



---

# Code de conduite

*Gouvernance & Affaires Juridiques*

Edition / supplement:  
Compiled:

3.0 (troisième édition)  
Avril 2019

© 2019 Serb. All rights reserved.

# Table des matières

- **PRÉFACE**
- **CHAMP D'APPLICATION**
- **PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES RÈGLES DE CONDUITE**
  - ❑ **Travailler avec les clients, les fournisseurs et les partenaires**
    1. Absence de conflit d'intérêts
    2. Absence de rapport de dépendance
    3. Concurrence loyale
    4. Lutte contre la corruption
    5. Lutte contre le trafic d'influence
    6. Mécénat et parrainage
    7. Aucune violation des restrictions du marché
  - ❑ **Garantir la sécurité et la qualité des produits**
  - ❑ **Protection des actifs de l'entreprise**
    1. Non-divulgaration
    2. Biens et équipements de SERB
    3. Fiabilité des communications
    4. Transparence comptable

# Table des matières

## ❑ **Comportement au travail**

1. Égalité
2. Absence de drogue et d'alcool au travail
3. Santé et sécurité

## ❑ **Reconnaissance en matière de responsabilité sociale**

1. Droits de l'Homme
2. Pratiques respectueuses de l'environnement
3. Contribution au développement économique et social durable

## ▪ **MISE EN OEUVRE DU CODE**

## ▪ **MA CONDUITE EST-ELLE CONFORME AU CODE ?**

# PRÉFACE

## *Chers employés et collègues,*

Agir de façon professionnelle, loyale, intègre, responsable, éthique et dans le respect du droit est aussi important pour le succès de SERB que notre esprit d'innovation, nos normes de qualité et notre relation client. La réputation que nous nous sommes forgée grâce à un dévouement important envers nos clients, nos actionnaires, nos partenaires, et plus largement l'ensemble des parties prenantes, peut néanmoins être facilement compromise par des infractions ou manquements individuels.

Notre objectif commun est de renforcer encore la position du Groupe SERB (« SERB » ou le « Groupe ») au sein de l'industrie pharmaceutique. En conséquence, nous sommes tous tenus d'adopter un comportement responsable et d'agir dans le respect de la loi. Le présent Code de Conduite (le « Code ») définit le cadre éthique et juridique de nos actions. Il définit les principes fondamentaux de notre conduite au sein de SERB et dans nos relations avec les clients, les partenaires, les autorités et plus largement l'ensemble des parties prenantes. 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 signifie agir dans le respect des lois et en plaçant l'éthique au cœur de nos valeurs. Ces principes de conduite constituent une référence incontournable pour chacune des actions des collaborateurs. Nos principes de conduite ne déchargent personne de ses propres responsabilités. Toutefois, nous invitons tous les salariés à demander conseil et assistance, lorsqu'ils sont confrontés à des décisions concernant des questions éthiques ou juridiques ou lorsqu'ils ont connaissance de conduites contraires à nos valeurs et principes dans leur environnement de travail.

SERB réalise des transactions dans le strict respect des lois et règlements, en plaçant l'éthique au cœur de ses valeurs. Le Chief Compliance Officer 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 l'intégrité, le respect et la durabilité. Le Code a été conçu pour permettre de trouver des solutions correctes et appropriées aux problèmes éthiques et juridiques qui peuvent survenir dans le cadre de considérations stratégiques ou lors de la prise de décisions à l'occasion des activités quotidiennes de SERB.

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

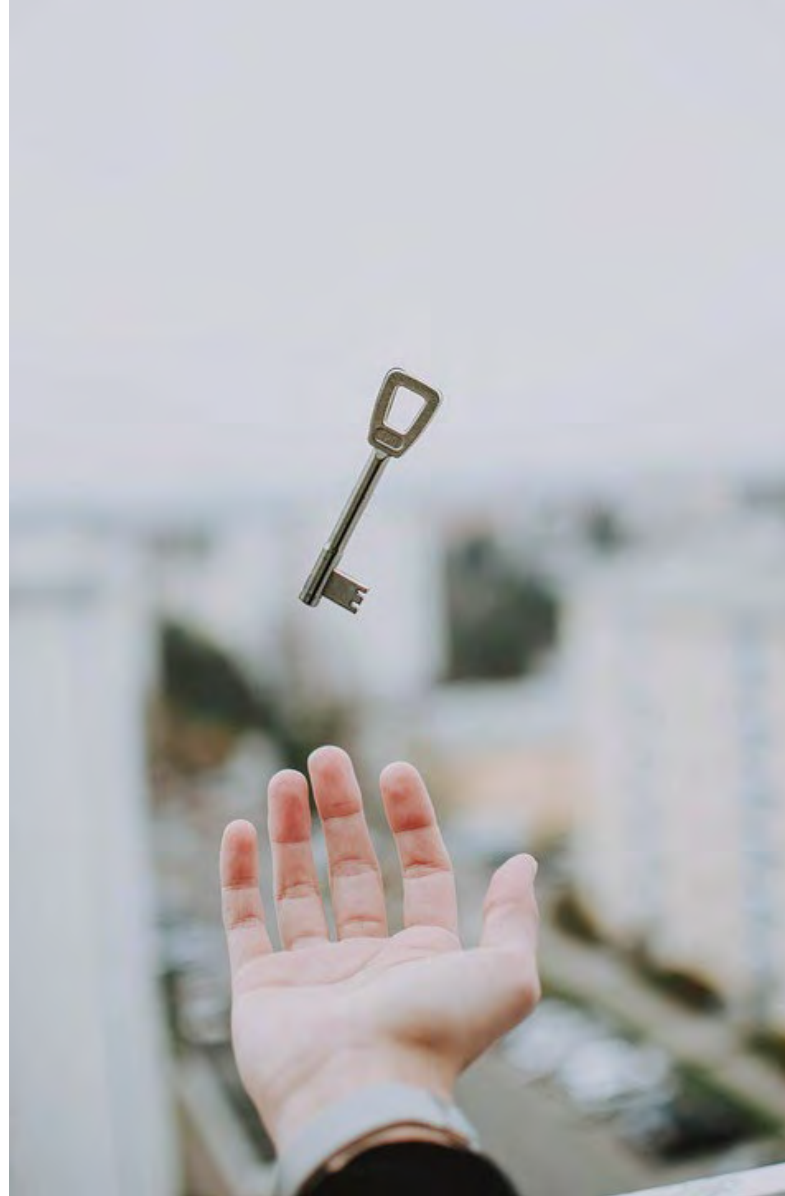
Jérémie Urbain  
Le Président

## CHAMP D'APPLICATION

Les principes de conduite qui sont présentés dans ce Code s'appliquent à toutes les personnes qui exécutent un travail au sein de SERB. Cette obligation lie réciproquement SERB et chacun de ses collaborateurs. Chaque salarié a le devoir de se conformer aux règles du Code et est en droit d'attendre de SERB qu'il respecte l'ensemble des règles du Code à son égard.

**Les règles de conduite s'appliquent uniformément chez 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 établis dans le Code soient largement diffusés et promus au sein du Groupe.

Il est également demandé aux entreprises, le cas échéant aux personnes physiques, entretenant des relations d'affaires avec SERB de respecter l'ensemble des lois, des règlements, des règles de gouvernance et d'éthique en vigueur.



© Image de droit/pixabay.com



# PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES RÈGLES DE CONDUITE

## I. Travailler avec les clients, les fournisseurs et les partenaires

Les relations d'affaires de SERB avec les clients, les fournisseurs et les partenaires, sont encadrées par un comportement éthique et responsable. **SERB agit de manière ouverte, honnête et respectueuse de l'éthique.** Nos actions sont toujours caractérisées par l'équité, la bonne foi et l'intégrité. SERB le mentionne explicitement dans sa communication et respecte ses engagements. Nous attendons une attitude identique de la part des salariés et de toutes les personnes avec lesquelles nous sommes en relation d'affaires.



© Image de droit/foixbaby.com

# 1. Absence de conflit d'intérêts

- Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts personnels d'un collaborateur, ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié, entrent, ou sont susceptibles d'entrer, en conflit avec les intérêts de SERB.
- SERB n'entretient pas de relations avec des clients, des fournisseurs ou des concurrents susceptibles d'influencer ses décisions, afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou potentiel.
- Les salariés s'engagent à éviter tout conflit entre leurs propres intérêts 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 largement tout partenaire commercial, sont fondées 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 de collaborations passées. Les relations d'affaires dont pourraient découler des avantages purement personnels ou matériels, outre qu'ils sont constitutifs entre autres de corruption, ne doivent pas influencer la signature d'un contrat, ni le maintien ou la fin d'une relation d'affaires.
- SERB est sensible au fait que ses salariés puissent avoir des activités bénévoles, mais il convient qu'elles soient compatibles avec leurs obligations envers SERB, conformément à leur contrat de travail.
- En exprimant une opinion personnelle sur un espace public, en ce compris sur Internet, les salariés doivent être vigilants, indiquer qu'ils n'expriment que leur propre opinion et ne pas donner l'impression qu'ils donnent la position de SERB.
- Si un salarié est confronté à un conflit d'intérêts réel ou potentiel, il doit immédiatement le notifier à son supérieur hiérarchique et/ou au Chief Compliance Officer, afin de résoudre ensemble ce conflit et trouver une solution.

## *Illustration d'un conflit d'intérêt :*

Vous êtes en charge de sélectionner un nouveau bureau d'études techniques pour les besoins de votre société. Votre frère vient de créer un tel bureau et vous décidez de le sélectionner sans lancer au préalable une procédure d'appel d'offre.



## 2. Absence de rapport de dépendance

- Les décisions prises par SERB le sont librement et de manière indépendante, sans permettre le développement de rapports de dépendance. Nous n'acceptons pas de traitement différentiel de la part des fournisseurs, prestataires de services ou clients. Les rapports de dépendance matérielle ou morale ne doivent pas influencer nos échanges avec les partenaires.
- SERB rejette tout comportement du style « un service contre un autre ». Les collaborateurs de SERB acceptent uniquement les invitations de partenaires à des événements et repas d'affaires, lorsqu'il peut être démontré qu'ils sont organisés pour des raisons liées à leurs activités et affaires. L'invitation ne doit pas aller au-delà des standards d'hospitalité ordinaire.
- Les cadeaux ou invitations à des événements particuliers (sportifs ou artistiques par exemple) de la part de partenaires, doivent respecter les limites prévues par la loi et être appropriés en nature et en valeur. En cas de doute, le collaborateur concerné peut demander son avis au Chief Compliance Officer.
- Lorsque la valeur du cadeau ou de l'invitation à un événement particulier dépasse 60 Euros HT, ou l'équivalent en monnaie locale, le collaborateur doit obtenir l'autorisation de son supérieur hiérarchique ou du Chief Compliance Officer.

## 3. Concurrence loyale

- SERB respecte les règles de la libre concurrence ainsi que les prix et les conditions de marché et condamne toute entente anticoncurrentielle et tout abus de position dominante. En effet, ce n'est qu'en présence d'une concurrence loyale que le marché peut se développer librement. Chaque collaborateur de SERB connaît et respecte les règles de loyauté en matière de concurrence.
- Partout où SERB est présent, il respecte les législations antitrust et commerciales, les lois relatives aux prix, à la concurrence et à la protection des consommateurs. Au cours de leurs activités avec les clients, fournisseurs et concurrents, les salariés de SERB doivent toujours agir dans les limites légalement autorisées. Cela signifie qu'ils ne doivent pas conclure d'accords sur les prix, ni conclure d'accords secrets de production, d'approvisionnement ou de répartition des marchés au niveau de zone géographique, de produits ou de clientèle. Les salariés de SERB ne doivent pas être impliqués dans des pratiques commerciales déloyales.
- SERB ne tolère aucun accord illégal avec des concurrents. Il convient d'ailleurs d'éviter tout accord avec d'autres acteurs du marché qui pourraient donner l'apparence de contrats irréguliers. 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 répréhensibles l'une que l'autre. La corruption ne se limite pas au secteur public mais est également sanctionnable si elle intervient 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 toute nature;
- d'autre part, une finalité spécifique visant à obtenir du « corrompu » qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte relevant de sa fonction.



- La corruption active est caractérisée par le fait de proposer à une personne, du secteur public ou du secteur privé, des offres, promesses, dons, cadeaux ou avantages quelconques (financier ou non), pour elle-même ou pour autrui, afin (i) qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte relevant 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. Concernant les personnes qui exercent une fonction publique, tout avantage qui leur est accordé dans le cadre de leur 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'oblige à respecter une parfaite intégrité dans le cours normal des affaires et de ses activités sociales. Les décisions relatives aux transactions avec les partenaires sont exclusivement basées sur des faits pouvant être évalués objectivement, comme la qualité, le prix et la performance. Elles ne sont pas encouragées par des cadeaux, dons, sommes d'argent (« pots-de-vin ») ou tout autre acte de corruption. Les principes d'honnêteté et d'intégrité doivent à tout moment être respectés par tous dans le cadre de l'ensemble des activités de SERB.
- SERB condamne toute forme de corruption en son sein partout où elle exerce son activité. 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 juridiques, ni à l'aide de moyens qui ne sont pas acceptables. Les salariés de SERB n'acceptent aucun pot-de-vin ni aucun avantage quelconque, directement ou indirectement, et ne font pas de telles offres eux-mêmes. Les pots-de-vin dans les transactions ou en relation avec des agents publics ou avec d'autres opérateurs privés, constituent des infractions pénales sanctionnés d'amendes importantes et de peines de prison. Lors de transactions avec l'administration, d'autres autorités publiques ou d'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 décisions d'agents publics ou d'autres personnes exerçant quelque autre fonction.
- Les réglementations internationales sont particulièrement sévères en ce qui concerne les avantages accordés aux agents publics. Le fait d'obtenir la faveur d'un agent public dans l'exercice de ses fonctions, ce que l'on nomme le "maintien des relations", constitue une infraction punissable.

## 4. Lutte contre la corruption

### *Illustration de faits de corruption :*

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

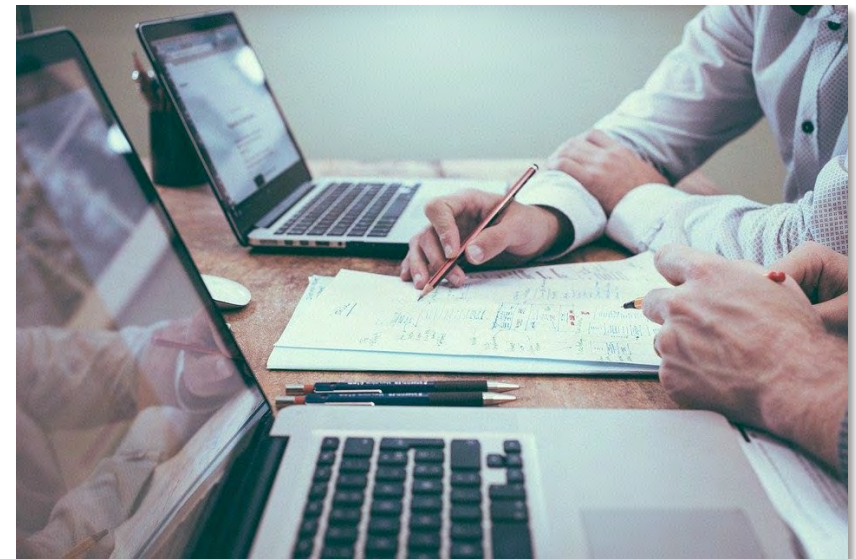
Le collaborateur commet un délit, car il fait cette offre afin d'obtenir un avantage commercial et contractuel. SERB peut également être considérée comme ayant commis un délit, car l'offre a été faite afin d'obtenir des commandes. Le fait d'accepter l'offre pourrait aussi constituer un délit pour le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

- Un fournisseur embauche le fils d'un collaborateur de SERB en précisant, qu'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 un délit. Pour le collaborateur, ce serait également un délit d'accepter cette offre, car il ne le ferait que pour obtenir un avantage personnel.

Afin de renforcer sa politique de lutte contre la corruption, **SERB a mis en place un programme de formation de ses collaborateurs de sensibilisation à la corruption.**

En cas de doute lors d'une quelconque opération, 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, afin qu'elle abuse de son influence en vue d'obtenir d'une autorité ou d'une administration publique, des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.
- Le trafic d'influence est une infraction voisine de la corruption. La principale différence tient dans sa finalité : la personne ou l'entité à qui l'avantage est octroyé, n'est pas celle qui accomplit l'acte souhaité, mais elle exerce son influence pour parvenir au résultat recherché. La circonstance que l'influence n'ait pas produit les résultats escomptés n'est pas évasive de la responsabilité pénale.
- SERB n'offre pas de cadeaux ou autres avantages afin d'influencer de manière non appropriée sa position sur le marché. SERB n'accepte pas de cadeaux destinés à influencer l'attribution de marchés ou de tout autre comportement spécifique. Les cadeaux et 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 but pédagogique, sanitaire, culturel, social ou sportif. De tels dons sont toujours faits en toute transparence. Le bénéficiaire du don et son objectif doivent être connus et clairs.
- Les dons aux particuliers, organismes à but lucratif (ou non lucratif) et à des organisations poursuivant un objectif dépourvu de privilège fiscal, 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 une tierce personne. 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 important en lien avec les activités de SERB, un rapport équilibré entre l'avantage et sa contre-valeur et doit être fait en parfaite transparence.
- La Direction Générale de SERB doit approuver au préalable toutes les décisions relatives aux dons et parrainages.

## 7. Aucune violation des restrictions du marché

- SERB respecte les législations douanières nationales et internationales, ainsi que les réglementations en matière d'exportation, de lutte contre le terrorisme et les embargos.
- Tous les salariés doivent respecter les restrictions ou les interdictions en matière d'exportations et de commerce intérieur des biens, services ou technologies spécifiques. Les interdictions et restrictions commerciales relatives aux embargos internationaux et à la lutte internationale contre le terrorisme, la fraude fiscale et le blanchiment de capitaux, sont susceptibles d'affecter les opérations en capital et les paiements, doivent être rigoureusement respectées. Les dispositions nationales (Luxembourg, France, Belgique, Royaume-Uni, Allemagne, Pologne et de tout autre pays, le cas échéant), européennes et américaines, en matière de contrôle des exportations notamment doivent être respectées.
- En cas de doute sur l'autorisation d'utiliser ou de distribuer nos produits, il convient de consulter le Chief Compliance Officer et la Direction Générale qui prendront la décision appropriée.



## II. Garantir la sécurité et la qualité des produits

Chaque salarié a pour responsabilité essentielle de s'assurer que les clients ont confiance dans la sécurité et la qualité de nos produits. La sécurité de nos produits et/ou procédés est notre première priorité. 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 règles et programmes professionnels de sécurité de produits, basés sur des principes scientifiques solides, des procédures opérationnelles pratiques, des technologies de pointe, la formation des salariés et l'information de la clientèle. Les produits vendus par SERB satisfont non seulement aux exigences réglementaires et aux normes/directives industrielles, mais les dépassent habituellement. Chaque salarié est responsable de la sécurité des produits. **Notre objectif est de répondre à tout moment à la sécurité et aux attentes de nos clients.**



© Image de droit/pixabay.com



### III. Protection des actifs de l'entreprise

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

Chaque salarié de SERB s'engage également à préserver la propriété matérielle et intellectuelle des tiers et la Direction Générale s'oppose à l'acquisition illégale d'informations. Les secrets d'entreprise incluent 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 autres informations que seul SERB détient.



© Image de droit/pixabay.com



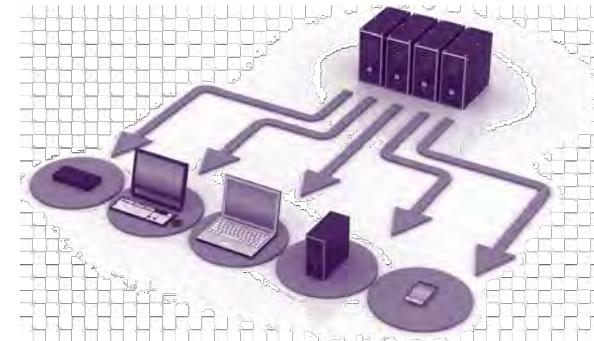
## 1. Non-divulgation



- SERB attache une grande importance à la protection de ses informations confidentielles. Les connaissances et les secrets d'entreprise relatifs aux futures innovations et aux clients ne doivent 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 incluent les documents, faits, données et connaissances, relatifs à la situation financière de l'entreprise, aux nouveaux produits, aux idées en matière de recherche et de développement, aux stratégies commerciales et de marketing, aux informations sur la clientèle, aux questions liées au personnel, aux placements et participations, aux procédés de fabrication ainsi qu'aux procédures et règles internes. Aucun salarié ne peut utiliser la propriété intellectuelle de SERB à des fins personnelles. Les salariés doivent protéger ces données contre tout accès non autorisé et empêcher les tiers d'accéder aux documents d'entreprise. La sécurité informatique ainsi que la sécurité 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 la propriété et le matériel de SERB et à les traiter avec attention. Les actifs et fonds financiers de SERB ne doivent pas être utilisés à des fins illégales.
- Les zones de production et de stockage, laboratoires, bureaux et postes de travail, doivent toujours être propres et ordonnés. Chaque collaborateur s'engage à utiliser le matériel mis à sa disposition par SERB, tels que les téléphones et les ordinateurs, conformément aux règles en vigueur au sein de chaque entreprise de SERB.
- Les ordinateurs fournis aux salariés, ainsi que les données qui y sont stockées appartiennent à SERB. L'utilisation inappropriée des ordinateurs est interdite. L'utilisation à titre privé doit être proportionnée et se réduire au minimum et ne doit pas servir à des fins illicites ou critiquables.



### 3. Fiabilité des communications

- Une communication interne et externe transparente, rapide et fiable est l'une des composantes majeures de la culture d'entreprise de SERB. Toute désinformation des salariés, des collègues de travail, du public, du marché ou des clients, n'est pas acceptable pour SERB.
- Les clients doivent avoir accès de manière appropriée aux informations dont ils ont besoin pour prendre des décisions censées. Ils peuvent y accéder par des notes d'informations générales des produits ou par l'intermédiaire des commerciaux, par exemple. Toutes plaintes provenant des clients sont prises très au sérieux par SERB, qui les traite de manière rapide et équitable.
- Toutes les informations qui sont communiquées au public sont exactes. 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. En conséquence, la communication par courriel, réseaux sociaux ou à l'aide des nouveaux médias doit être gérée correctement et avec précaution.
- En principe, les informations ne peuvent être fournies au public que par des membres autorisés du personnel. Aucun collaborateur ne peut apparaître en public et agir comme représentant de SERB, sans autorisation préalable de la Direction Générale.
- Le Chief Compliance Officer doit être consulté immédiatement en cas d'enquête initiée par les autorités réglementaires ou par toute autre autorité.

### 4. Transparence comptable

- Les procédures importantes sont correctement documentées dans les comptes. Les systèmes déployés assurent l'enregistrement fidèle, complet et correct des informations comptables relatives aux transactions d'affaires. La conservation des dossiers et fichiers complets, clairs et compréhensibles s'impose donc à nous comme 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 telle manière qu'ils puissent toujours être repris par d'autres salariés. Les obligations juridiques et internes liées à la conservation des dossiers doivent être respectées. Les documents relatifs aux procédures devant les autorités ou les tribunaux ne peuvent être détruits. La 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 nous exigeons un comportement adéquat et courtois envers les collègues de travail, les salariés, les fournisseurs, les clients et tous 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.**



© Image de droit/pixabay.com

# 1. Égalité

## **SERB s'engage à promouvoir le respect mutuel.**

Les salariés constituent 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. SERB accorde 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. Nous jugeons 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. Nous ne tolérons donc pas la diffamation, l'intimidation, les menaces 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 conduite envers les partenaires externes.

Nous respectons et défendons les droits des salariés et collaborons avec eux dans un esprit de partenariat permettant de trouver des solutions.

Nous encourageons spécifiquement la coopération entre les différents services au sein d'une même société SERB et entre les sociétés parentes situées dans les différents pays où SERB exerce son activité. Les critères décisifs de sélection et de promotion des salariés sont la performance, la capacité de développement et les qualifications personnelles de chaque individu. SERB accorde de l'importance à une culture d'apprentissage où les commentaires objectifs sont sollicités et appréciés par toutes les personnes concernées. En revanche, les attaques personnelles sont bannies. SERB lutte au quotidien 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.







© Image de droit/pixabay.com

---

## 2. Absence de drogue et d'alcool au travail

Les employés de SERB s'engagent à agir à tout moment avec professionnalisme et de manière appropriée. Le travail qu'ils effectuent requiert lucidité et, souvent, une capacité à réagir rapidement. La sécurité des collaborateurs et des clients peut très bien en dépendre. La consommation d'alcool et de drogue, ainsi que la prise de quantités excessives de médicaments, diminuent les performances de tout salarié. Il existe des règles strictes concernant les fumeurs et l'utilisation de l'alcool et de drogues sur le lieu de travail, qui sont strictement encadrés et/ou prohibés.

---

## 3. Santé et sécurité

SERB encourage la sécurité et les comportements sains, afin de protéger la vie et la santé de ses salariés, préserver ses actifs, garantir la continuité des activités et accroître la confiance du public. Toutes les entreprises de SERB prennent des mesures pour 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 de SERB respectent toutes les lois en vigueur en matière de santé et de sécurité et visent à satisfaire à des critères encore plus stricts que ceux prévus par la réglementation.

---

## V. Reconnaissance en matière de responsabilité sociale

**SERB a mis en place une démarche de responsabilité sociétale et environnementale que chaque collaborateur doit respecter et faire vivre.**

SERB veille à travailler avec des parties prenantes qui partagent ces engagements.

---

### 1. Droits de l'Homme

SERB respecte les principes énoncés dans la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**, dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne et de toute déclaration identique pouvant exister au niveau national 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 au sein de SERB correspond aux dispositions de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail et/ou à l'âge prescrit localement si celui-ci prévaut.





---

## 2. Pratiques respectueuses de l'environnement

SERB accorde de l'importance à l'entrepreneuriat durable et respecte les lois et règlements régissant 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 énergétiques et hydriques, l'utilisation judicieuse des consommables au quotidien, 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

Outre les interventions au niveau de notre chaîne d'approvisionnement, nos responsabilités sociales et sociétales se concentrent sur tous les aspects liés à nos activités. Grâce à l'interaction avec les différents intervenants (fournisseurs, clients, consommateurs, salariés et l'ensemble de la communauté), nous veillons à ce que les activités sociales et sociétales de SERB apportent de réelles améliorations (en tenant compte des conditions locales) et soient bénéfiques à la fois à l'entreprise et à la communauté. SERB souhaite que ses fournisseurs améliorent systématiquement la qualité de leurs produits et de leur production, tant sur le plan sociétal qu'environnemental et éthique, et les soutient dans ces efforts.



## MISE EN OEUVRE DU CODE

- Chaque salarié de SERB est tenu de se conformer aux principes énoncés dans le présent Code et à toutes modifications ultérieures y afférentes. En conséquence, 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 et respectent le Code et les règles correspondantes de SERB.
- Les fondements d'un environnement de travail optimal sont la confiance et le respect mutuels. SERB veille à maintenir un dialogue ouvert et direct entre les supérieurs hiérarchiques et les salariés et entre collègues de travail, au sujet de ses valeurs et de tout ce qui pourrait influencer la réputation et la performance de l'entreprise. Les réponses aux questions que les salariés se posent au quotidien ne sont pas toujours simples et si un salarié 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 encourage un environnement de travail empreint d'ouverture d'esprit et d'égalité, permettant des discussions franches sur ses valeurs. Les salariés doivent veiller à protéger les intérêts de SERB et doivent donc 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 œuvre 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 des conclusions prématurées et injustifiées. Seuls des signalements délibérément erronés ou diffamatoires pourraient avoir des conséquences pour la personne qui en est à l'origine.
- Selon leur nature et leur gravité, les violations du Code peuvent entraîner 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.



## 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 professionnelles quotidiennes :

- Ma décision est-elle compatible avec l'éthique d'affaires de SERB, telle que stipulée dans le Code ?
- Ma décision est-elle légale ?
- Si ma décision devait être rendue publique, serait-elle acceptable pour SERB ou pour moi personnellement ou risque-t-elle d'avoir, directement ou indirectement des conséquences négatives ?
- Puis-je, en toute bonne 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.lu](mailto:w.geagea@serb.lu)).

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

## HISTORIQUE

Edition	Date	Préparé par	Description des modifications
1.0	Février 2019	Direction Gouvernance & Affaires Juridiques	Première édition
2.0	Mars 2019	Direction Gouvernance & Affaires Juridiques	Deuxième édition
3.0	Avril 2019	Direction Gouvernance & Affaires Juridiques	Troisième édition







[www.serb.eu](http://www.serb.eu)

---

**SERB S.A.**

Avenue Louise  
480  
1050 Brussels  
Belgium

---

**SERB Sarl**

8 rue Beaumont  
1219  
Luxembourg  
Luxembourg

---

**SERB S.A.S.**

40 Avenue  
George V  
75008 Paris  
France

---

**SERB Ltd**

Unit 16 Trade  
City, Avro Way  
Brooklands  
Business Park,  
Weybridge,  
Surrey, England,  
KT13 0YF

---

**Veriton Pharma  
Ltd**

Unit 16, Trade City,  
Avro Way,  
Weybridge - Surrey,  
KT13 0YF  
United Kingdom

---

**SERB GmbH**

Amelia-Mary-  
Earhart-Straße 8,  
60549 Frankfurt  
Germany

---

**SERB Poland  
SP. ZO.O.**

Pl. Pilsudkiego 1,  
00-078 Warsaw  
Poland

---

**Veriton MEA  
FZCo**

Building 3W  
Office 210  
DAFZA  
PO Box 293727  
Dubai  
United Arab  
Emirates

