

CODE DE CONDUITE (VERHALTENSKODEX) DU GROUPE YPSOMED

en vigueur au 1er janvier 2010

1. Introduction

Les décisions d'Ypsomed reposent sur des considérations économiques, mais aussi écologiques et sociales. Nous assumons chaque jour notre responsabilité envers nos collaborateurs, le public et l'environnement. Conjointement avec la vision, la mission et les valeurs de notre entreprise, le code de conduite doit orienter nos actions quotidiennes dans l'entreprise et appuyer notre processus décisionnel. Nos collaborateurs connaissent et comprennent notre code de conduite et agissent en conséquence. Pour toute question, veuillez vous adresser à votre responsable, au service des ressources humaines ou au service juridique. Le personnel d'encadrement est chargé de faire en sorte que les collaborateurs lisent et assimilent le code de conduite, mais aussi qu'ils l'appliquent dans leurs actions quotidiennes. Le personnel d'encadrement a qualité d'exemplarité, respecte le code de conduite dans ses fonctions d'encadrement et dans ses relations avec les groupes d'intérêt externes, et l'applique dans ses actions. L'infraction au présent code de conduite entraîne l'application de mesures correspondantes.

2. La gouvernance d'entreprise

Nous respectons les normes de gouvernance d'entreprise. Les principes et dispositions du groupe Ypsomed en matière de gouvernance sont détaillés dans les statuts et dans le règlement d'organisation du Conseil d'administration d'Ypsomed Holding AG et sont appliqués conformément à la directive de Corporate Governance de SIX Swiss Exchange.

3. Les actionnaires

Avec notre actionnaire majoritaire, nous voulons durablement créer de la valeur dans l'intérêt de nos actionnaires minoritaires, de nos collaborateurs et de nos clients. Nous orientons notre stratégie et sa mise en œuvre en fonction de ces intérêts. Mais une valorisation durable de l'entreprise exige aussi de prendre en considération comme il se doit les intérêts légitimes des pouvoirs publics, du public et de l'environnement.

4. Les collaborateurs

Ypsomed est un employeur attrayant doté d'une culture d'entreprise favorable à l'innovation et qui aspire à un degré élevé de motivation et de satisfaction de ses collaborateurs. En outre, Ypsomed applique une politique d'entreprise favorable à la famille. Nous offrons à nos collaborateurs des conditions attrayantes et exigeantes, ainsi que d'intéressantes possibilités de développement personnel. Nous traitons tous nos collaborateurs avec honnêteté, loyauté et respect en veillant à garantir de bonnes relations interpersonnelles. Nous pratiquons des rémunérations justes et compétitives et nous reconnaissons le travail et les efforts fournis par chacun pour la réussite d'Ypsomed. Ypsomed forme des stagiaires et les recrute à la fin de leur stage dans la mesure du possible. Tous les collaborateurs ont à tout moment accès à leurs dirigeants (politique de la «porte ouverte»).

Nous ne tolérons aucune discrimination sur la base de l'origine ethnique, du sexe, de la religion, de la confession, de la nationalité, de l'invalidité, de l'âge, des préférences sexuelles, du handicap physique ou mental, de la situation de famille, des opinions politiques ou d'autres caractéristiques protégées par la loi. Nos décisions d'embaucher des collaborateurs, de leur faire suivre une formation continue ou de leur offrir une promotion reposent uniquement sur leur travail, leurs aptitudes et leur potentiel en rapport avec les exigences du poste concerné. Tout type de harcèlement est proscrit. Nous refusons catégoriquement toute forme de travail forcé ou obligatoire, ainsi que le travail des enfants. Ypsomed reconnaît la liberté d'association de ses collaborateurs.

5. La politique de communication

Nous cultivons une politique de communication ouverte, transparente et orientée vers le principe d'égalité de traitement de nos actionnaires, de nos investisseurs potentiels, des analystes financiers, des médias et de nos clients. Pour ce faire, nous employons les outils suivants : le rapport d'activité annuel, le rapport semestriel, la présentation des résultats annuels et semestriels aux médias et aux analystes financiers, ainsi que des informations régulières à la presse sur les événements importants. Seuls le président du

Conseil d'administration, le directeur général, les responsables de communication ou les personnes habilitées par eux répondent aux questions et demandes des investisseurs, des analystes et des médias.

Les informations que nous transmettons par le biais de rapports et de documents, en particulier aux pouvoirs publics et à nos actionnaires, et que nous publions dans d'autres communiqués sont essentiellement complètes, équitables, pertinentes, objectives, actuelles et compréhensibles. À cet égard, nous appliquons les principes suivants:

- une communication ouverte, transparente et proactive;
- l'information simultanée de nos collaborateurs et de nos actionnaires;
- nous ne fournissons aucun renseignement sur nos clients, sur les affaires concernant un collaborateur en particulier, sur les concurrents et sur les enquêtes en cours;
- nous ne commentons pas les rumeurs.

6. L'éthique commerciale

Dans toutes nos activités, nous visons un niveau élevé de performance et un comportement commercial professionnel et responsable.

6.1 Respect des lois

Nous observons toutes les lois et dispositions juridiques en vigueur. En tant que fabricant de produits médicaux, nous nous conformons aux codes de la FASMED en Suisse, d'AdvaMed aux États Unis et d'EUCOMED en Europe. Les principes de ces codes sectoriels ont pour but de protéger le processus décisionnel médical de toute influence illicite. Tout contact avec les spécialistes de la santé doit intervenir dans le respect des lois, des dispositions juridiques et du code sectoriel en vigueur dans le pays considéré.

6.2 Corruption

Nous ne proposons, ne promettons, ni n'accordons directement ou indirectement aucun paiement ou autre avantage indu aux fonctionnaires nationaux ou étrangers pour qu'ils s'emploient à mener une action ou à omettre un élément en contravention à leur devoir, ou pour qu'ils s'emploient à exécuter, accélérer ou retarder un acte administratif réglementaire spécifique dans l'exercice général de leurs fonctions (procédé appelé «actions visant à l'entretien de bonnes relations»). De même, nous ne proposons, ne promettons, ni n'accordons directement ou indirectement aucun paiement ou autre avantage indu aux représentants du secteur privé pour qu'ils s'emploient à mener une action qui contreviendrait à leur devoir dans le but d'obtenir une nouvelle commande, d'en garantir une existante ou de bénéficier d'un avan-

tage injustifié (procédé appelé «actions visant à l'entretien de bonnes relations» ou «appâtage»). Nous ne demandons, ne nous faisons promettre, ni n'acceptons de paiement ou autre avantage indu pour notre compte ou celui d'un tiers pour une action ou d'une omission en contravention à nos devoirs ou laissée à notre appréciation.

6.3 Gestes commerciaux

Nous n'accordons ni n'acceptons de gestes commerciaux tels que des invitations à des programmes de divertissement, des repas ou des cadeaux, que dans la mesure où il s'agit de montants réduits et que ces gestes commerciaux n'influent pas sur des décisions commerciales ou ne sont pas susceptibles d'apparaître comme tels. L'octroi et l'acceptation d'argent liquide ou de prestations assimilables à de l'argent liquide sont illicites.

6.4 Dons

Nous soutenons les actions caritatives et faisons des dons aux œuvres reconnues. Ces dons ne peuvent pas être ni subordonnés, ni liés à l'achat de nos produits. Toute personne offrant une contribution personnelle à des fins caritatives doit veiller au fait qu'elle ne soit pas susceptible d'apparaître comme une incitation à l'achat de nos produits.

6.5 Subventions politiques

Ypsomed n'autorise pas les subventions motivées par des considérations politiques.

6.6 Représentation d'intérêts

Ypsomed peut participer à des débats politiques sur différents sujets utiles à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et au bénéfice du public. La représentation d'intérêts doit être conforme à la réglementation nationale et respecter les principes d'honnêteté, d'exhaustivité, de respect, d'exactitude des informations et de transparence.

6.7 Droit de la concurrence

Nous interdisons les pratiques commerciales non conformes au droit de la concurrence applicable. Nous nous comportons de manière loyale vis-à-vis de nos concurrents.

6.8 Opérations sur titres (délict d'initié)

Nous n'exploitons aucune information importante non divulguée pour notre profit personnel ou pour celui d'un tiers. Nous ne transmettons aux tiers aucune information importante non divulguée. Cela vaut également pour les amis, les membres de notre famille, les clients et les fournisseurs. Si un collaborateur vient à obtenir des informations importantes et non divulguées, il ne peut ni vendre de valeurs sur la base de ces informations, ni en tirer de profit autrement. Tous les membres du Conseil d'administra-

tion et de la direction générale, ainsi que les collaborateurs ayant connaissance des bilans, renoncent à vendre des actions et des options Ypsomed entre le 1er octobre et la publication des résultats semestriels et entre le 1er avril et la publication du bilan annuel.

6.9 Conflits d'intérêts

Toute transaction doit toujours être réalisée dans l'intérêt d'Ypsomed. Nous évitons les conflits d'intérêts. Nous exposons les conflits d'intérêts effectifs et potentiels.

6.10 Obligations contractuelles

Ypsomed respecte ses obligations contractuelles. Les collaborateurs ne peuvent accepter au nom d'Ypsomed aucun engagement se situant hors du cadre de leurs attributions.

6.11 Communication écrite

Dans nos communications écrites, nous veillons à employer un style rédactionnel approprié, soigné et correct.

6.12 Documentation, comptabilisation, contrôle et publication des finances

En tant que société cotée en bourse, il est important que les livres, les enregistrements et les justificatifs financiers d'Ypsomed soient complets, pertinents, précis et compréhensibles, respectent le niveau de détail approprié et s'inscrivent dans le système de contrôle interne d'Ypsomed. Toute transaction financière doit être rapidement et dûment consignée dans les livres correspondants. Les informations que nous mettons à disposition dans tous nos rapports et documents financiers sont complètes, équitables, précises, actuelles, compréhensibles et conformes aux principes, lois et normes en vigueur.

6.13 Protection des actifs

Nous respectons et protégeons l'ensemble des actifs et de la propriété d'Ypsomed, ainsi que toutes les ressources qui lui sont propres et nous faisons en sorte de les utiliser efficacement dans le cadre de l'activité d'Ypsomed.

6.14 Propriété intellectuelle

Nous protégeons activement notre propriété intellectuelle et faisons respecter les droits qui lui sont attachés. Nous respectons la propriété intellectuelle des tiers. Ypsomed est titulaire de tous les droits de propriété intellectuelle nés dans le cadre de notre travail au sein de l'entreprise. Nous devons veiller à identifier la propriété intellectuelle pour pouvoir prendre les mesures appropriées visant à sa protection.

6.15 Confidentialité

Nous traitons les secrets d'affaires et les informations

non divulguées d'Ypsomed et des autres entreprises en toute confidentialité, nous les protégeons et ne les exploitons pas à d'autres fins que celles de l'activité de la société. Nous ne procédons pas de manière illicite pour obtenir des informations des tiers.

6.16 Exigences réglementaires

Dans le cadre de nos activités, nous satisfaisons à toutes les exigences de la réglementation sur les produits (dispositions législatives et normes applicables), en particulier celles relatives au développement, à la fabrication, à l'autorisation de mise sur le marché, à la distribution et à la vente de nos produits.

Nous entretenons un système de gestion de la qualité conformément aux lois, directives et normes applicables.

7. Les pouvoirs publics

Nous entretenons un climat de coopération avec toutes les autorités compétentes. À réception d'un avis d'enquête ou d'une demande émanant des pouvoirs publics, il convient d'informer sans délai sa hiérarchie et le service juridique afin que puissent être prises les mesures nécessaires pour satisfaire aux obligations légales. Lorsqu'une enquête est en cours, aucun document ne doit être modifié ou supprimé. Aucune déclaration contraire à la vérité ou trompeuse ne sera émise intentionnellement.

8. Les fournisseurs

Nous nous efforçons d'établir des relations de confiance à long terme avec nos fournisseurs et mandataires, marquées par la franchise et le respect des conditions de livraison. Nous visons à ne travailler qu'avec des fournisseurs à la réputation irréprochable, prêts à appliquer nos critères de qualité. Nous exigeons de nos fournisseurs non seulement qu'ils respectent les lois, mais aussi qu'ils prennent au sérieux leur responsabilité envers les collaborateurs, le public et l'environnement.

9. Les clients

Avec nos clients (laboratoires pharmaceutiques et entreprises de biotechnologies, distributeurs, négociants et patients), nous nous efforçons d'établir des relations de confiance à long terme, marquées par la franchise et le respect des conditions de livraison. Grâce à des produits innovants, de qualité supérieure et fiables, nous apportons une importante contribution à la réussite thérapeutique et à une qualité de vie optimale.

10. Santé, sécurité et environnement

Ypsomed met tout en œuvre pour assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs comme des autres personnes concernées par ses activités, ainsi que pour protéger l'environnement. Tous les collaborateurs évoluent dans un environnement de travail sûr et sain. Ypsomed a désigné des responsables santé, sécurité et environnement qui ont pour tâche de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à ces importants sujets et de mettre en œuvre les mesures d'amélioration correspondantes conjointement avec la direction de ligne.

11. Le respect du code de conduite

11.1 Devoirs

Chaque collaborateur d'Ypsomed est tenu d'observer les règles et les principes énoncés dans notre code de conduite. Le code de conduite est inclus dans le site Intranet et lié à la page d'accueil du site Internet d'Ypsomed. En outre, au moment de leur embauche, tous les collaborateurs se voient remettre en plus du contrat de travail un exemplaire de ce code de conduite par leur responsable hiérarchique ou par le service des ressources humaines et confirment par écrit qu'ils ont reçu et lu le code de conduite, et qu'ils respecteront les règles et les principes qui y sont exposés. Le directeur général, votre responsable et les collaborateurs du service des ressources humaines et du service juridique se tiennent à votre disposition pour répondre à toute question que vous pourriez vous poser.

11.2 L'infraction au code de conduite

Nous demandons à nos collaborateurs de nous signaler immédiatement toute personne qui enfreint le code de conduite ou qu'ils soupçonnent de l'enfreindre. Selon la situation, le collaborateur peut contacter le directeur général, son responsable hié-

rarchique, le service des ressources humaines ou le service juridique. Les infractions au code peuvent également être signalées au directeur du service juridique sous forme confidentielle. Par contre, aucune information soumise anonymement ne sera prise en considération.

Ypsomed ne tolère aucune forme de représailles exercée contre des collaborateurs qui signalent de bonne foi des manquements au code de conduite effectifs ou supposés. Ypsomed traitera chaque déclaration avec la plus grande attention et mènera une enquête pour déterminer s'il y a eu infraction effective au code. La direction générale juge des éventuelles infractions au code de conduite et détermine les mesures à prendre en cas d'infraction. L'infraction peut être sanctionnée par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, une infraction au code de conduite peut aussi constituer une violation du droit applicable susceptible d'entraîner de lourdes sanctions civiles ou pénales à l'encontre des collaborateurs, de la hiérarchie et d'Ypsomed.

11.3 Communication des informations

Le directeur du service juridique informe périodiquement le Conseil d'administration par écrit des situations liées à l'application du code de conduite.

12. Entrée en vigueur

Le présent code de conduite entre en vigueur à compter du 1er janvier 2010.

13. Approbation

Le présent code de conduite a été approuvé par la direction générale lors de sa réunion du 22 octobre 2009 et par le Conseil d'administration lors de sa séance du 23 octobre 2009.

Ypsomed Holding AG

Brunnmattstrasse 6
Case postale
3401 Burgdorf
Suisse

Tél. +41 34 424 41 11

Fax +41 34 424 41 22

www.ypsomed.com
info@ypsomed.com

YPSOMED
SELF CARE SOLUTIONS