



CODE D'ETHIQUE ET DE CONDUITE

NOUS **PROGRESSONS**, VOTRE SANTÉ AUSSI !



Promesse de LDM

Nos valeurs au cœur de chaque activité que nous entreprenons

En tant qu'entreprise citoyenne et responsable,

Adopter des comportements exemplaires, c'est notre engagement envers la société.

Cet engagement en matière d'intégrité constitue un point fondamental pour LDM et ses collaborateurs. En effet, aujourd'hui plus que jamais, la réussite et la compétitivité de notre société reposent sur notre capacité à maintenir la confiance de nos parties prenantes.

PM1-COD-01-01-FR



Mohamed ELAMMOUCHI,
PDG



Nos valeurs et Nos attentes

Nos valeurs et nos attentes orientent nos actions et nos décisions, nous permettant de devenir l'une des entreprises de santé les plus innovantes, performantes et dignes de confiance dans l'industrie pharmaceutique.

Nos valeurs

Nous sommes fiers de nos valeurs, qui sont inaliénables et guident toutes nos actions.

Le patient au centre de nos préoccupations

Nous sommes fiers d'être au service des patients et de les prendre en compte dans chacune de nos décisions.

La passion pour la qualité

Nous nous engageons à offrir la meilleure expérience client avec chacun de nos produits et services. La qualité est l'une de nos valeurs fondamentales. Nous sommes tous responsables de la qualité dans tout ce que nous faisons

Transparence et visibilité

Construire la confiance entre nous et avec la société en étant honnêtes et ouverts sur nos actions et notre façon de faire.

Respect

Soutenir nos collègues et les communautés environnantes, valoriser la diversité et l'individualité pour que chacun puisse accomplir de grandes choses.

Intégrité, honnêteté et professionnalisme

Faire preuve des comportements éthiques les plus élevés et en attendre de même chez les autres.

Équité et solidarité

Au cœur de notre politique au quotidien



Nos valeurs et Nos attentes

Nos attentes



Pour atteindre nos ambitions et renforcer notre compétitivité tout en respectant nos valeurs fondamentales, nous devons faire preuve d'adaptabilité dans notre façon de travailler et de nous comporter.

Innovation : être proactifs dans la recherche de nouvelles idées, encourager la prise d'initiatives et adopter une approche créative face aux défis. L'innovation doit être intégrée dans chaque aspect de notre travail afin de maintenir notre avance dans l'industrie.

Engagement : s'investir pleinement dans nos missions, en alignant nos efforts avec les priorités stratégiques de l'entreprise. Chacun doit faire preuve de dévouement, en restant concentré sur l'excellence et en soutenant la réussite collective.

Esprit d'équipe : collaborer efficacement vers des objectifs communs, comprendre comment notre travail soutient nos priorités en matière d'innovation, de performance et de confiance, tout en valorisant la diversité des idées et en nous inspirant mutuellement.

Agilité : être capables de réagir rapidement aux évolutions du marché et aux nouveaux défis. Savoir ajuster nos priorités et nos ressources de manière flexible pour saisir les opportunités et assurer une croissance durable.



PREAMBULE

- ☐ Objectifs du code d'éthique et de conduite
- ☐ A qui s'applique ce code?
- ☐ Pourquoi avons-nous un Code, et pourquoi devons-nous le suivre ?
- ☐ Comment utiliser le code d'éthique?
- ☐ Conséquences du non-respect de ce code de conduite
- ☐ Comment signaler un problème
- ☐ Confidentialité
- ☐ Politique anti-représailles
- ☐ Certification périodique



PREAMBULE

Objectifs du code d'éthique et de conduite

Notre esprit et notre ADN

Notre Code d'éthique et de conduite reflète les engagements que nous prenons en tant qu'entreprise citoyenne responsable, répondant ainsi aux attentes de nos parties prenantes concernées par nos activités. Il établit les principes et les règles fondamentales qui régissent la conduite éthique de nos opérations.

Ce Code constitue notre guide, nous permettant de rester alignés sur nos valeurs. Il définit de manière claire et précise les standards minimaux de conduite auxquels tous les collaborateurs doivent adhérer. Ces règles servent de référence pour orienter nos décisions et actions au quotidien.

A qui s'applique ce code ?

C'est moi, c'est vous, c'est nous

Le présent Code de conduite s'applique sans restriction ni réserve à toutes les catégories socio-professionnelles des travailleurs employés par LDM et ses filiales. Il est également applicable aux stagiaires ainsi qu'aux travailleurs des organisations contractantes opérant au sein des locaux de l'entreprise, à l'exception des procédures disciplinaires. Ces derniers sont tenus de respecter les normes de comportement et les politiques définies dans le Code de conduite de LDM dans le cadre de leur emploi, mission ou contrat avec LDM.

Pourquoi avons-nous un Code, et pourquoi devons-nous le suivre ?

Apprenons, Comprenons et Respectons notre Code

Afin de maintenir notre activité et préserver notre réputation de société plaçant les besoins des personnes que nous servons au premier plan, il est essentiel de cultiver un environnement ouvert et honnête. Cet environnement nous permet de travailler de manière optimale, en respectant la légalité et en agissant avec intégrité, afin que nous puissions être fiers de la façon dont nous atteignons nos objectifs.



Comment appliquer le code d'éthique ?

Oser s'exprimer

Le code d'éthique est un outil de référence qui permet à chacun d'entre nous d'agir avec intégrité en s'interrogeant sur les situations rencontrées dans son activité.

Confronté à un choix ou un dilemme, posez-vous les questions suivantes.

Mon comportement est-il en adéquation avec nos valeurs et nos attentes ?

Ai-je évalué tous les risques associés ?

Oui

Cela semble être une bonne décision, mais en cas de doute, consultez votre manager.

Ce comportement est-il conforme aux lois et réglementations en vigueur ?

Sera-t-il bien compris par un collègue ?

Non

Si au moins une de vos réponses est « non », repensez à ce que vous devez dire ou faire, discutez-en avec votre manager ou utilisez les canaux de signalement appropriés pour exprimer vos préoccupations.

Mon comportement est-il cohérent avec les politiques de LDM ?

Accepterais-je ce comportement si j'étais à la place d'un patient ou d'un consommateur ?

Je ne sais pas

Parlez-en avec votre compliance Officer ou RH



PREAMBULE

Conséquences du non-respect de ce code de conduite

Chacun d'entre nous doit faire vivre le code d'éthique et de conduite



Conséquence pour LDM	Conséquence pour le collègue	Conséquences pour les patients, les clients et le public	Conséquences pour les actionnaires
• Poursuites judiciaires, amendes et pénalités; • Révélation aux agences gouvernementales; • Perte de l'activité; • Dommage porté à l'image, aux opportunités et aux relations commerciales.	• Poursuites judiciaires, amendes, emprisonnement et autres pénalités pour mauvaise conduite; • Mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat; • Atteinte à la réputation personnelle; • Blessures graves ou maladies.	• Efficacité ou innocuité du produit compromise; • Risques pour l'environnement; • Coûts plus élevés des médicaments; • Perte de la confiance.	• Perte de la confiance en LDM et ses produits; • Perte de la valeur des Investissements; • Dommages pour la réputation de la société en termes de gestion d'entreprise.



PREAMBULE

Comment signaler un problème?

Politique de la porte ouverte



Nous avons tous la responsabilité d'exprimer toute préoccupation de manière transparente si nous rencontrons un problème ou observons une situation qui ne respecte pas nos valeurs et nos attentes. Lorsqu'un collaborateur de LDM constate, de bonne foi, une violation ou un risque de violation d'une loi, d'une réglementation, d'une disposition d'un code de conduite de l'industrie, d'une politique ou d'une norme de LDM, ou d'un principe énoncé dans le code d'éthique, il doit signaler la situation par le moyen qu'il juge le plus approprié.

Quelle que soit la méthode choisie pour signaler le problème, il est essentiel de fournir autant de détails que possible afin de permettre un traitement approfondi et rapide de la situation.

Option 01

Option 02

Option 03

En parler à votre
manager

En parler au compliance
Officer et/ou RH

Signaler le problème :
en ligne de manière confidentielle en scannant
par téléphone en appelant la compliance sur : +213 560 917 869
ou envoyer un rapport par courrier électronique à

Speakup.compliance@ldmgroupe.com

Formulaire de Plainte Éthique





PREAMBULE

Confidentialité

Puis-je protéger mon identité lorsque je contacte LDM?

Il est essentiel que vous vous sentiez en sécurité lorsque vous participez au programme de conformité de l'entreprise. Tous les efforts seront mis en œuvre pour protéger votre identité lorsque vous interagissez avec un élément de la compliance. Dans certains cas, il est toutefois impossible de préserver l'identité du « signaleur » en raison de la nature de l'enquête ou dans le cadre de certaines exigences légales. Sous réserve de disponibilité et d'autorisation par la loi, les collègues soucieux de la confidentialité peuvent opter pour un appel anonyme.



Politique anti-représailles

Nous ne tolérons pas les représailles

Notre société ne tolère en aucun cas les représailles à l'encontre de quiconque soulève une préoccupation en vertu de ce Code ou coopère dans le cadre d'une enquête. Tout salarié qui se livre à des représailles est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



certification périodique

Annuellement, tous les employé(e)s seront invité(e)s à confirmer que ce Code de conduite leur a été remis et qu'ils ou elles l'ont lu et compris.



Performance avec intégrité



**Le patient au
centre de nos
préoccupations**

**Nos
collaborateurs**

Notre entreprise

Communauté



Performance avec intégrité

Le patient au cœur de nos préoccupations

La sécurité du patient est notre priorité numéro un

La sécurité du patient et du consommateur est toujours notre priorité absolue, et nous nous sommes engagés à

- ✓ Appliquer les normes les plus strictes.
- ✓ Ne fournir aux patients et aux professionnels de santé que des médicaments / produits dont la mise sur le marché est autorisée par les autorités compétentes et se fait conformément aux procédures et exigences internes.
- ✓ Fabriquer des produits de haute qualité dans le respect de la réglementation en vigueur ainsi que les normes qualité les plus strictes « GxP »
- ✓ Surveiller et documenter scrupuleusement notre travail afin de tenir une documentation correcte et exhaustive
- ✓ Assurer la sécurité des patients en identifiant, évaluant, gérant et signalant tout risque potentiel découlant d'un produit, et ce, en temps opportun (24 heures suivant sa découverte) :
 - Système de gestion des réclamations :
 - Système de pharmacovigilance, matériovigilance & cosmétovigilance.
- ✓ Signalez toute contrefaçon présumée de produits pharmaceutiques,
- ✓ Communiquer honnêtement les informations sur les produits, pour que les patients, consommateurs et praticiens de santé soient informés de l'utilisation, de l'innocuité, des contre-indications et des effets secondaires de nos produits
- ✓ Améliorer l'accès des patients aux soins de santé et contribuer à la consolidation du système sanitaire du pays.
- ✓ Gérer efficacement la qualité de nos produits



Nos collaborateurs

Pour un environnement de travail sain, créatif et stimulant

Nous traitons nos collaborateurs de manière équitable et respectueuse.

Recrutement et Sélection

L'entreprise s'engage à appliquer un processus de recrutement juste et basé sur le mérite, dans lequel chaque candidat est évalué exclusivement sur ses compétences et son expérience, sans aucune discrimination (raciale ou ethnique, sexe, religion, handicap, apparence physique, situation familiale...) Toutes les étapes de ce processus sont menées avec rigueur et professionnalisme, tout en respectant la dignité et la confidentialité de chaque postulant.

Travail des enfants

Le travail des enfants représente une menace significative pour leur bien-être mental et physique, et parfois même pour leur survie à l'échelle mondiale. Il peut conduire à l'exploitation, infliger des dommages irréversibles et compromettre gravement les droits, les vies et l'avenir des enfants. En raison de la nature rigoureuse de nos activités, LDM a pris la décision de fixer l'âge minimum de recrutement à dix-huit ans, bien que la réglementation algérienne permette un recrutement dès l'âge de seize ans.

Travail des prisonniers

Conformément à notre politique de recrutement, nous tenons à préciser que nous ne procédons pas à l'embauche de personnes actuellement en détention ou sous le coup d'une peine d'incarcération.

Horaires de travail

La durée légale du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine, réparties sur un minimum de cinq (5) jours ouvrables, sous des conditions de travail standards.





Nos collaborateurs

Pour un environnement de travail sain, créatif et stimulant

Repos et Congés

- Le jour de repos hebdomadaire ainsi que les jours fériés sont des jours de repos légaux.
- Chaque salarié bénéficie d'un minimum d'un jour de repos hebdomadaire.
- Conformément aux pratiques de travail en Algérie, le jour de repos hebdomadaire est fixé au vendredi.
- Tout salarié ayant travaillé lors d'un jour de repos légal a droit à un repos compensatoire d'une durée égale et à une majoration des heures supplémentaires.
- Les heures supplémentaires effectuées durant les jours ouvrables sont rémunérées avec une majoration de 50 %.
- Tout salarié a droit à un congé annuel payé par l'employeur.
- Les salariés bénéficient également de congés spéciaux, entièrement rémunérés par l'employeur : congés payés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès, etc.), congé de maternité avec des absences rémunérées pour l'allaitement, congé de paternité, ainsi que les jours fériés légaux incluant les fêtes nationales et religieuses, conformément à la législation en vigueur.
- Lorsque des impératifs économiques ou organisationnels le justifient, le repos hebdomadaire peut être reporté ou pris un autre jour.

Salaire et Avantages

- Les salariés perçoivent une rémunération comprenant un salaire de base, fixé en fonction de leur classification professionnelle et supérieur au Salaire National Minimum Garanti (SNMG). Dans notre entreprise, le salaire minimum est supérieur de 25 % au SNMG.

Formation Continue et Développement des Compétences

- Les salariés disposent de droits fondamentaux en matière de formation continue et de développement des compétences, indispensables à leur progression professionnelle et à leur épanouissement au sein de l'entreprise. Ces droits incluent l'accès à des formations adaptées, l'égalité des chances dans le développement des compétences, un accompagnement personnalisé, la reconnaissance des compétences acquises, du temps dédié à la formation, ainsi qu'une communication claire et transparente sur les programmes disponibles.

Données Personnelles

- Notre entreprise s'engage pleinement à respecter la confidentialité des données personnelles de tous ses salariés. Nous ne conservons jamais les documents originaux tels que les passeports ou autres pièces d'identité, pour quelque raison que ce soit. De plus, nous garantissons qu'aucune restriction ne sera imposée à leur liberté de mouvement. Nous croyons fermement que chaque individu doit jouir pleinement de ses libertés fondamentales. Ces principes sont au cœur de nos valeurs et sont essentiels pour maintenir un environnement de travail respectueux et éthique.

Nos collaborateurs *Performance avec intégrité*

Pour un environnement de travail sain, créatif et stimulant

Absence de discrimination et de violence en milieu de travail

LDM s'engage à promouvoir et à maintenir un environnement de travail exempt de discrimination, de violence et de représailles.

Responsabilité des dirigeants :

Nos dirigeants ont la responsabilité de veiller à ce que l'environnement de travail reste exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et de représailles. Ils doivent également signaler toute conduite inappropriée dont ils ont connaissance.



Tolérance zéro pour le harcèlement :

Le harcèlement, les brimades ou toute forme de violence, y compris les contacts physiques hostiles, l'intimidation ou les menaces en milieu de travail, qui créent un sentiment d'insécurité, ne seront pas tolérés. Ces comportements peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Égalité et respect

Toute discrimination basée sur des caractéristiques personnelles non liées au travail, telles que l'âge, le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'origine nationale, les croyances religieuses, ainsi que l'appartenance ou l'activité syndicale, est strictement interdite. De même, aucun harcèlement ou intimidation sous quelque forme que ce soit n'est toléré.



Performance avec intégrité

Nos collaborateurs

Pour un environnement de travail sain, créatif et stimulant

Liberté d'opinion, de parole et d'association

Nous respectons le droit des collaborateurs à adhérer à une association, à condition que la législation locale soit respectée. Nous reconnaissons à chaque collaborateur sa liberté d'opinion, d'expression et de parole, à condition qu'elle n'entrave pas sa capacité à assumer ses responsabilités professionnelles et qu'elle ne soit pas en conflit avec le Code d'éthique et de conduite LDM.

Notre Engagement en Matière de Droits de l'Homme

Nous assumons pleinement notre responsabilité en matière de respect des droits de l'Homme, notamment par l'application rigoureuse des lois du travail et le refus de toute forme de travail forcé.

Nous nous engageons également à assurer la sécurité des patients et à partager des informations

scientifiques pour soutenir la recherche et le développement, dans la mesure du possible. Nous nous efforçons de nouer des partenariats uniquement avec des entités partageant notre engagement ferme envers les droits de l'Homme et les normes de travail, en particulier celles relatives au travail des enfants et à l'exploitation des enfants.

Santé et sécurité au travail

Notre processus de Test de Capacité Physique et de Préservation de la Santé nous permet de garantir que tous les employés répondent aux exigences de santé pour leurs tâches et responsabilités spécifiques. Selon le profil du poste, certains de nos employés sont soumis à des examens médicaux avant l'embauche et à des évaluations de l'aptitude physique.

Promouvoir un environnement de travail sain et offrir des programmes de santé et de bien-être

- Identifier et atténuer les risques liés à la sécurité au travail.
- Enquêter sur les incidents et les événements potentiellement graves.
- Offrir des examens et un soutien pour nos employés.



Performance avec intégrité

Notre entreprise

intégrité, honnêteté et responsabilité dans la conduite des affaires

Respect des lois, réglementations et codes de déontologie professionnelle

- ✓ Œuvrons dans le strict respect de la réglementation applicable.
- ✓ Menons nos activités avec le plus haut niveau d'intégrité.
- ✓ Interdisons tout engagement dans des actions qui dérogeraient aux principes légaux. Aller à leur encontre nous exposerait à des sanctions judiciaires et financières ou à des poursuites d'ordre civil ou pénal, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de ses collaborateurs. Cela contribuerait également à la dégradation de notre image de marque.
- ✓ Assurons la protection des données confidentielles et des informations à tous les niveaux de notre organisation, au bénéfice des patients, de nos collaborateurs et des parties prenantes, tout en garantissant le respect total des obligations réglementaires.

- ✓ Adhérons à la politique de confidentialité du groupe.
- ✓ Respectons les règles relatives à la sécurisation des données.
- ✓ Respectons les règles régissant la diffusion, la reproduction, la conservation et la destruction des documents et de tout autre moyen de stockage des données.
- ✓ Traitons les sujets confidentiels avec la plus grande prudence dans des environnements extérieurs.
- ✓ Les appareils non autorisés, tels que les ordinateurs personnels, ne peuvent être utilisés pour transmettre, stocker ou travailler sur des informations propriétaires.
- ✓ Nous nous assurons que chaque projet impliquant des données personnelles intègre les principes de confidentialité dès la conception. De plus, nous garantissons la transparence en suivant une feuille de route de conformité structurée, étape par étape.



Performance avec intégrité

Notre entreprise

*intégrité, honnêteté et responsabilité
dans la conduite des affaires*

Utilisation d'appareils appartenant à LDM à des fins personnelles

L'utilisation des appareils de LDM à des fins personnelles doit être limitée au strict minimum, uniquement pour gérer les besoins urgents, sans affecter les performances professionnelles et sans générer de coûts non approuvés ou inappropriés pour l'entreprise.

Protection de notre image

Le contenu publié sur nos comptes d'entreprise par des équipes dédiées et formées reflète nos valeurs et notre culture. Les informations que nous partageons sont précises, authentiques et fournies en temps opportun. Elles sont conçues pour être accessibles et attrayantes pour un large éventail de parties prenantes et de communautés, tout en encourageant la participation et l'interaction.

Nous nous engageons à ce que nos activités sur ces

plateformes soient menées de manière responsable, conformément aux normes de l'industrie et aux réglementations applicables, tout en garantissant de bonnes pratiques promotionnelles.

✓ Agissons avec responsabilité dans nos déclarations et expressions d'opinions sur les médias sociaux.

✓ Communiquons de manière responsable. Soyons conscients que toute information publiée sur Internet peut avoir des répercussions sur la réputation et l'image des personnes mentionnées.

✓ Évitions de commenter ou de discuter de contenus relatifs aux activités de LDM, aux autorités sanitaires ou aux concurrents, publiés par des tiers ou le grand public.

✓ Toute communication au nom de LDM doit être préalablement approuvée. Seules les personnes autorisées et formées sont habilitées à émettre des déclarations officielles au nom de LDM.





Performance avec intégrité

Notre entreprise

intégrité, honnêteté et responsabilité dans la conduite des affaires

Relations avec les associations de patients

Interagissons avec les patients et les associations de patients avec intégrité, respect mutuel et transparence.

Relations avec les professionnels de santé

- ✓ Respectons leur indépendance.
- ✓ Respectons les réglementations en matière de transparence des déclarations afférentes aux paiements liés à nos interactions avec les professionnels de santé.

Conflit d'intérêt

Évitons les situations où nos intérêts personnels peuvent entrer en conflit avec nos responsabilités au sein de l'entreprise. Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les responsabilités ou intérêts financiers ou autres d'une personne ou d'une organisation sont conflictuels, et où la satisfaction d'un intérêt pourrait avoir un impact négatif sur ses autres intérêts ou responsabilités.

Un conflit d'intérêts personnel survient lorsqu'une relation ou une activité personnelle peut influencer le jugement et la capacité d'un salarié à effectuer son travail de manière objective et à assumer ses tâches envers son employeur.

Une situation qui semble présenter un conflit d'intérêts peut suffire à exposer notre société à des risques.

En tant que salariés,

- ✓ Nous ne devons jamais permettre que des intérêts partagés ou des gains ou avantages personnels nous empêchent d'agir dans l'intérêt de notre société et des patients et consommateurs que nous servons.
- ✓ Déclarons tout conflit d'intérêt réel ou potentiel avant de nous engager dans des opérations, activités ou relations qui peuvent conduire à cette situation.
- ✓ Déclarons les conflits d'intérêts réels ou potentiels dans le cadre du processus de recrutement.
- ✓ Évitions de superviser ou de participer à l'embauche ou à la promotion d'un membre de notre famille.



CONFLICT OF INTEREST



Engagement Actif Contre la Fraude et la Corruption

La corruption est une pratique illégale dans tous les environnements où nous opérons. Il est de notre responsabilité d'aborder ces enjeux avec transparence, de signaler tout soupçon de corruption, et d'ouvrir un dialogue pour évaluer les situations susceptibles de mener à la fraude ou à la corruption.

Cadeaux & Marques d'Hospitalité

Comme dans toute activité commerciale, il peut nous arriver d'offrir ou de recevoir des cadeaux, des marques d'hospitalité ou des divertissements. Nous devons, dans chaque cas, déterminer s'ils sont appropriés. Dans certaines situations, les cadeaux ou marques d'hospitalité pourraient être perçus comme un pot-de-vin. Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau, quel qu'il soit, nous devons nous assurer qu'il est conforme à notre politique et aux exigences locales, qu'il entre dans le cadre de relations commerciales normales et qu'il n'influence pas la décision de l'une des parties. Nous n'offrons ni n'acceptons de cadeau ou de marque d'hospitalité s'ils peuvent être perçus comme ayant une valeur excessive ou comme étant une tentative de corruption.



Respect de la libre concurrence

Nous nous engageons en faveur d'une concurrence loyale et nous nous conformons strictement aux lois et règlements en matière de concurrence.

Protection des actifs

Les employés de LDM doivent protéger les biens corporels et incorporels de la société (bâtiments, installations, équipements, outils de travail physiques et immatériels, savoir-faire, données techniques, documentation de la société, fonds, etc.) contre tout abus, dégradation, gaspillage ou destruction.

Reporting obligatoires

Nous collectons et rapportons des informations sur la sécurité et la qualité des produits pharmaceutiques et de santé grand public de LDM afin d'assurer la sécurité des patients et des consommateurs.



Performance avec intégrité

Notre entreprise

intégrité, honnêteté et responsabilité dans la conduite des affaires



Événements indésirables liés à la pharmacovigilance

Tous les employés de LDM qui prennent connaissance d'un effet indésirable dans le cadre de leurs fonctions chez LDM doivent le transmettre au RPV immédiatement et au plus tard dans les 24 heures suivant sa réception.

Problèmes liés à la qualité

Tous les employés de LDM doivent transmettre les préoccupations liées à la qualité à leur contact local en assurance qualité immédiatement, mais au plus tard dans les 24 heures suivant leur réception.

Cas de contrefaçon

Chaque employé est responsable de signaler tout produit suspecté d'être contrefait ou falsifié à leur contact qualité immédiatement et au plus tard 24 heures après réception.

Activités numériques

Tous les employés de LDM qui parrainent des activités numériques doivent inclure des clauses de non-responsabilité appropriées et s'assurer que les fournisseurs sont contractuellement tenus d'effectuer un contrôle quotidien et de faire rapport à LDM au plus tard 24 heures après réception.

Partenariats externes

Les accords détaillant la gestion des questions liées à la pharmacovigilance, à la conformité et à la qualité doivent être respectés.

Performance avec intégrité

Notre entreprise

intégrité, honnêteté et responsabilité dans la conduite des affaires

Événements indésirables liés à la sécurité des employés

Chaque employé est responsable de signaler tout événement indésirable (accident, incident, TIAC, déversements accidentels, etc.) au responsable HSE immédiatement et au plus tard dans les 8 heures suivant leur survenue (shift).

Les incidents ci-dessous doivent être signalés en temps opportun, qu'ils soient déjà survenus ou qu'ils puissent causer des dommages aux employés, aux sites, aux produits ou aux biens de LDM :

- **Incidents de sécurité et/ou infractions criminelles, tels que** : actes de violence, vol, délit contre les biens, cambriolage, vandalisme, accès non autorisé, cybercriminalité et fraude, vol de propriété intellectuelle, espionnage, contrefaçon, extorsion, enlèvement, appels ou lettres menaçants.
- **Urgences à grande échelle et/ou événements de crise, tels que** : attentats terroristes, troubles/émeutes, coups d'État, actes de guerre, phénomènes naturels menaçants, catastrophes et urgences à grande échelle.



Formulaire de Code d'éthique et de conduite

