d'agir comme intermédiaires à cet égard.

19. Blanchiment d’argent & financement du terrorisme

CordenPharma soutient la lutte contre le blanchiment d’argent et le financement du terrorisme. Nos employés ne réalisent et ne tolèrent jamais, dans leur environnement de travail, d’actions qui enfreignent la législation nationale ou internationale ou d’autres règles destinées à lutter contre le blanchiment d’argent et le financement du terrorisme. Nous respectons les réglementations actuelles relatives à l’enregistrement des transactions financières.

Afin de réduire, de manière générale, le risque de participer au blanchiment d’argent, les membres de CordenPharma ne concluent de relations commerciales qu’avec des entreprises, des organisations et des individus dignes de confiance. Si nécessaire, des enquêtes appropriées doivent être menées. Nous nous réservons le droit de vérifier les antécédents d’un partenaire commercial s’il s’agit d’une nouvelle relation.

Nous transférons de l’argent uniquement pour des biens et des services fournis et dûment enregistrés, à des personnes physiques et morales dont nous connaissons l’identité.

Les mouvements d’argent liquide ne sont pas habituels dans les transactions commerciales et doivent donc être examinés attentivement d’un œil critique. Si nécessaire, nos employés doivent s’informer sur les valeurs seuils en vigueur pour les paiements en liquide dans les pays où CordenPharma mène ses activités.

Corden
Pharma

CordenPharma
International

Corden Pharma International Switzerland LLC
Aeschenvorstadt 71
4051 Basel, Switzerland

cms.compliance@cordenpharma.com
cordenpharma.com

Peptides

Oligonucleotides

Lipids & LNPs

Injectables

Highly Potent
& Oncology

Small Molecules

Version 06/25