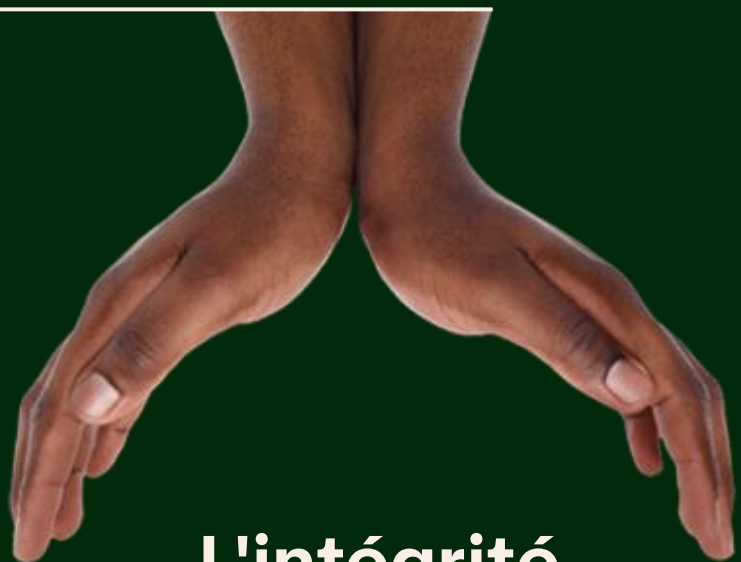


# Opella.

## Code de Conduite.

---



**L'intégrité,  
entre vos  
mains.**



# Table des matières.

## 1. Introduction.

---

Notre engagement : message de la PDG.	→ 04
Notre promesse : message de la Vice-Présidente, Ethics & Business Integrity	→ 05
Nos quatre comportements.	→ 06
Comment utiliser ce code.	→ 07
Nous signalons les préoccupations.	→ 08

## 2. Nous menons nos activités avec éthique.

---

S'opposer fermement à la corruption et aux pots-de-vin.	→ 11
Interagir avec nos partenaires commerciaux de manière responsable.	→ 13
Mener nos affaires en faisant preuve d'intégrité financière.	→ 15
Respecter les contrôles des exportations et les restrictions des sanctions.	→ 17
S'engager en faveur d'une concurrence loyale.	→ 19
Respecter la confidentialité.	→ 20
Garantir la sécurité et la qualité des produits.	→ 22
Commercialiser, promouvoir et éduquer de façon responsable.	→ 24
Communiquer de manière réfléchie.	→ 26
Encourager l'utilisation responsable des technologies et de l'intelligence artificielle.	→ 28

## 3. Nous prenons soin de notre entreprise et de nos collaborateurs.

---

Gérer les conflits d'intérêts.	→ 31
Protéger nos actifs.	→ 32
Favoriser une culture inclusive.	→ 34
Maintenir une conduite professionnelle.	→ 36
Respecter les droits de l'homme.	→ 38
Favoriser un espace de travail sain et sécurisé.	→ 40

## 4. Nous prenons soin de notre monde.

---

S'engager pour des sociétés en bonne santé.	→ 43
S'engager en faveur d'une planète en bonne santé.	→ 45

# 1. Introduction.

# Notre engagement : message de la PDG.

Chez Opella, notre objectif est de simplifier radicalement la santé du quotidien afin de révolutionner la manière dont les gens gèrent leur propre santé. Ce Code de Conduite sert de guide pour nous aider à nous orienter dans nos interactions et décisions au quotidien, en veillant à être audacieux, courageux, créatifs, et à respecter constamment les normes d'éthique et d'intégrité les plus élevées. En adoptant notre Etat d'esprit de « *Challenger* », nous créons et entretenons une culture de soutien et de collaboration où chacun peut s'épanouir. Une culture dans laquelle la réussite à long terme vient du fait d'agir comme il se doit, pas seulement lorsqu'il est facile de le faire, mais surtout lorsque cela n'est pas le cas.

Être un partenaire de confiance et éthique est essentiel à notre façon de travailler et de nous développer. C'est ce que les consommateurs, les patients, les clients et les communautés attendent de nous, et surtout, c'est ce que nous attendons de nous-mêmes.

Agir comme il se doit, c'est maintenir l'honnêteté de chacun en posant des questions, en s'exprimant et en assumant ses responsabilités, même lorsque personne ne nous regarde. C'est ce que nous sommes et ce que nous choisissons d'être : Totalement engagés. Ensemble.

Notre Code n'est pas un simple document ; c'est un engagement commun les uns envers les autres et envers ceux qui comptent sur nous. Par conséquent, si quelque chose ne vous semble pas correct ou si vous avez des doutes, contactez-nous. Vous serez entendu(e), vous serez soutenu(e) et, ensemble, nous continuerons à cultiver un environnement de travail où l'intégrité guide nos actions. Je dirige en suivant ce Code, pas seulement par mes paroles, mais également par mes actions, et j'attends de chacun d'entre vous qu'il se joigne à moi pour en faire autant. Je suis pleinement engagée, et je compte sur vous pour l'être aussi.

Merci de faire partie intégrante de notre parcours. Ensemble, nous montrerons la voie à suivre pour révolutionner la santé du quotidien, en ayant un impact durable sur la santé et le bien-être de ceux que nous servons. C'est aussi simple que cela, comme il se doit.

Julie

**Julie Van-Ongevalle,**  
Présidente-Directrice Générale d'Opella.



# Notre promesse : message de la Vice-Présidente, Ethics & Business Integrity.

Je suis extrêmement fière de présenter le Code de Conduite d'Opella.

Alors que nous nous lançons sur notre parcours visant à révolutionner la santé du quotidien, il est essentiel de comprendre comment Opella souhaite se comporter et être perçue sur le marché et par nos parties prenantes. Ce Code est conçu pour vous aider à comprendre comment agir conformément à nos normes d'éthique et d'intégrité, et à notre Etat d'esprit de « *Challenger* ».

Avant de prendre des décisions ou d'interagir avec les parties prenantes, faites une pause et réfléchissez pour savoir si vos actions sont conformes à notre Code. Si vous avez des doutes, je vous invite à en parler à votre manager, à consulter le Code ou à contacter un collègue du département Ethics & Business Integrity (EBI). Ces ressources vous sont fournies pour vous aider à rester fidèle à nos principes.

Notre Code témoigne de notre engagement en faveur de l'éthique et de l'intégrité des affaires. C'est une promesse que nous nous faisons à nous-mêmes, et que nous faisons aux consommateurs, patients, clients et communautés avec lesquels nous interagissons. Cet engagement rehausse notre réputation, renforce la confiance des consommateurs et contribue positivement à la société.

En adoptant ces principes, nous respectons non seulement nos principes éthiques, mais nous inspirons également ceux qui nous entourent à faire de même. Je suis convaincue que cette approche crée à la fois de la valeur à court terme et de la valeur durable, ce qui nous permet de rester un leader de confiance en matière de la santé du quotidien.

Je m'engage à respecter ce Code et je compte sur chacun d'entre vous pour en faire de même.

Merci pour votre dévouement envers Opella et nos valeurs.

*Giota Papamarkou*

**Giota Papamarkou,**  
Vice-Présidente, Ethics & Business Integrity



# Nos quatre comportements.

Chez Opella, nous nous engageons à rendre la santé du quotidien aussi simple qu'elle devrait l'être.

Cela commence par notre culture, notre Etat d'esprit de « *Challenger* ». Nous remettons en question le statu quo et repoussons les limites, tout en nous engageants, en restant concentrés sur ce qui est vraiment important, en agissant avec intégrité et en favorisant la simplicité.

## Engagés. Ensemble.

Nous nous disons les choses franchement. Nous nous soutenons.

## Orientés résultats.

Nous assumons nos responsabilités. Nous agissons pour un impact et des résultats durables, avec intégrité.

## Courageux.

Nous repoussons les frontières. Nous prenons des risques réfléchis, avec créativité.

## Radicalement simple.

Nous opérons de manière simple. Pour nous. Pour les consommateurs. Comme ça doit l'être.

# Comment utiliser ce code.

Le présent Code incarne nos principes éthiques et les normes d'intégrité que nous tenons à respecter. Il s'applique à nous tous : que vous soyez cadre, membre d'une équipe ou travailliez avec Opella en tant que travailleur temporaire ou partie contractante, où que vous soyez dans le monde et quel que soit votre rôle ou votre ancienneté. Il est pertinent à chaque étape de notre chaîne de valeur.

Vous pouvez considérer ce Code comme votre guide de référence pour prendre les bonnes décisions, en particulier lorsque vous êtes confronté(e) à des défis. Bien qu'il ne couvre pas tous les scénarios possibles, vous trouverez des conseils supplémentaires dans les normes, procédures et supports de formation d'Opella. Quoi qu'il arrive, engagez-vous à agir avec honnêteté et intégrité. Lorsque vous devez prendre une décision, il est utile de faire une pause et de vous demander :

**?** Cette décision est-elle conforme à la lettre et à l'esprit de notre Code ?

**?** Est-ce qu'elle reflète notre Etat d'esprit de « *Challenger* » ?

**?** Serais-je à l'aise si elle était rendue publique ?

**?** Pourrait-elle nuire aux consommateurs, aux patients ou à d'autres parties prenantes ?

**?** Pourrait-elle nuire à Opella ou à notre réputation ?

**?** Est-ce que j'agis en ayant une intention claire et suis-je prêt(e) à me responsabiliser ?

**?** Est-ce que j'écoute activement les préoccupations, les idées et les différents points de vue ?

**?** Est-ce que je me fais entendre lorsque quelque chose ne me semble pas correct ?



En cas de doute, je dois contacter mon manager, l'équipe Ethics & Business Integrity (EBI) ou d'autres experts pertinents mentionnés dans le présent Code. La recherche de conseils est un signe de force, non pas de faiblesse.

Nous nous engageons à respecter le présent Code et à l'appliquer avec rigueur et cohérence. Si, après un examen équitable, il s'avère qu'une personne n'a pas sciemment respecté le Code, nous prendrons les mesures appropriées pour traiter le problème conformément au droit du travail applicable. Cela pourrait inclure des avertissements verbaux ou écrits ou, si nécessaire, la rupture du contrat de travail.

Ces mesures ne sont jamais l'objectif à atteindre, mais la responsabilisation est essentielle à une véritable culture d'intégrité.

Enfin, lorsque les lois, règlements ou codes de l'industrie locaux stipulent des normes plus rigoureuses que ce qui est décrit ici, nous suivrons alors les règles applicables les plus strictes.

Nous soutenons résolument l'esprit et la lettre du présent Code. Lui donner vie fait partie de ce qui fait de nous ce que nous sommes chez Opella, et nous nous attendons à ce que chaque membre de notre communauté manifeste le même engagement.

# Nous signalons les préoccupations.

Opella favorise une culture d'ouverture et de transparence, en donnant à chacun les moyens de s'exprimer en toute confiance, sans crainte de représailles. En signalant et en traitant les préoccupations, nous défendons l'intégrité, préservons la confiance des consommateurs, des patients, des clients, des partenaires commerciaux, des collaborateurs et du grand public, et protégeons la réputation d'Opella. Nous insistons sur l'importance d'établir des signalements véridiques et factuels. Chez Opella, votre voix compte pour préserver notre engagement commun en faveur d'une conduite éthique et de la responsabilisation.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ Signaler rapidement toute préoccupation concernant une violation (suspectée) des lois, règlements, codes de l'industrie, politiques, normes et procédures d'Opella, ou de l'un des principes inclus dans le présent Code.
- ✔ Faire part des préoccupations à nos managers, au département People & Culture (P&C), au département Ethics and Business Integrity (EBI) ou par tout autre canal local disponible en vertu des lois applicables. Les préoccupations peuvent également être signalées via la ligne d'assistance Speak Up ([Speak-Up Helpline](#)). Elle fonctionne 24 heures sur 24, tous les jours de l'année.
- ✔ Mettre en place un dispositif de signalement anonyme, lorsque les lois locales l'autorisent. Il est toutefois recommandé de s'identifier. Cela permet de s'assurer que toutes les informations nécessaires sont disponibles pour enquêter et traiter le problème de manière équitable et exhaustive. Si nous choisissons de révéler notre identité, celle-ci ne sera communiquée qu'aux personnes directement impliquées dans le traitement du signalement, à moins que nous n'acceptions d'élargir la divulgation. Une exception peut être faite si la divulgation est requise par la loi.
- ✔ S'assurer que toutes les enquêtes sont menées en appliquant les principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité, de proportionnalité, d'intégrité et d'équité.

- ✘ Mettre en œuvre des mesures correctives et/ou disciplinaires, y compris le licenciement, si une préoccupation est soulevée de manière frivole ou malveillante.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✘ Ignorer, rejeter, entraver ou dissimuler les signalements concernant des suspicions de mauvaise conduite, de violations ou de comportement contraire à l'éthique.
- ✘ Tolérer toute forme d'intimidation ou de représailles à l'encontre d'un collaborateur d'Opella, qu'il soit à temps plein ou partiel, temporaire (p. ex., partie contractante) ou stagiaire, ayant signalé de bonne foi une situation qu'il estime raisonnablement être un manquement éthique. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à cet égard.
- ✘ Faire des signalements sans fondement factuel ou dans l'intention d'induire en erreur ou de causer du tort.

## Questions-réponses.

**Q:** J'ai une grave préoccupation à signaler. J'ai vu un manager dans une salle de réunion crier sur son assistant. Cela m'a bouleversé ! Toutefois, ce manager a beaucoup d'influence dans l'entreprise et obtient toujours d'excellents résultats pour sa marque. Je crains que si je parle, on connaisse mon nom et que ça me rende la vie difficile. Suis-je vraiment protégé(e) si je signale cette situation ?

**R:** Oui, vous êtes protégé(e) lorsque vous faites un signalement. Votre identité ne sera divulguée à aucune personne autre que les personnes directement impliquées dans le traitement du signalement, à moins que vous n'acceptiez d'élargir la divulgation ou si la loi l'exige. Le fait que la personne impliquée a de l'influence ne change aucunement notre engagement à appliquer systématiquement les principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité, de proportionnalité, d'intégrité et d'équité lors de la conduite d'une enquête. Si vous vous sentez mal à l'aise, vous avez l'option de signaler anonymement. Votre voix compte, et nous nous engageons à offrir un lieu de travail sécurisé et respectueux pour tous.

---

### → En savoir plus.

Global Whistleblowing Standard.

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI).  
People & Culture (P&C).

**Pour remonter une préoccupation via la ligne Speak Up, scannez ce QR code:**



# 2. Nous menons nos activités avec éthique.

# S'opposer fermement à la corruption et aux pots-de-vin.

Opella s'oppose fermement à toutes les formes de corruption et de pots-de-vin et s'efforce de les prévenir de manière proactive. Elles minent les piliers du commerce équitable, de l'innovation et de la confiance sociétale. Elles utilisent à mauvais escient les ressources publiques et privées, mettent en danger la santé publique, violent les droits de l'homme, nuisent aux communautés et dégradent l'environnement.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Respecter strictement toutes les lois, réglementations et codes nationaux et internationaux applicables qui interdisent la corruption et les pots-de-vin sous toutes ses formes.
- ✓ S'engager à mener nos activités de manière éthique, en veillant à ce que nos produits et pratiques soient reconnus en fonction de leurs mérites.



## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Offrir, promettre, autoriser, demander, accepter ou accepter de recevoir, directement ou indirectement, tout transfert de valeur destiné à influencer les décisions ou à obtenir un avantage commercial inapproprié, y compris tout paiement de facilitation.
- ✗ Se livrer à des pratiques (par exemple, paiements en espèces, hospitalité excessive, divertissements extravagants, cadeaux, faveurs, services, produits gratuits, prêts, remises, parrainages, subventions ou dons) utilisées pour obtenir des avantages commerciaux inappropriés.
- ✗ Se livrer à des activités frauduleuses en faisant de fausses déclarations, en omettant, altérant, dissimulant des informations, en fournissant des informations erronées, en falsifiant des documents ou en s'adonnant à d'autres pratiques malhonnêtes, notamment en communiquant intentionnellement des informations truquées ou trompeuses pour induire d'autres personnes en erreur, en excluant ou masquant des informations importantes, en incitant d'autres personnes à prendre des décisions basées sur des données incomplètes ou inexacts, en créant ou modifiant des documents, signatures ou dossiers en ayant l'intention de commettre une fraude.

## Questions-réponses.

**Q:** En tant que manager des ventes, un pharmacien, qui est un détaillant clé pour nos produits, m'a demandé de l'inviter, lui et son équipe, à un congrès international sur la santé et le bien-être. Il a indiqué qu'il fallait absolument les inviter si nous voulions qu'ils continuent à vendre nos produits l'an prochain. Que devrais-je faire ?

**R:** Vous devez refuser respectueusement la demande et informer immédiatement notre équipe Ethics & Business Integrity (EBI). Chez Opella, nous nous engageons à mener nos activités avec intégrité, et nous devons nous assurer qu'aucune action ne puisse être perçue comme offrant quelque chose de valeur pour influencer les décisions relatives aux produits ou maintenir des relations commerciales. Les parrainages individuels à des congrès, lorsque les lois applicables le permettent, ne sont fournis qu'à des fins pédagogiques et informatives, et ils ne doivent pas être liés à des avantages commerciaux injustes ou contraires à l'éthique.

---

### → Références.

Anticorruption Standard.  
Global Standards on Conducting Anti-Bribery Due Diligence on Third Parties.  
Healthcare Community Engagement Standards.

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI).

# Interagir avec nos partenaires commerciaux de manière responsable.

Opella collabore avec un large éventail de partenaires à travers le monde, y compris des distributeurs, fournisseurs, consultants, partenaires commerciaux, agences et autres tiers stratégiques. Pour continuer à respecter notre engagement en matière d'intégrité et de bien-être, il est essentiel que nous travaillions uniquement avec des partenaires qui partagent notre passion et notre engagement pour des pratiques éthiques. En choisissant soigneusement des partenaires qui s'alignent sur les principes éthiques du présent Code par le biais d'un processus d'approvisionnement équitable, nous renforçons notre réputation, développons la confiance parmi les gens et créons une valeur durable qui favorise la réussite à long terme.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ S'attendre à ce que nos tiers qui agissent en notre nom respectent systématiquement les pratiques commerciales éthiques et se conforment aux lois, règlements et codes applicables. Cela inclut, par exemple, des domaines tels que la lutte contre la corruption, les lois antitrust, la protection de la vie privée et des données, la qualité, les droits de l'homme, le droit du travail et la gestion responsable de l'environnement.
- ✔ S'attendre à ce que nos tiers adhèrent à notre Code de Conduite des fournisseurs.
- ✔ S'attendre à ce que nos tiers aient des politiques et procédures appropriées en lien avec leurs activités avec Opella.
- ✔ Effectuer des contrôles préalables sur les tiers qui présentent un niveau de risque plus élevé, avant d'établir des relations commerciales. Ce processus consiste à évaluer leurs capacités, leur expertise, leur intégrité, leur réputation et leur alignement sur nos attentes éthiques.
- ✔ Conclure des contrats avec des tiers sur la base d'un réel besoin en matière de biens ou de services et exiger des accords écrits qui imposent de respecter les lois anti-corruption et d'autres normes juridiques et éthiques.
- ✔ Recommander aux tiers de signaler toute préoccupation ou tout problème de non-conformité potentiel en lien dans le cadre de leurs activités avec Opella en utilisant les canaux de signalement décrits dans le présent Code.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✘ Travailler avec des tiers qui ne respectent pas les normes légales et ne s'alignent pas sur les principes éthiques énoncés dans le présent Code et notre Code de Conduite des fournisseurs, ou qui ne les mettent pas en pratique.
- ✘ Payer les tiers sans s'assurer que les paiements, les remboursements et les dépenses sont raisonnables et proportionnels aux services rendus, aux biens fournis ou aux coûts engagés.

## Questions-réponses.

**Q:** Lors de l'examen de la facture de notre agence de marketing, j'ai remarqué des frais de 15 000 USD pour une campagne de matériel promotionnel, mais la description du travail effectué est assez vague. Nous travaillons avec cette agence depuis six ans et elle a toujours été très sérieuse. Dois-je approuver le paiement ?

**R:** Non. Les factures et les paiements ne doivent jamais être approuvés systématiquement, sans examen approfondi. Vous devez examiner attentivement ces demandes, demander des éclaircissements et contacter le tiers en cas d'incertitude. Les demandes de paiement vagues présentent un risque de corruption potentiel, car elles ne peuvent pas justifier la légitimité de la dépense. Par conséquent, elles ne répondent pas à nos normes et ne doivent pas être traitées.

---

### → Références.

Supplier Code of Conduct.  
Anticorruption Standard.  
Global Standards on Conducting Anti-Bribery Due Diligence on Third Parties.  
Global Procurement Standard.  
Procurement Global Operating Standard.

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI).  
Procurement.

# Mener nos affaires en faisant preuve d'intégrité financière.

Opella s'engage à placer l'intégrité financière au cœur de notre réussite, en protégeant les intérêts de nos investisseurs, de nos collaborateurs et de toutes nos parties prenantes. En préservant cette intégrité financière, nous garantissons la stabilité à long terme, ce qui nous permet d'opérer de manière responsable et de rester fidèles à nos engagements, créant ainsi une valeur durable pour les années à venir.

## Intégrité financière et lutte contre le blanchiment d'argent.

### Nous faisons/Je fais .

- ✓ Se conformer à toutes les lois, réglementations et codes applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.
- ✓ Respecter les normes les plus élevées en matière d'intégrité financière en se conformant aux lois et règlements applicables pour toutes nos activités financières.
- ✓ Respecter nos obligations fiscales en tant qu'entreprise citoyenne en se conformant à toutes les lois et réglementations applicables.

### Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Participer au blanchiment d'argent ou faciliter celui-ci.
- ✗ Conclure des transactions sans effectuer de contrôles préalables nécessaires pour garantir la transparence et la légitimité.

## Fraude financière.

### Nous faisons/Je fais .

- ✓ Protéger l'intégrité de nos actifs en espèces, de nos titres, de nos comptes bancaires, de notre solvabilité et de nos registres financiers, en veillant à ce qu'ils soient gérés de manière responsable et sécurisée.
- ✓ Utiliser les fonds de l'entreprise uniquement à des fins commerciales légitimes et suivre les processus d'approbation applicables.
- ✓ Établir des rapports sur les prévisions, les budgets et les projections financières en se basant sur des hypothèses honnêtes et des preuves raisonnables.
- ✓ Mettre en œuvre des contrôles internes rigoureux pour prévenir et détecter les fraudes ou les saisies trompeuses dans nos registres financiers.

### Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Agir en visant à induire, contraindre, manipuler ou tromper frauduleusement les auditeurs ou toute autre partie prenante.
- ✗ Pratiquer des formes de fraude qui pourrait compromettre nos actifs, nos données ou notre réputation. Cela comprend la collusion avec des tiers, la falsification de documents ou de factures, les virements bancaires frauduleux et la demande de remboursement pour des dépenses inexistantes ou inéligibles.

## États financiers.

### Nous faisons/Je fais .

- ✓ Respecter toutes les normes financières et d'achat applicables.
- ✓ Maintenir des livres, registres et comptes complets, exacts et en temps opportun, qui reflètent fidèlement la situation financière et les transactions d'Opella conformément aux normes d'information financière.
- ✓ Fournir des réponses complètes, exactes et en temps opportun aux audits internes et externes.

### Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Gérer des fonds, des actifs ou des passifs non enregistrés ou « hors comptabilité officielle », en toutes circonstances.

Pour obtenir des conseils supplémentaires sur l'intégrité financière, veuillez-vous reporter aux chapitres intitulés « Nous communiquons de manière réfléchie » et « Nous protégeons nos actifs ».

## Questions-réponses.

**Q:** J'ai reçu une demande de paiement de la part d'une société étrangère située dans une juridiction lointaine, qui diffère de l'entité avec laquelle nous avons initialement conclu un contrat. Il n'y a pas de lien évident entre cette société et les services que nous avons reçus, et la devise de la facture n'est pas celle prévue dans notre contrat avec le fournisseur. En outre, l'adresse indiquée sur la facture est différente de l'adresse qui figure dans nos dossiers. Que devrais-je faire ?

**R:** Vous devez immédiatement signaler cette demande au département Finance et au département Ethics & Business Integrity (EBI). Chez Opella, nous prenons très au sérieux toute activité potentiellement frauduleuse. Les demandes de paiements à des sociétés étrangères qui n'ont pas d'objectif commercial clair ou de lien évident avec les services fournis envoient des signaux d'alerte indiquant qu'il pourrait s'agir de blanchiment d'argent, de pratiques frauduleuses ou d'évasion fiscale. En traitant rapidement ce problème, nous protégeons l'intégrité financière d'Opella et nous continuons à respecter notre engagement en matière de transparence, de confiance et de pratiques commerciales éthiques.



### → Références.

Opella Rules for International Financial Reporting (IFRS) Operational Navigation Standards.  
Anticorruption Standard.

### → Contact.

Finance.  
Ethics and Business Integrity (EBI).

# Respecter les contrôles des exportations et les restrictions des sanctions.

Opella s'engage à respecter rigoureusement les contrôles des exportations et des restrictions imposées par les sanctions tout en permettant une livraison en temps opportun et conforme de nos produits et solutions. Cet engagement est essentiel pour éviter de s'exposer à de graves conséquences juridiques, protéger nos opérations commerciales et respecter les normes internationales et nationales applicables en matière de droits de l'homme et de sécurité.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Respecter toutes les lois applicables relatives à la conformité commerciale et aux sanctions économiques, y compris les réglementations sur l'importation, l'exportation et la réexportation de biens, services, logiciels et technologies.
- ✓ Avant de se livrer à des transactions, vérifier si nos homologues sont ou non soumis à des restrictions en vertu de listes de sanctions applicables (p. ex., de l'OFAC, de l'UE et d'autres entités), y compris en réalisant, selon leur profil de risque, des vérifications préalables approfondies.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ S'engager dans des activités interdites impliquant des pays, des personnes, des entreprises ou des organisations soumis à des restrictions, sans bénéficier d'exemptions appropriées ou avoir obtenu les autorisations préalables auprès des autorités compétentes.

## Questions-réponses.

**Q:** Je suis un collaborateur basé aux États-Unis qui a été invité à se rendre à notre siège social en France pour assister à une réunion de l'équipe chargée de lancer un nouveau produit fabriqué aux États-Unis. Le produit doit être envoyé à un pays qui fait l'objet de diverses sanctions et de contrôles des exportations de la part des États-Unis. En tant que Directeur de la Marque et de l'Innovation, responsable de commercialiser ce produit aux États-Unis, on me demande de fournir des conseils concernant la stratégie de lancement. Des représentants du distributeur tiers d'Opella et de son agence de presse locale se connecteront à la réunion. Que dois-je vérifier avant d'accepter de participer à la réunion et assumer mon rôle dans le cadre du projet ?

**R:** Avant de rejoindre la réunion ou l'équipe de projet, vous devez demander au manager du projet de vous communiquer les résultats de l'évaluation des contrôles des exportations et des sanctions applicables au projet en vertu des réglementations européennes et américaines. Assurez-vous que votre activité de conseil et le projet ne sont pas soumis à des sanctions ou, si c'est le cas, confirmez toute exception ou dérogation. Vérifiez que les tiers impliqués ne figurent sur aucune liste de sanctions, en particulier celles de l'UE ou des États-Unis. En cas de doute, consultez le département Legal. Insistez sur le fait que les produits fabriqués aux États-Unis doivent être vérifiés par rapport aux règles des contrôles des exportations américaines pour le pays de destination. Si l'évaluation est incomplète ou en cas de violation présumée des sanctions, récusez-vous et signalez la situation au département Legal et au département Ethics & Business Integrity (EBI).

---

### → Références.

Trade Restrictions and Economic Sanctions Standard.

---

### → Contact.

Legal  
Finance (Treasury, GBS).

# S'engager en faveur d'une concurrence loyale.

Opella est convaincue qu'il est essentiel de maintenir une concurrence loyale pour stimuler l'innovation et améliorer la qualité de nos produits. En favorisant un marché concurrentiel, nous offrons plus de choix aux consommateurs, ce qui, en fin de compte, bénéficie au système de soins de santé et à la société, en donnant aux individus les moyens de maîtriser leur santé en toute confiance et simplicité.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Se conformer à toutes les lois, toutes les réglementations et tous les codes applicables en matière d'antitrust et de concurrence.
- ✓ Concurrencer uniquement sur la base des mérites de nos produits et de l'efficacité de nos compétences professionnelles.
- ✓ Prêter une attention particulière à nos communications avec les concurrents, en particulier lors des réunions d'associations professionnelles, des congrès, des conférences ou de toute autre interaction avec eux.
- ✓ Traiter tous les clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et distributeurs avec équité, en s'abstenant d'imposer des restrictions illégales.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Discuter de nos décisions commerciales avec nos concurrents ou aligner celles-ci sur les décisions que ceux-ci prennent, concernant les prix, les remises, la répartition du marché, les stratégies marketing ou scientifiques, les données clients, la recherche ou d'autres informations concurrentielles sensibles.
- ✗ Dénigrer les concurrents ou se livrer à toute forme de campagne négative à leur égard.
- ✗ Exploiter toute position dominante que nous détenons sur le marché.
- ✗ Tenter d'exclure des concurrents du marché en participant à des boycotts ou à d'autres pratiques coercitives.

## Questions-réponses.

**Q:** J'ai assisté à la réunion d'une association professionnelle où j'ai entendu plusieurs membres discuter de leurs listes de clients pharmaciens et des remises qu'ils offrent à ces clients. Que devrais-je faire ?

**R:** Ne participez pas à la discussion. Exprimez immédiatement votre objection et demandez qu'elle soit consignée dans le compte-rendu de la réunion. Si la conversation se poursuit malgré votre objection, quittez immédiatement la réunion et signalez l'incident au département Legal. Gardez toujours à l'esprit que le partage d'informations sensibles sur le plan concurrentiel, telles que les listes de

clients ou les conditions commerciales, avec des concurrents peut constituer une infraction aux lois sur la concurrence et aux lois antitrust. De telles violations peuvent entraîner des amendes importantes nuire à la réputation de l'entreprise et exposer les personnes impliquées à des peines d'emprisonnement.

---

## → Contact.

Legal.

# Respecter la confidentialité.

Opella respecte les droits à la protection de la vie privée de toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons, qu'il s'agisse des consommateurs, des patients, des collaborateurs, des clients, des professionnels de santé, des partenaires, des fournisseurs ou de toute autre partie prenante. Nous nous engageons pleinement à protéger les données à caractère personnel et à garantir la conformité à l'ensemble des lois, réglementations et codes pertinents sur la protection des données. En plaçant le respect de la vie privée au cœur de nos priorités, nous instaurons la confiance et posons les bases de pratiques commerciales responsables et durables.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ Collecter et utiliser les données personnelles de manière transparente et équitable, en respectant les préférences des personnes concernées et en leur permettant d'exercer leurs droits à la protection de la vie privée.
- ✔ Collecter uniquement les données personnelles nécessaires à des finalités spécifiques et légitimes, les conserver uniquement pendant la durée nécessaire, et ne pas les réutiliser à d'autres fins sans avoir obtenu l'autorisation requise.
- ✔ Comprendre et assumer pleinement les responsabilités liées à l'utilisation des données personnelles. Que ce soit dans le cadre de l'innovation ou des opérations quotidiennes, nous intégrons les enjeux de confidentialité, de sécurité et d'intégrité des données dans chacune de nos initiatives.
- ✔ Mettre en place des mesures de protection appropriées afin de garantir un niveau de protection équivalent des données et des droits des personnes, que les données personnelles soient partagées avec des partenaires, des fournisseurs, ou qu'elles soient partagées au sein des filiales d'Opella, transférées au-delà des frontières ou accessibles depuis différents endroits.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✘ Collecter, stocker ou utiliser des données personnelles selon des modalités ou à des fins contraires à l'éthique, illégitimes ou qui nuisent à des personnes ou à la société.



## Questions-réponses.

**Q:** Lorsque les consommateurs nous envoient des messages concernant des problèmes liés aux produits, nous utilisons ces messages pour gérer ces problèmes et répondre à ceux-ci. Pouvons-nous également traiter ces messages, en analysant les mots et le ton adoptés par ceux qui les ont écrits, pour déduire et suivre les tendances de la satisfaction du consommateur ?

**R:** Une telle utilisation ne peut être envisagée sans avoir évalué les implications en matière de confidentialité et s'être assuré qu'elle est conforme à la finalité initiale de la collecte. Chaque message renferme des données personnelles qui sont destinées à être utilisées pour résoudre les problèmes, et non à analyser les sentiments, sauf si les expéditeurs en ont été informés au préalable. La réutilisation systématique de ces données à des fins d'analyse ou de suivi des tendances des tendances peut nécessiter une mise à jour de la notice d'information sur la confidentialité, voire dans certaines juridictions, d'obtenir un consentement explicite. Vous devez contacter le département Privacy Office qui effectuera une évaluation des risques liées à la confidentialité et vous accompagnera dans la mise en œuvre des mesures nécessaires avant de lancer une telle activité.

---

### → Références.

Data Privacy Standard.

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI) – Privacy Office.

# Garantir la sécurité et la qualité des produits.

Opella s'engage à promouvoir une culture d'entreprise axée sur la sécurité, la qualité et la conformité réglementaire dans tout ce que nous faisons. Notre priorité absolue est la santé et la sécurité des patients et des consommateurs, en nous assurant que nos produits et nos pratiques méritent en permanence la confiance qui leur est accordée. Nous leur donnons les moyens de maîtriser leur santé en toute confiance et sérénité, et prendre consciemment des décisions basées sur des données scientifiques fiables.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ Se conformer à l'ensemble des référentiels de bonnes pratiques (GxP) applicables, incluant les bonnes pratiques de fabrication, de distribution et cliniques, ainsi qu'aux réglementations et lois en vigueur relatives à la qualité, à la vigilance, au signalement des effets indésirables et aux réclamations produits. Cela comprend la pharmacovigilance, la vigilance des dispositifs médicaux, la cosmétovigilance et la vigilance nutritionnelle, afin de garantir la plus haute qualité et sécurité de nos produits tout au long de leur cycle de vie.
- ✔ Effectuer des audits réguliers des activités relevant des fonctions GxP (Essais Clinique, Pharmacovigilance, Informations médicales, Fabrication et Approvisionnement) afin de garantir le respect des processus externes et internes. Nous auditons également notre chaîne d'approvisionnement, y compris les sites, les fournisseurs, les transporteurs et les partenaires commerciaux, pour nous assurer que seuls les produits répondant à nos standards rigoureux sont livrés aux patients et aux consommateurs.
- ✔ Identifier, évaluer et gérer de manière proactive les risques liés aux produits pour protéger la sécurité des patients et des consommateurs, en traitant toute préoccupation dans les meilleurs délais.
- ✔ Signaler, surveiller et évaluer sans délai les effets indésirables, les réclamations produits et mettre en œuvre les mesures d'atténuation des risques, conformément aux lois, règlements et codes applicables, en suivant des processus internes de gouvernance et de prise de décision clairs et efficaces.

- ✔ Prendre au sérieux tous les retours et réclamations liés à nos produits, en les utilisant pour améliorer continuellement nos normes de qualité et de sécurité.
- ✔ Donner la priorité à des réponses rapides, précises et fondées sur des données probantes, aux demandes d'informations des consommateurs, des patients et des professionnels de santé, en veillant à ce que nos communications soient claires, impartiales et justifiées, et qu'elles favorisent une décision éclairée ainsi qu'un usage responsable de nos produits.
- ✔ Prendre des décisions basées sur les données en matière de sécurité et de qualité des produits.
- ✔ Surveiller attentivement et appliquer des mesures strictes pour prévenir la distribution de produits contrefaits, afin de protéger l'intégrité de notre marque.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✘ Prendre des décisions en matière de sécurité et de qualité basées sur des intérêts commerciaux.
- ✘ Négliger d'évaluer les risques liés à la qualité et à la sécurité des produits tout au long de leur cycle de vie.
- ✘ Ignorer les informations qui ont trait aux effets indésirables, aux réclamations produits ou aux commentaires.
- ✘ Compromettre la transparence ou la communication responsable des informations sur les produits.

## Questions-réponses.

**Q:** J'ai rencontré ma voisine au supermarché, et elle m'a dit que lorsqu'elle utilise l'un des produits Opella, elle a des maux de tête et des étourdissements. Elle ne sait pas si ces symptômes sont liés au produit. Dois-je le signaler ?

**R:** Oui, tout effet indésirable potentiel ou préoccupation en matière de santé en lien avec nos produits doit immédiatement être signalé(e), quelles que soient les circonstances. Il est important de suivre les procédures de signalement établies afin que la situation puisse être évaluée de manière appropriée. Chez Opella, nous instaurons une culture de la sécurité, où chaque préoccupation est prise au sérieux et traitée avec la plus grande rigueur.

---

### → Références.

Vigilance Standard(s).  
Quality Standard.

---

### → Contact.

Pharmacovigilance, Medical Device Vigilance,  
Nutritional Product Vigilance, Cosmetovigilance.  
M&S/Quality.  
Science/Regulatory.



# Commercialiser, promouvoir et éduquer de façon responsable.

Opella interagit avec une diversité de parties prenantes pour soutenir l'éducation scientifique et la promotion de nos produits, y compris les consommateurs, les patients, les soignants, les médecins, les pharmaciens, les partenaires commerciaux, les organisations de soins de santé, les associations professionnelles et les agents publics. Nous sommes déterminés à développer ces relations en faisant appel à l'honnêteté, à l'équité et à la responsabilité partagée, dans le but d'obtenir de meilleurs résultats pour tous en matière de santé.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ Interagir uniquement avec des parties prenantes lorsqu'il existe une raison scientifique ou commerciale claire et légitime, contribuant au bien-être des consommateurs ou des patients.
- ✔ Respecter l'indépendance des parties prenantes et prendre des mesures pour prévenir ou résoudre tout conflit d'intérêts potentiel.
- ✔ Écouter nos parties prenantes et valoriser leurs idées, en utilisant leur retour pour améliorer notre travail et rester alignés sur leurs besoins.
- ✔ Soutenir l'éducation des parties prenantes concernant la santé, le bien-être et l'utilisation sécurisée et efficace de nos produits.
- ✔ Fournir des informations factuelles, scientifiques, justes, impartiales, justifiées et à jour sur nos produits, pour soutenir leur utilisation sécurisée et efficace.
- ✔ Déclarer tous les parrainages et le soutien financier ou matériel pour garantir un financement et une promotion transparents. Nous attendons des bénéficiaires de ce financement qu'ils maintiennent le même niveau de transparence.
- ✔ Examiner et approuver tous les supports promotionnels et les informations scientifiques conformément à nos procédures internes avant toute utilisation.

- ✔ Traiter équitablement tous les patients, tous les consommateurs et tous les groupes de défense des patients et des consommateurs, et s'assurer que nos interactions avec ceux-ci sont basées sur le respect mutuel.
- ✔ Garantir que nos interactions avec les parties prenantes soient documentées par écrit et divulguées en fonction des exigences des lois, des règlements et des codes applicables en matière de transparence et de conformité à ceux-ci.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✘ Autoriser les allégations ou communications trompeuses qui pourraient induire en erreur ou influencer indûment les décisions.
- ✘ Mener des activités promotionnelles cachées, promouvoir nos produits en dehors de leurs indications ou utilisations approuvées, ou les promouvoir avant d'obtenir les autorisations de mise sur le marché requises.
- ✘ Utiliser des cadeaux, des dons, des subventions, des services, des activités d'hospitalité, des divertissements ou tout autre transfert de valeur pour influencer indûment des décisions, concernant notamment des recommandations de produits, des ordonnances, des changements de produits ou des directives.

## Questions-réponses.

**Q:** En tant que représentant commercial, je suis ravi de disposer d'un nouveau produit contre les allergies et j'ai hâte de le présenter aux pharmaciens de ma ville. Puis-je commencer à le promouvoir immédiatement en partageant les réimpressions d'un journal que j'ai trouvé en ligne, ou dois-je attendre de recevoir les documents approuvés ?

**R:** Nous apprécions votre enthousiasme pour tenir les pharmaciens informés ! Mais il est important de partager uniquement les documents qu'Opella a officiellement approuvés. Cela garantit que toutes les informations que nous fournissons sont exactes, conformes et respectueuses des réglementations. Tous les documents liés aux produits, y compris les documents de tiers tels que les articles de journaux, doivent transiter par notre processus d'approbation interne avant d'être partagés. En suivant ces étapes, nous maintenons la confiance et nous nous assurons que les pharmaciens reçoivent les informations les plus fiables et les plus conformes pour soutenir leur rôle dans le cadre des soins aux patients et aux consommateurs.

---

### → Références.

Anticorruption Standard.  
Service Standard.  
Hospitality Standard.  
Grants Standard.  
Donations Standard.  
Opella Meetings Standard.  
Congresses Standard.  
Patient Standard.  
Third Party Activities Standard.  
Items Standard.  
Influencer Interaction SOP.  
Promotional and Non-Promotional Materials Procedure.

---

### → Contact.

Growth Hub/Brand & Innovation.  
Medical.  
Regulatory.  
Public Affairs.  
Ethics and Business Integrity (EBI).  
Legal.



# Communiquer de manière réfléchie.

Opella est convaincue que chacun d'entre nous joue un rôle essentiel dans la façon dont le monde perçoit notre entreprise. Ce que nous disons et partageons, particulièrement en public ou en ligne, peut laisser une impression qui dure dans le temps. C'est pourquoi il est important que nous communiquions tous de manière responsable et réfléchie avec les parties prenantes, des consommateurs et patients aux professionnels de santé, aux médias et aux décideurs politiques. Ce faisant, non seulement nous protégeons notre réputation, mais nous développons également la confiance et contribuons à créer un impact positif dans le secteur de la santé du quotidien.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ Partager des informations avec les parties prenantes, qui sont honnêtes, respectueuses et fournies en temps opportun, tout en respectant les lois, règlements ainsi que les normes et procédures d'Opella applicables.
- ✔ Utiliser les canaux de communication, comme les e-mails, les réseaux sociaux et les applications de messagerie formellement approuvées, de manière responsable et avec professionnalisme, en évitant toute utilisation abusive qui pourrait nuire à la réputation d'Opella ou révéler des informations sensibles.
- ✔ Faire preuve de bon sens qui se manifeste dans le ton et le contenu pour éviter de donner une image fautive de l'entreprise ou de mettre sa réputation en danger.
- ✔ S'assurer que tous nos rapports, communiqués de presse et communications publiques fournissent les informations justes, exactes, fournies en temps opportun et claires sur nos opérations, notre portefeuille, notre situation financière et nos résultats d'exploitation.
- ✔ Protéger les informations financières confidentielles et les partager uniquement avec des personnes autorisées à des fins légitimes.
- ✔ Parler au nom d'Opella uniquement si nous sommes officiellement autorisés à le faire. Cela inclut les interactions avec les médias, les affichages sur les réseaux sociaux, les discours publics ou les publications. Se livrer à des activités de lobbying de manière transparente et responsable pour contribuer à l'élaboration éclairée des politiques publiques qui font progresser la santé publique et reflètent les intérêts légitimes de l'industrie des soins de santé.

- ✔ S'assurer que seuls le département Public Affairs, les autres employés autorisés désignés et les consultants en lobbying approuvés font du lobbying au nom d'Opella. Exiger que toutes les activités de lobbying soient conformes aux lois, règlements, codes institutionnels et normes internes applicables. Cela inclut les obligations de transparence telles que les exigences d'enregistrement et de divulgation.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✘ Partager des informations sensibles ou confidentielles sur notre entreprise, nos produits, nos pratiques, nos collaborateurs, consommateurs ou parties prenantes dans le domaine public, y compris les plateformes numériques.
- ✘ Discuter de nos produits à moins d'être autorisé(e) à le faire et qu'il soit approprié de le faire.
- ✘ Offrir ou promettre toute forme d'avantage personnel, comme des cadeaux, des marques d'hospitalité, des divertissements ou des services, aux décideurs politiques pour influencer leurs décisions ou aux médias pour obtenir une bonne couverture médiatique sur Opella et ses produits.

## Questions-réponses.

**Q:** Puis-je partager une photo de groupe du récent dîner officiel de fin d'année de l'équipe d'Opella sur mon compte LinkedIn personnel ? Nous avons passé un excellent moment et je suis fier de faire partie de l'entreprise.

**R:** Oui, vous pouvez partager des photos d'événements organisés par Opella sur votre réseau social personnel ou sur votre compte media. Toutefois, vous devrez vous assurer qu'aucune information confidentielle ou sensible d'Opella ne soit visible et que toutes les personnes, qui apparaissent sur la photo, aient connaissance que celle-ci puisse être diffusée sur les réseaux sociaux et qu'elles aient la possibilité d'en être retirées ou de s'y opposer. En vous assurant de mettre en place ces contrôles, vous pouvez partager les célébrations de votre équipe tout en respectant nos normes relatives à la confidentialité, aux communications et à la protection de la vie privée.

---

### → Références.

Social Media Guidance.

---

### → Contact.

Communications.

Public Affairs.

Legal.

# Encourager l'utilisation responsable des technologies et de l'intelligence artificielle.

Opella s'engage à utiliser les technologies et les outils digitaux de manière responsable, transparente et conforme aux principes éthiques qui figurent dans notre Code. Qu'il s'agisse de l'intelligence artificielle (IA) ou d'autres systèmes digitaux, nous privilégions l'intégrité, le respect des droits des utilisateurs, et nous nous assurons que nos innovations soutiennent notre mission. En étant conscients des risques associés aux technologies numériques émergentes, nous protégeons notre organisation et les personnes qui nous font confiance. Cette approche nous permet de continuer à évoluer de manière responsable tout en maintenant les normes élevées qui définissent Opella.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Gérer toutes les technologies, tous les outils et systèmes digitaux avec rigueur et de manière responsable.
- ✓ Utiliser les applications et technologies numériques formellement approuvées de manière transparente, éthique et légale.
- ✓ S'efforcer de développer des solutions internes à l'aide de l'IA qui soient transparentes, intelligibles et explicables, en veillant à ce que les décisions soient compréhensibles, et que les résultats soient dignes de confiance en évitant activement les préjugés, la discrimination, l'inexactitude, l'opacité de la boîte noire et le manque d'impartialité.
- ✓ Suivre les processus internes mis en place pour évaluer et atténuer les risques potentiels liés aux technologies numériques que nous utilisons pour nous assurer qu'elles soutiennent nos objectifs tout en respectant nos normes éthiques, de conformité, de sécurité et de qualité.
- ✓ Veiller à assurer une surveillance humaine appropriée en examinant et en validant les résultats produits par l'IA, afin d'en garantir l'exactitude, la pertinence et l'inclusion, en particulier dans le cadre de décisions sensibles ou à fort impact telles que les communications, les décisions stratégiques et opérationnelles ou les décisions ayant un impact sur les consommateurs et les patients.
- ✓ Indiquer clairement quand un contenu pour une communication externe est généré initialement par l'IA

- ✓ Mettre en œuvre des contrôles appropriés lors de l'utilisation de la technologie numérique pour les opérations internes, en assurant un accès sécurisé, des données chiffrées et une surveillance continue pour détecter tout usage abusif ou toute violation.
- ✓ Rester informé et suivre une formation sur les risques émergents dans les domaines du numérique et de l'IA, en veillant à ce que notre usage de la technologie évolue de manière responsable parallèlement à l'innovation.
- ✓ Prendre des mesures appropriées pour prévenir les violations des droits d'auteur, des conditions d'octroi des licences ou des droits d'autrui.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Utiliser la technologie numérique (y compris le contenu généré par l'IA) pour tromper ou manipuler des collègues ou des parties prenantes.
- ✗ Transmettre des informations confidentielles, personnelles ou sensibles de l'entreprise sur des plateformes de l'IA publiques ou non approuvées.

## Questions-réponses.

**Q:** Puis-je utiliser l'IA pour m'aider à créer un contenu promotionnel pour Enterogermina sur Instagram? C'est juste une première ébauche, et je l'examinerai avant de la partager avec l'équipe. Est-ce acceptable ?

**R:** Oui, vous pouvez utiliser des outils de l'IA générative formellement approuvés pour vous aider à créer ou à rédiger, à condition de respecter nos normes en matière d'utilisation responsable de l'IA. Examinez, vérifiez les faits et validez toujours le contenu vous-même, car les résultats de l'IA peuvent être inexacts ou trompeurs. Lorsque vous utilisez l'IA, vous devez l'indiquer clairement à tout le monde. En cas de doute, consultez votre manager ou le département Legal avant le partage avec autrui.

---

### → Références.

Responsible AI Framework.

---

### → Contact.

Digital Data.

**3. Nous prenons  
soin de notre  
entreprise  
et de nos  
collaborateurs.**

# Gérer les conflits d'intérêts.

Les collaborateurs d'Opella prennent des décisions qui sont dans le meilleur intérêt de l'entreprise, des consommateurs, des patients et d'autres parties prenantes. Nous évitons tout conflit d'intérêts, en veillant à ce que nos rôles professionnels ne soient jamais utilisés à des fins personnelles, ou au profit de nos amis ou de notre famille. En restant fidèles à ces principes, nous développons la confiance, protégeons notre réputation et contribuons à forger un avenir durable pour les soins de santé.

## Nous faisons/Je fais.

- ✓ Prendre les conflits d'intérêts au sérieux, qu'ils soient réels, potentiels ou simplement perçus, et les déclarer de manière systématique et en temps opportun. Si nous nous sentons mal à l'aise pour expliquer une situation publiquement, cela indique probablement qu'il s'agit d'un conflit d'intérêts qu'il convient de déclarer.
- ✓ Éviter les situations où nos intérêts personnels, ou ceux de nos proches, interfèrent, pourraient interférer, ou pourraient être perçus comme interférant avec les intérêts commerciaux légitimes d'Opella.
- ✓ Déclarer tout rôle externe, les activités de conseil, les sièges à des conseils d'administration en dehors de l'entreprise, et les intérêts commerciaux ou les relations personnelles avec les partenaires, les fournisseurs, les concurrents d'Opella ou toute entité liée aux soins de santé.
- ✓ Évaluer les conflits d'intérêts potentiels déclarés par les candidats et les nouvelles recrues pour des postes chez Opella.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas.

- ✗ Laisser l'intérêt personnel, ou l'apparence d'un intérêt personnel, interférer avec les intérêts commerciaux légitimes d'Opella, y compris la détention d'intérêts financiers qui pourraient influencer nos décisions.
- ✗ Superviser ou favoriser des proches ou des amis.

- ✗ Prendre des décisions qui pourraient être biaisées, ou perçues comme telles, en raison de relations romantiques ou personnelles.
- ✗ Accepter des cadeaux ou des invitations qui pourraient créer un sentiment d'obligation.

## Questions-réponses.

**Q:** Ma petite amie a récemment rejoint l'équipe dirigeante d'une agence digitale avec laquelle Opella envisage de travailler pour soutenir une nouvelle marque. Je ne fais pas partie de cette équipe commerciale spécifique et, généralement, je ne participe pas aux décisions concernant les fournisseurs. Dois-je tout de même le signaler ?

**R:** Oui. Vous devez signaler ce conflit potentiel. Même si vous n'êtes pas directement impliqué(e) dans la décision, votre connexion pourrait soulever des questions ou créer l'apparence d'un parti pris. Le fait d'être transparent(e) protège votre réputation et aide à préserver la confiance dans le cadre des décisions prises par Opella. Déclarez la situation conformément au processus d'Opella.

---

### → Références.

Conflicts of Interest SOP.

---

### → Contact.

Ethics and Business Integrity (EBI).

# Protéger nos actifs.

Opella s'engage à protéger ses actifs en utilisant les ressources de manière responsable, en maintenant des contrôles internes rigoureux, et en protégeant la confidentialité des informations exclusives d'Opella. Nous respectons également notre propriété intellectuelle et la propriété intellectuelle des autres, en veillant à agir avec intégrité et à respecter les normes les plus élevées dans tout ce que nous faisons.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Protéger les actifs d'Opella, qu'ils soient physiques, financiers, digitaux, ou qu'il s'agisse de propriété intellectuelle, contre la perte, les dommages, le détournement, le vol, l'utilisation abusive et le gaspillage. Cela consiste notamment à sécuriser le matériel, à gérer un stockage approprié, et à signaler rapidement tout problème.
- ✓ Traiter toutes les informations confidentielles et sensibles avec la plus grande rigueur. Cela inclut les données financières, les stratégies commerciales, les dossiers des collaborateurs ou des clients et toute autre information exclusive.
- ✓ Respecter et protéger la propriété intellectuelle d'Opella. Cela inclut les conceptions de produits et d'emballages, les données de recherche et développement, les marques déposées, les noms de marques et logos, les processus, et les informations sur les clients ou les collaborateurs. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour enregistrer, défendre et faire valoir nos droits de propriété intellectuelle.
- ✓ Respecter la propriété intellectuelle et les informations confidentielles d'autrui.
- ✓ Utiliser les ressources de l'entreprise, y compris le matériel et les systèmes informatiques, de manière responsable et uniquement dans le cadre d'activités professionnelles légitimes.
- ✓ Gérer les dossiers de manière responsable. Les documents et données de la Société doivent être conservés, consultés, transférés et supprimés conformément à nos normes de conservation des données et aux exigences légales applicables.

- ✗ Surveiller les menaces de cybersécurité et répondre à celles-ci, y compris les cyberattaques et les violations de données à caractère personnel. En cas d'incident, nous suivons nos procédures de violation établies pour minimiser les dommages, informer les parties prenantes concernées et rétablir rapidement et efficacement la sécurité.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Détourner ou exploiter les actifs d'Opella à des fins personnelles, y compris des décaissements frauduleux.
- ✗ Partager des informations confidentielles avec des tiers sans autorisation appropriée ou mesures de protection adéquates. Un accord de confidentialité signé est requis avant tout partage avec des tiers.
- ✗ Copier, utiliser ou partager des documents protégés sans autorisation.

## Questions-réponses.

**Q:** Tandis que je naviguais en ligne, je suis tombé sur un prix publicitaire dans le domaine des soins de santé Grand Public. À ma grande surprise, j'ai vu que notre agence de création avait soumis la nouvelle campagne pour notre prochain produit, bien que notre campagne n'ait pas encore été lancée. Que devrais-je faire ?

**R:** Je le signale immédiatement à mon manager. Le partage d'une campagne avant son lancement officiel peut constituer une violation de la confidentialité par l'agence. Ce type de divulgation non autorisée, même par un partenaire de confiance, peut mettre Opella en danger et réduire l'impact du lancement. Opella compte sur tous ses collaborateurs pour contribuer à protéger les documents confidentiels et s'assurer que nos tiers en font de même, car nous sommes également responsables de leur conduite.

---

### → Références.

Information Technology and Solutions Usage Standard.

---

### → Contact.

LEX/ Legal/ Corporate Security & Intelligence.  
Digital/ Cybersecurity.

# Favoriser une culture inclusive.

La mission d'Opella de mettre « la santé entre vos mains en rendant la santé du quotidien aussi simple qu'elle devrait l'être » reflète un engagement profond à construire une entreprise de soins de santé utile et innovante qui, à la fois, représente authentiquement la diversité des communautés de consommateurs que nous servons et favorise une culture où chacun se sent valorisé et reconnu. Nos collaborateurs sont notre plus grand atout, et nous sommes convaincus que leur offrir des opportunités d'exceller et de diriger, indépendamment de leurs parcours, génère de la valeur. À ce titre, nous opérons en vertu des principes clés suivants :

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Favoriser la diversité des points de vue pour stimuler l'innovation et améliorer la santé du quotidien des consommateurs dans le monde entier.
- ✓ Fonder nos pratiques de recrutement et de promotion sur l'égalité des chances en matière d'emploi et la reconnaissance du mérite, en tenant compte de la performance et du potentiel.
- ✓ Créer un environnement où les collaborateurs peuvent pleinement être eux-mêmes, car l'inclusion stimule l'innovation.
- ✓ Adapter en continu nos initiatives en matière d'inclusion pour répondre aux besoins de l'entreprise et respecter lois en vigueur, tout en tenant compte des contextes locaux.
- ✓ S'engager à créer un espace de travail accessible en fournissant des aménagements raisonnables (p. ex., rampes, ascenseurs et zones calmes), des modalités de travail flexibles et des outils permettant à chaque collaborateur, quelles que soient ses capacités, de contribuer pleinement et de réussir.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Tolérer des comportements ou des pratiques qui nuisent à un environnement sécurisé, inclusif et respectueux où chacun se sent valorisés et encouragés à contribuer.
- ✗ Discriminer, stigmatiser ou exercer des représailles à l'égard des personnes qui demandent de bénéficier d'aménagements, signalent des incidents ou plaident en faveur d'améliorations en matière d'accessibilité.

## Questions-réponses.

**Q:** Un collègue fait souvent des « blagues » sur les rôles de chaque genre et commente régulièrement ce qu'il considère comme des tâches « appropriées » pour les hommes et pour les femmes. Par exemple, il a récemment fait savoir que « c'est aux femmes d'acheter les gâteaux pour les anniversaires des collègues ». Ses propos me mettent mal à l'aise, mais je ne sais pas si cela se qualifie de harcèlement. Que devrais-je faire ?

**R:** Les commentaires qui renforcent les stéréotypes de genre, même sous forme de plaisanteries, peuvent créer un environnement de travail hostile ou exclu. Ils peuvent être perçus comme du harcèlement par les personnes visées, indépendamment de l'intention légère de leur auteur. Il est important de réagir à ce type de comportement, qu'il nous soit directement adressé ou que nous en soyons témoins. Nous pouvons répondre directement en disant : « Je ne pense pas que ce commentaire soit en accord avec notre engagement en faveur de l'inclusion et notre Etat d'esprit de "*Challenger*". » Être un allié, c'est aussi intervenir lorsqu'on est témoin de comportements inappropriés, pas seulement pour soi-même, mais aussi pour soutenir ceux qui peuvent se sentir marginalisés. Si le comportement persiste ou si vous préférez ne pas intervenir directement, vous pouvez le signaler à un collègue du département P&C, du département Ethics & Business Integrity (EBI) ou à la ligne d'assistance Speak-Up ([Speak-Up Helpline](#)). Notre culture d'entreprise repose sur le respect, et chacun a la responsabilité de la préserver.

---

### → Références.

Human Rights Policy.

---

### → Contact.

P&C.  
Sustainability.

# Maintenir une conduite professionnelle.

Opella veille à faire régner un environnement de travail sécurisé et respectueux, où toutes les formes de comportements inappropriés, y compris le harcèlement et la discrimination, sont catégoriquement rejetées. Nous ne tolérons aucun comportement portant atteinte la dignité d'une personne, afin que chacun se sente valorisé et respecté dans chaque interaction.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ Interdire sans équivoque toutes les formes de harcèlement ou de discrimination, voire l'apparence de harcèlement ou de discrimination, indifféremment de son mode d'expression (oral, écrit, numérique ou physique), basés sur l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, la nationalité, l'âge, le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'apparence, la génétique, les antécédents médicaux, l'état civil, la grossesse, la parentalité, l'affiliation politique, l'appartenance syndicale, le statut socio-économique ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Cela s'applique au recrutement, aux conditions d'emploi, au développement professionnel, à l'évolution de carrière ou à toute autre interaction.
- ✔ S'opposer catégoriquement à l'utilisation de stéréotypes, de blagues déplacées, de micro-agressions, d'intimidation, de harcèlement moral ainsi que toute autre forme de comportement et de communication pouvant laisser entendre une situation de harcèlement ou de discrimination. Nous reconnaissons activement ces situations et y réagissons sans délai.
- ✔ S'opposer avec la plus grande fermeté au harcèlement et à la discrimination sexuels, et y répondre avec la plus grande rigueur. Cela inclut par exemple, les avances, commentaires, blagues, questions ou gestes à connotation sexuelle ; imiter les parties du corps ; contact physique sans consentement ; envahir l'espace personnel de manière sexuelle ; inviter avec insistance à des rendez-vous romantiques ; promettre des promotions ou des maintiens dans l'emploi en échange de faveurs sexuelles ; ou mettre fin à des carrières en réponse à des invitations refusées.

✔ Il est strictement interdit d'utiliser, de posséder, de distribuer ou d'être sous l'influence de drogues illégales ou de substances contrôlées non autorisées dans les locaux de l'entreprise, pendant les heures de travail ou lors de toute activité professionnelle liée à l'entreprise.

✔ Même lorsque la législation locale l'autorise, l'usage de toute substance altérant la capacité d'un employé à exercer ses fonctions de manière sûre et efficace, ou représentant un risque pour la santé et la sécurité d'autrui, n'est pas autorisé sur le lieu de travail.

✔ Autoriser une consommation modérée d'alcool lors d'événements professionnels, lorsque cela est culturellement accepté et légalement permis localement, à condition qu'elle ne compromette pas la santé et la sécurité de soi-même et d'autrui, et que tous les participants adoptent un comportement professionnel et respectueux.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas.

- X** Tolérer, par exemple, les commentaires sur les attributs perçus d'une certaine ethnicité (p. ex., les cheveux bouclés, accents, croyances, vêtements) ; les insultes, blagues ou stéréotypes raciaux ; l'intolérance concernant les différences en matière de tenue ; l'intolérance à l'égard des fêtes religieuses, traditions ou coutumes non courantes, et nous traitons avec rigueur ces situations.
- X** Accepter et traiter avec la plus grande fermeté le harcèlement et la discrimination basés sur le genre, l'identité et l'expression de genre, et l'orientation sexuelle. Cela comprend le fait de combattre les stéréotypes de genre qui imposent la façon dont les personnes doivent se comporter ou agir et d'empêcher l'affichage ou le partage de documents dégradants (p. ex., publications sur les réseaux sociaux, bandes dessinées, affiches, e-mails, mêmes, messages textuels) qui ciblent les collaboratrices ou les collègues LGBTQAI+. Cela implique également de traiter les références persistantes aux normes de genre, les promotions ou projets non attribués à des collègues en lien avec la grossesse et les remarques sexistes (p. ex., les femmes ne sont pas douées pour...).
- X** Tolérer toute forme de mauvaise conduite sur le lieu de travail ou dans tout autre cadre professionnel en dehors du lieu de travail, comme lors d'événements de la société. Cela comprend les propos abusifs ou menaçants, les cris, les agressions ou les comportements qui créent un environnement hostile, dangereux ou irrespectueux pour les autres.

## Questions-réponses.

**Q:** Deux collègues, Alex et Aisha, assistent à une fête de bureau. Au fur et à mesure que la soirée progresse, vous remarquez qu'Alex commence à flirter avec Aisha. La conversation semble d'abord inoffensive, mais les remarques d'Alex deviennent rapidement plus personnelles et suggestives. Le langage corporel d'Aisha change : elle commence à avoir l'air d'être mal à l'aise, évitant le contact visuel et remuant sur son siège. Vous entendez Alex dire quelque chose comme : « Vous êtes éblouissante ce soir, Aisha. Je pense constamment à vous », et « Nous devrions nous voir plus souvent, peut-être dans un endroit plus privé. » Aisha répond poliment, mais avec un rire nerveux, et tente de changer de sujet. En tant que spectateur, que devrais-je faire en entendant Alex faire des remarques qui mettent Aisha mal à l'aise ?

**R:** Abordez la situation calmement et respectueusement. Vous pourriez dire : « Bonjour Alex, restons professionnels dans nos conversations » ou vous pourriez offrir à Aisha l'occasion de s'éloigner de la situation en proposant : « Aisha, voulez-vous vous joindre à moi pour aller respirer un peu d'air frais ? ». En outre, il est important de signaler la situation au département P&C, au département Ethics & Business Integrity (EBI) ou à la ligne d'assistance [Speak-Up Helpline](#). Plus tard, contactez Aisha pour vous assurer qu'elle va bien et se sent soutenue.

---

### → Contact.

P&C.

# Respecter les droits de l'homme.

Les droits de l'homme sont les droits et libertés fondamentaux auxquels toutes les personnes ont droit. Opella s'engage à respecter les droits de l'homme, tels que les droits des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, la santé et la sécurité des participants aux essais cliniques et des patients/consommateurs, la protection de la vie privée et un environnement propre, sain et durable. Cela signifie traiter équitablement toutes les personnes liées à notre chaîne de valeur, cultiver un environnement respectueux et solidaire pour les collaborateurs, agir avec intégrité dans nos relations avec les partenaires et les fournisseurs, et s'engager de manière responsable avec les communautés dans lesquelles nous opérons.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Respecter les droits de l'homme et les normes internationales de travail et se conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes telles que la Charte internationale des Droits de l'Homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
  - ✓ S'assurer que tout travail est choisi librement. Nul ne doit être contraint de travailler sous la menace, la dette, la coercition ou la tromperie. Les employés sont libres d'accepter ou de quitter leur emploi sans subir des sanctions.
  - ✓ Fournir à chaque collaborateur un contrat de travail écrit dans une langue qu'il comprend, précisant les conditions essentielles.
  - ✓ Respecter le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, lorsque la loi l'autorise, et ne pas interférer avec la capacité de s'organiser des collaborateurs.
  - ✓ Assurer une rémunération juste et régulière qui respecte ou dépasse les montants minimaux et permet aux travailleurs et à leurs familles de vivre avec dignité.
  - ✓ Assurer des conditions de travail justes et saines, notamment en limitant les heures de travail, et en offrant des périodes de repos appropriées et des congés payés, conformément aux lois applicables et aux normes internationales.
- ✓ Effectuer des contrôles préalables de l'approvisionnement, en particulier pour les catégories d'achats à haut risque, pour s'assurer que notre chaîne d'approvisionnement ne viole pas les droits de l'homme.
  - ✓ Respecter les communautés locales partout où nous opérons et s'engager à répondre aux préoccupations soulevées par les membres des communautés locales.
  - ✓ Mesurer et signaler l'impact de nos engagements envers les droits de l'homme et la société, conformément aux normes légales et réglementaires applicables.
  - ✓ Attendre de nos partenaires et fournisseurs qu'ils se conforment à notre Code de Conduite des fournisseurs.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas.

- X** Accepter toute forme de travail forcé, y compris l'esclavage, le travail asservi et le trafic d'êtres humains, en toutes circonstances.
- X** Utiliser le travail des enfants et nous n'employons aucune personne qui n'a pas atteint l'âge minimum légal d'accès au travail.
- X** Pratiquer l'emploi non déclaré ou illégal, et nous empêchons activement les pratiques de travail caché ou informel dans toutes nos opérations.
- X** Détenir des passeports, licences ou documents d'immigration, et nous nous abstenons toujours de les détruire ou de les altérer.

## Questions-réponses.

**Q:** Tandis que je prenais un café, j'ai eu une petite conversation avec l'agent d'entretien qui nettoyait la machine. Comme c'est la période des vacances scolaires, je lui ai demandé s'il allait prendre des congés. Il a indiqué qu'en fait, son entreprise ne lui permet jamais de prendre des congés, même le dimanche. Cela m'a choqué. Dois-je le signaler ?

**R:** Oui, vous devriez le signaler. Si un prestataire de services empêche ses travailleurs de prendre des congés ou exige qu'ils travaillent pendant des heures excessives, y compris les week-ends, il risque de violer le droit du travail et les droits de l'homme fondamentaux. Même les conversations informelles peuvent révéler de graves préoccupations. Signalez rapidement la situation à votre manager, au département Ethics & Business Integrity (EBI) ou au département P&C. Respecter les droits de l'homme commence par l'attention portée aux autres et le courage de s'exprimer.

---

### → Références.

Human Rights Policy.

---

### → Contact.

Sustainability / Human Rights.  
Procurement.

# Favoriser un espace de travail sain et sécurisé.

Opella s'engage à créer un environnement de travail sain et sécurisé qui favorise la sécurité ainsi que le bien-être physique et mental de toute personne qui évolue dans notre environnement de travail. En offrant des conditions propices, nous donnons à nos collaborateurs les moyens de s'épanouir pleinement et d'exprimer tout leur potentiel, afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes chaque jour.

## Nous faisons/Je fais .

- ✔ Se conformer à toutes les lois, toutes les réglementations et tous les codes applicables en matière de santé et de sécurité, et aller au-delà de la simple conformité en promouvant activement une culture de prévention et de responsabilisation qui prend soin des collaborateurs de l'entreprise.
- ✔ Montrer l'exemple et se conformer à toutes les règles de santé et de sécurité, en mettant l'accent sur les Règles de sécurité pour sauver des vies d'Opella traitant des risques menaçant la vie (p. ex., conduite de véhicules, travaux en hauteur, travaux de construction, systèmes sous tension).
- ✔ Prioriser la santé, la sécurité, l'accessibilité et le bien-être de tous les collaborateurs, en intégrant ces principes dans tous les aspects de nos opérations et de notre environnement de travail, y compris lors des déplacements professionnels.
- ✔ Concevoir et entretenir nos installations pour assurer de respecter les normes les plus rigoureuses en matière de sécurité et de bien-être.
- ✔ Promouvoir la sécurité psychologique afin que chacun se sente libre et encouragé à s'exprimer en cas de préoccupations liées à la santé et à la sécurité, en développant une culture de prévention proactive.
- ✔ Développer une culture de sécurité interdépendante où chacun se soucie de l'autre, en fournissant un retour constructif lorsqu'un comportement à risque est observé ou lorsqu'une situation dangereuse est identifiée.

- ✔ Prendre des mesures proactives pour identifier et atténuer les risques et assumer la responsabilité de contribuer à notre parcours vers un lieu de travail sans aucun danger.
- ✔ Signaler rapidement tout incident réel ou potentiel concernant la santé, la sécurité, l'environnement ou les incidents de sécurité à notre manager ou au manager du département Santé et Sécurité, afin que des mesures appropriées soient prises.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✘ Ignorer ou minimiser les préoccupations en matière de santé et de sécurité soulevées par les collaborateurs ou observées sur le lieu de travail.
- ✘ Tolérer les comportements, pratiques ou conditions de travail dangereux qui pourraient compromettre la sécurité physique ou mentale et le bien-être de toute personne qui évolue dans notre environnement de travail.

## Questions-réponses.

**Q:** Lors de ma visite d'un site de fabrication, en quittant une réunion, j'ai remarqué qu'un ouvrier du bâtiment qui se trouvait sur le toit ne portait pas de harnais de sécurité. Je ne suis pas responsable de cette activité ; devrais-je quand même le signaler ?

**R:** Oui, vous devriez le signaler immédiatement. Travailler en hauteur sans protection adéquate contre les chutes menace grandement la sécurité et pourrait entraîner des blessures graves ou la mort. Quel que soit votre rôle ou vos responsabilités, chacun a le devoir de s'exprimer en cas de conditions de travail dangereuses. Vous devez immédiatement informer le travailleur, si vous pouvez le faire en toute sécurité, en vous référant aux Règles de sécurité pour sauver des vies d'Opella, qui exigent d'avoir une protection contre les chutes pour le travail en hauteur. Par ailleurs, vous devez signaler l'incident au manager du département Health, Safety & Environment (HSE) du site.

---

### → Références.

HSE Policy.  
HSE standards & guides.  
Opella Life-Saving Rules.

---

### → Contact.

M&S/HSE.  
P&C / Real Estate and Workplace Experience.

# 4. Nous prenons soin de notre monde.

# S'engager pour des sociétés en bonne santé.

Chez Opella, nous plaçons la sécurité, le bien-être et la confiance des consommateurs et des patients au cœur de nos actions. Nous croyons que la santé est un droit humain fondamental et que la construction de sociétés en bonne santé commence par l'accès à des produits fiables, fabriqués selon les principes de l'intégrité scientifique et de transparence. En fournissant des informations et formations fiables, nous visons à responsabiliser les individus et à favoriser le développement de communautés inclusives et résilientes. Des consommateurs et patients aux collaborateurs, partenaires et communautés, nous nous efforçons d'avoir un impact positif durable sur la santé et le bien-être.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Prioriser la sécurité, le bien-être et les droits des consommateurs et des patients dans le cadre de chaque décision que nous prenons, du développement des produits à la surveillance post-commercialisation.
- ✓ S'assurer que nos produits sont étayés par des preuves scientifiques solides, fabriqués selon les normes de qualité les plus strictes et utilisés de manière appropriée.
- ✓ Écouter et respecter la voix des consommateurs et des patients, en intégrant leur retour dans notre façon d'innover, de communiquer et de nous améliorer.
- ✓ Empêcher que nos produits ne soient falsifiés pour protéger les consommateurs et les patients.
- ✓ Fournir des informations claires, exactes et accessibles pour aider chacun à prendre des décisions éclairées concernant leur santé.
- ✓ Promouvoir l'accès aux soins de santé et à la santé du quotidien en s'efforçant de rendre nos produits disponibles et culturellement adaptés aux diverses communautés à travers le monde.
- ✓ S'efforcer de contribuer positivement à nos communautés, et nous construisons et maintenons des relations respectueuses avec les organisations communautaires.

✓ Défendre la santé du quotidien, la santé publique, le bien-être et l'inclusion dans les communautés que nous servons.

✓ Encourager les collaborateurs à s'engager dans le bénévolat, porteur de sens et dans les actions au service des communautés locales.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Compromettre la sécurité, la qualité ou l'intégrité scientifique des produits pour obtenir un gain commercial.
- ✗ Tromper les consommateurs ou les patients par le biais d'informations inexacts, incomplètes ou confuses sur nos produits ou leur utilisation.
- ✗ Ignorer les retours, les préoccupations ou les réclamations des consommateurs, des patients ou des communautés qui pourraient nous aider à améliorer la sécurité, l'accessibilité ou la confiance.
- ✗ Utiliser des initiatives d'impact social liées à la marque uniquement à des fins commerciales ou de relations publiques.

## Questions-réponses.

**Q:** J'ai récemment été contacté par une association de patients dont la mission est de sensibiliser sur les infections de l'estomac. Elle demande à Opella d'apporter son soutien sous la forme d'une subvention pour financer l'une de ses campagnes, ce qui permettrait d'éduquer les patients et les consommateurs sur les stratégies de prévention. C'est une initiative très importante, et je veux m'assurer de la gérer correctement. Comment devrais-je répondre ?

**R:** Chez Opella, nous sommes fiers de soutenir des initiatives qui permettent aux individus à prendre en charge leur santé. Si la demande est conforme à nos normes éthiques et est validée selon le processus approprié, nous sommes prêts à soutenir la campagne. Une fois la proposition validée et approuvée dans le cadre du processus de validation d'Opella, nous pourrions finaliser notre soutien à cette initiative porteuse de sens en faveur de meilleurs résultats en matière de santé.

---

### → Références.

Healthcare Community Engagement Standards.

---

### → Contact.

Sustainability.  
Growth Hub.  
Science Hub.  
Public Affairs.

# S'engager en faveur d'une planète en bonne santé.

Chez Opella, nous reconnaissons que la santé humaine et la santé de la planète sont inextricablement liées. Le changement climatique, la pollution, la perte de biodiversité et la pénurie de ressources ne sont pas seulement des problèmes environnementaux : ils ont un impact direct sur la santé publique et sur notre capacité à prendre soin des personnes. C'est pourquoi nous sommes déterminés à assurer une bonne gestion environnementale dans tout ce que nous faisons. Que ce soit la manière dont nous opérons et innovons ou la manière dont nous nous approvisionnons et collaborons, nous nous efforçons de protéger les ressources naturelles, de réduire notre empreinte et d'œuvrer en faveur d'un avenir plus durable pour notre entreprise, nos communautés et les générations à venir.

## Nous faisons/Je fais .

- ✓ Se conformer à toutes les lois, toutes les réglementations et tous les codes environnementaux pertinents et intégrer les principes Environnementaux, Sociaux et de Gouvernances (ESG) dans nos opérations et notre stratégie.
- ✓ Travailler à la décarbonation de nos produits, de nos opérations et de notre chaîne de valeur en réduisant les émissions de gaz à effet de serre conformément aux objectifs scientifiques.
- ✓ Réduire notre empreinte environnementale au sein de nos opérations et de notre chaîne de valeur en s'efforçant de limiter les émissions, de préserver l'eau et les ressources, de protéger la biodiversité, d'éliminer la pollution, de gérer les déchets de manière responsable et de concevoir la circularité.
- ✓ Concevoir et fabriquer des produits avec la durabilité en point de mire, en priorisant les emballages recyclables, les modes de production économes en ressources, et les ingrédients et matériaux respectueux de l'environnement dans la mesure du possible.
- ✓ Intégrer la durabilité dans les décisions d'achat, en donnant la préférence aux fournisseurs et aux vendeurs qui utilisent de bonnes pratiques environnementales.
- ✓ Évaluer et gérer les risques environnementaux tout au long de notre chaîne de valeur, de l'approvisionnement en matières premières à la distribution et à l'utilisation par nos clients et nos consommateurs.
- ✓ Promouvoir des solutions plus durables pour les déplacements et la logistique, en encourageant les options de transport à faible impact lorsque cela est possible et en minimisant les déplacements aériens inutiles.

- ✓ Rechercher avant tout des solutions numériques pour réduire le gaspillage de papier, notamment en utilisant des documents digitaux pour la communication interne et externe, la formation et l'engagement.
- ✓ Favoriser une culture de sensibilisation à l'environnement et d'innovation, en impliquant les collaborateurs et les partenaires dans des pratiques durables.
- ✓ Mesurer et déclarer notre performance environnementale de manière transparente, conformément aux réglementations applicables et aux attentes des parties prenantes.
- ✓ Collaborer avec les tiers qui respectent nos normes environnementales et de durabilité.

## Nous ne faisons pas/ Je ne fais pas .

- ✗ Négliger nos responsabilités environnementales ou ignorer l'impact de nos opérations, de nos produits, de nos chaînes de valeur ou de nos décisions concernant la planète.
- ✗ Accorder la priorité aux gains à court terme au détriment des objectifs de durabilité à long terme ou compromettre nos engagements environnementaux pour des raisons de commodité ou d'économies.
- ✗ Faire des déclarations relatives à l'environnement vagues, non fondées ou trompeuses.

## Questions-réponses.

**Q:** Lors de la visite de l'un de nos fournisseurs d'emballages, j'ai remarqué qu'il utilisait beaucoup d'emballages en plastique à usage unique et qu'il ne semblait pas avoir de système de recyclage en place. Je ne sais pas si c'est mon rôle d'en parler. Devrais-je signaler cette préoccupation ?

**R:** Oui, la responsabilité environnementale est un engagement partagé, et les fournisseurs sont tenus de respecter les mêmes normes élevées qu'Opella s'applique à elle-même. Si vous voyez que des pratiques contredisent nos objectifs de durabilité, même si elles semblent minimes, il est important de vous exprimer. Partagez vos observations avec votre manager ou la personne compétente du département Procurement ou du département Sustainability. Opella peut ainsi maintenir sa conformité à ses obligations légales, interagir avec ses partenaires de manière constructive, et s'assurer que l'ensemble de notre chaîne de valeur reflète nos principes environnementaux.

---

### → Références.

Procurement Standard.  
HSE Policy and Standards.

---

### → Contact.

Sustainability.  
M&S/HSE.  
Procurement.



**Opella.**