Biocon

Biocon Biologics
Transforming Healthcare. Transforming Lives.

GEDRAGSCODE

Inhoud

Bericht vanuit het kantoor van de voorzitter 3

Bericht van de Directie 5

1. Toepassingsgebied van dit beleid 8
2. Visie en waarden 8
3. Gedrag op de werkplek 10
4. Belangenverstrengeling 14
5. Naleving van toepasselijke wetten, meldingen en beleid 18
6. Anti-omkoping en anti-corruptie 20
7. Bescherming van informatie 22
8. Beleid inzake openbaarmaking van materiaal 26
9. Persoonlijke gegevens en privacy 26
10. Activa (Fysieke / IT / Intellectuele Eigendomsrechten) 28
11. Handel met voorkennis 32
12. Milieu, kwaliteit en veiligheid 32
13. Nationale belangen en lokale naleving 36
14. Andere zakelijke praktijken 36
15. Een bezorgdheid uiten 44
16. Belangrijkste verwachting van deze code 46

Bericht vanuit het kantoor van de voorzitter

Geachte collega's,

De bedrijfscultuur van Biocon rust op een fundament van doelgerichtheid, ethiek en rechtvaardigheid. We hebben de hoogste bestuursnormen geïmplementeerd om een omgeving van vertrouwen, transparantie en verantwoording op te bouwen. Door wereldwijde best practices op het gebied van corporate governance en bedrijfsverantwoordelijkheid toe te passen, hebben we ervoor gezorgd dat we consequent waarde behouden en verbeteren.

Om onze toewijding aan integer zakendoen na te komen, hebben we de Code voor Gedrag en Ethiek ("Code") aangenomen die ons zal helpen bij het navigeren van de ethische beslissingen die moeten worden genomen tijdens het zakendoen. Dit is een praktische gids voor ethisch gedrag voor al onze medewerkers en bestuursleden. De Biocon Gedragscode is een van de manieren waarop we de waarden van het bedrijf in de praktijk brengen. Het is beschikbaar op onze website voor het publiek om te lezen.

We vertrouwen erop dat al onze medewerkers en bestuursleden de Code volgen, die is ontwikkeld om ons te helpen bij het navigeren van de ethische beslissingen die moeten worden genomen tijdens het zakendoen.

Hoewel de Code niet alle mogelijke ethische dilemma's behandelt die u kunt tegenkomen, biedt het wel een leidraad voor een breed scala aan onderwerpen. Ethiek in het bedrijfsleven is de morele spiegel die ethiek weerspiegelt in het persoonlijke leven. De Code gaat in op parameters en verwachtingen voor gedrag op de werkplek die ons kunnen helpen de beste keuzes te maken om een cultuur van respect, eerlijkheid en rechtvaardigheid te bevorderen.

"Onze bedrijfscultuur rust op het fundament van doelgerichtheid, ethiek en rechtvaardigheid "

Het belang van dit document kan niet genoeg worden benadrukt. Biocon houdt zich aan alle federale, staats- en lokale wetten en laat zich leiden door een robuust en wereldwijd gebenchmarkt bestuursbeleid. Het niet naleven van deze wetten en richtlijnen kan ernstige gevolgen hebben, variërend van boetes en gevangenisstraffen tot reputatieverlies en impact op de productiviteit. Overtreding van onze Code kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

Het naar letter en geest naleven van de richtlijnen die in de Code zijn uiteengezet, zal ons aanhoudend succes garanderen en de reputatie en het respect versterken die we in de loop der jaren hebben verdiend door eerlijk en transparant te zijn. Bij voorbaat dank voor uw bijdrage aan het handhaven van onze positie als marktleider met hoge ethische praktijken en bestuursnormen.

Kiran Mazumdar-Shaw
Uitvoerend voorzitter – Biocon & Biocon Biologics

Bericht van de Directie

"Ons succes ligt in het feit dat ieder van ons verantwoordelijk is voor het efficiënt en effectief bereiken van onze doelen, terwijl we op één lijn zitten met de missie, visie en waarden van Biocon. Om dit te doen, is het van cruciaal belang dat we ons concentreren op een vlekkeloze uitvoering, terwijl we onze toewijding aan ethiek en waarden krachtig handhaven.

De Gedragscode is meer dan alleen een opsomming van do's en don'ts. Het is de gedragsnorm die in ons DNA zit ingebakken, om ervoor te zorgen dat we de juiste dingen op de juiste manier doen, zonder compromissen. Want alleen dat zal ons succes betekenis geven. Ik dring er bij elke bioconiet op aan om de Gedragscode niet alleen te lezen, maar deze volledig te internaliseren en zich er naar letter en geest aan te houden"

Siddharth Mittal

Chief Executive Officer en algemeen directeur, Biocon Limited

"Als organisatie wordt onze reputatie bepaald door vertrouwen, integriteit en het leveren van betaalbare toegang tot biofarmaceutica van hoge kwaliteit. Ons succes ligt in de manier waarop we vertrouwen creëren en opbouwen bij onze belanghebbenden, waaronder patiënten, partners en onze mensen.

Het handhaven van robuuste bestuursnormen, het naleven van alle toepasselijke wet- en regelgeving en het nakomen van ethische verplichtingen en het leveren van hoogwaardig, innovatief werk zal ons voortdurende succes garanderen."

Shreehas P Tambe
Chief Executive Officer en algemeen directeur, Biocon Biologics Limited

Toepassingsgebied van dit beleid

1 Overzicht

De Biocon Code voor Gedrag en Ethiek ("Code") is van toepassing op alle werknemers van Biocon Limited en haar dochterondernemingen, met uitzondering van Syngene International Limited ("Biocon" of "Bedrijf"), inclusief parttime/tijdelijke/contractuele werknemers, stagiairs, consultants, vrijwilligers en leden van de Raad van Bestuur, ook wel "Covered Persons" genoemd

Deze Code is slechts een referentie-instrument. Respectieve beleidsdocumenten, permanente opdrachten en richtlijnen van de Vennootschap dienen te worden geraadpleegd voor gedetailleerde begeleiding.

Het niet naleven van de Code en andere beleidsdocumenten leidt tot disciplinaire maatregelen tot beëindiging van het dienstverband. Er moet contact worden opgenomen met vertegenwoordigers van Human Resources voor eventuele opheldering.

De gedragscode voor zakenpartners / leveranciers is van toepassing op alle derden die zaken doen met Biocon, inclusief fabrikanten, distributeurs, verkopers en dienstverleners.

Visie en waarden

2 Strategische richting geven

2.1 Visie: Onze visie is om de wereldwijde gezondheidszorg te verbeteren door middel van innovatieve en betaalbare producten voor patiënten, partners en gezondheidszorgsystemen over de hele wereld.

2.2 Waarden: Elk individu dat onder deze Code valt, is verantwoordelijk voor het efficiënt en effectief bereiken van zijn doelen, terwijl hij in overeenstemming is met de algemene bedrijfsdoelen en waarden van het bedrijf. Het bedrijf verdedigt en past vijf hierin genoemde waarden toe, met een nultolerantiebenadering van schendingen.

- Integriteit en ethisch gedrag
- Prestatiegerichte werkcultuur
- Waardecreatie door innovatie en differentiatie
- Kwaliteit door compliance en beste praktijken
- Samenwerking, teamwork en wederzijds respect

"We zetten ons in om diversiteit en wederzijds vertrouwen op de werkplek te bevorderen en gelijke kansen te bieden aan alle individuen."

Gedrag op de werkplek

3 Zorgen voor de best mogelijke werkomgeving

3.1 Gelijke kansen en diversiteit:

We hechten veel waarde aan diversiteit en inclusie. We zetten ons in om diversiteit en wederzijds vertrouwen op de werkplek te bevorderen en gelijke kansen te bieden aan alle personen die onder deze Code vallen, ongeacht ras, huidskleur, religie, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, nationaliteit, handicap en andere factoren die in de lokale arbeidswetgeving kunnen worden behandeld.

Personen die onder deze code vallen, hebben het recht om te werken in een omgeving die vrij is van elke vorm van discriminatie, die kan worden beschouwd als intimiderend, dwingend of storend, met name gedrag dat neerkomt op seksuele intimidatie.

Het bedrijf hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van seksuele intimidatie. Het bedrijf zal geen enkele vorm van gedwongen, verplichte, verhandelde, kinder- of onvrijwillige arbeid gebruiken. Raadpleeg voor meer informatie het werkgelegenheids- en POSH-beleid.

Inzicht in discriminatie/intimidatie

Voorbeelden van gedrag dat discriminerend kan zijn of neerkomt op intimidatie.

- Roddelen over de juridische, financiële of persoonlijke problemen van een collega.
- Het vrijgeven van vertrouwelijke informatie over een familielid van een collega.
- Het opzettelijk uitsluiten van een collega van kantoorfeesten of -besprekingen, om te discrimineren.
- Beledigende grappen verontschuldigen met "Oh, je weet dat ik daar niets mee bedoelde."
- Een collega vertellen "wat er is gebeurd met de laatste persoon die heeft geklaagd".
- Klagen over "sommige mensen" die vrij nemen voor religieuze observaties.
- Voorkomen dat een werknemer een opleiding of tests volgt die nodig zijn voor promotie.
- Het schrijven van ongerechtvaardigde, negatieve prestatiebeoordelingen voor een werknemer.
- Het verzenden van e-mails met racistische opmerkingen of denigrerende inhoud naar collega's.

Voorbeelden uit het echte leven

Q Een collega maakte een denigrerende opmerking over een andere collega van een bepaalde etniciteit en zei dat "die mensen in de donkere middeleeuwen leven. Ze moeten de 21e eeuw ingaan." Is dit acceptabel?

A Nee. Opmerkingen van uw collega creëren een vijandige werkomgeving en zijn niet toegestaan. U moet met uw collega praten of de opmerking aan uw manager melden.

3.2 Ethisch gedrag

Personen die onder deze Code vallen, dienen ethisch gepast gedrag te vertonen en ervoor te zorgen dat de reputatie van Biocon niet nadelig wordt beïnvloed. Ethisch gedrag omvat het uitvoeren van iemands taken of verantwoordelijkheden met hoge morele normen, professionaliteit, eerlijkheid, integriteit, transparantie en rechtvaardigheid.

Q Een van de oudere mannen op onze afdeling noemt de vrouwen in ons kantoor, waaronder ik, altijd 'Schat' en 'Baby', wat ik vernederend vind. Wat moet ik doen?

A Vraag deze persoon beleefd om onmiddellijk af te zien van dergelijk taalgebruik, omdat u zich er ongemakkelijk bij voelt. Als hij niet stopt, meld de situatie dan aan de afdeling Human Resource of compliance officer.

Q Een van onze leveranciers zei tegen een allochtone collega: "Ga terug naar je land". Moet ik dit melden?

A Ja. Vertel deze persoon dat zijn of haar opmerkingen niet in overeenstemming zijn met deze Code en het toepasselijke beleid. Meld de opmerkingen vervolgens aan de afdeling Human Resources of compliance officer.

Vraag jezelf het volgende af bij een ethische beslissing

- Wat voelt er mis met deze situatie of actie? Is het in strijd met de kernwaarden van ons bedrijf?
- Is deze situatie in strijd met het beleid van ons bedrijf of met de wet?
- Welke gevolgen kan mijn beslissing hebben voor onze stakeholders? Zullen hun belangen of welzijn worden geschaad? Zouden anderen mijn beslissing als onethisch ervaren?
- Hoe kan mijn beslissing mijn reputatie en die van het bedrijf beïnvloeden? Hoe zou ik me voelen als mijn beslissingen in het nieuws of op andere openbare fora zouden worden gemeld? Zou ik mijn beslissing rationeel kunnen verdedigen?

Wat moeten we doen?

- Handelen met integriteit, eerlijkheid en transparantie.
- Voer uw werk eerlijk uit om het uiteindelijke doel te bereiken: patiënten dienen en bijdragen aan de samenleving.
- Streef naar verbetering, innovatie en het creëren van waarde voor een beter gebruik van de hulpbronnen van de samenleving.
- Voldoe aan de best practices om de beste kwaliteit te leveren
- Respecteer je collega's en werk samen om als een team te werken.
- Raadpleeg voor meer informatie het integriteitsbeleid van de Biocon Group.

Q Kunnen we ons In deze uitdagende economie dit soort toewijding aan ethiek veroorloven? Het lijkt alsof iedereen tijd besteedt die aan andere dingen zou kunnen worden besteed.

A Ethiek is een cruciale factor voor ons succes. Het draait allemaal om eerlijkheid, wat ons heeft geholpen het vertrouwen van onze stakeholders te winnen en te groeien. Eerlijkheid is de basis van succesvolle relaties met klanten, concurrenten en collega's. Het is belangrijk voor ons om juridische en regelgevende hindernissen te vermijden, maar op lange termijn is het nog belangrijker om een reputatie als een eerlijk bedrijf te behouden.

3.3 Beleid zonder vergelding

Vergelding impliceert een daadwerkelijke of dreigende actie als straf voor, of om te voorkomen dat personen hun wettelijke rechten uitoefenen, een melding doen of advies zoeken over wangedrag of illegaal gedrag, of deelnemen aan een onderzoek, disciplinaire of juridische procedure.

Om personen die onder deze Code vallen aan te moedigen ethische zorgen te melden en te bespreken zonder angst voor negatieve persoonlijke gevolgen, heeft het bedrijf een nultolerantiestandpunt ingenomen tegen elke vorm van vergelding. Een persoon die te goeder trouw een melding registreert, zal niet te maken krijgen met represailles van iemand in ons bedrijf.

Met andere woorden, als u zich zorgen maakt over het welzijn van het bedrijf op basis van verifieerbaar bewijs en zonder kwade bedoelingen, wordt uw melding serieus genomen en onderzocht. Ons bedrijf zal uw beslissing om mogelijke ethische kwesties onder onze aandacht te brengen ondersteunen en verdedigen. Elke persoon die zich heeft beziggehouden met vergelding tegen een persoon of deze heeft gedoogd als reactie op een legitieme melding van een feitelijke of vermoedelijke overtreding, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

Voor meer details, zie het integriteitsbeleid van Biocon Group en de permanente opdrachten van het bedrijf.

Vergelding begrijpen

Vergelding kan flagrant of subtiel zijn en zaken omvatten als:

- Uitgesloten worden van activiteiten op de werkplek of werkgerelateerde sociale evenementen.
- Lastiggevallen, op de zwarte lijst komen of anderszins gesaboteerd worden.
- Bestempeld worden als "een klager" of "geen teamspeler".
- Onderhevig zijn aan ongewenste wijzigingen in het werkschema.
- Overgeplaatst worden.
- Vijandigheid.
- Promoties en voordelen worden geweigerd.
- Gedegradeerd of ontslagen worden.
- Bedreigingen of nadelige acties tegen familieleden.

"Bij Biocon laten we ons professionele oordeel niet onnodig beïnvloeden door onze persoonlijke belangen."

Belangenverstrengeling

4 Ervoor zorgen dat privébelangen en officiële verantwoordelijkheden niet botsen

4.1. Belangenconflicten kunnen het vermogen van een persoon om professionele taken op een onafhankelijke en objectieve manier uit te voeren, ondermijnen. We moeten situaties vermijden waarin onze persoonlijke of financiële belangen in conflict zijn of lijken te zijn met die van het bedrijf en de eerlijkheid en integriteit van onze oordelen, beslissingen of acties op het werk in het gedrang kunnen komen.

4.2. Gelijktijdige tewerkstelling

In overeenstemming met de toepasselijke wetten en beleidslijnen mogen personen die onder deze Code vallen, tijdens hun dienstverband bij het bedrijf, niet, zonder een geldige schriftelijke toestemming, een baan of een verantwoordelijke functie (zoals een consultant of een directeur) bij een ander bedrijf aanvaarden, noch freelance diensten verlenen aan iemand, met of zonder beloning/vergoeding.

4.3. Gerelateerd aan de gedekte persoon

Kandidaten die verwant zijn aan personen die onder deze Code vallen, terwijl ze een baan/stage in het bedrijf krijgen aangeboden of dergelijke personen tijdens hun dienstverband verwant zijn aan een andere persoon die onder deze Code valt, moeten dit bekendmaken, zoals vermeld in sectie 4.4.

4.4. Openbaarmaking van belangenconflicten

Personen die onder deze Code vallen, moeten 'belangenconflicten' met het bedrijf vermijden. In het geval van een mogelijk belangenconflict, moeten zij alle feiten en omstandigheden volledig bekendmaken aan de Raad van Bestuur of een commissie/functionaris die voor dit doel door de Raad is aangesteld en moet een voorafgaande schriftelijke toestemming worden verkregen. In het geval dat een werknemer voltijds Bestuurder, Gedelegeerd Bestuurder of Sleutelmanagementpersoneel is, zal goedkeuring worden verkregen van de Raad van Bestuur van het bedrijf. Het bedrijf behoudt zich het recht voor om passende maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat er geen sprake is van belangenconflicten.

Inzicht in belangenverstrengeling

Enkele voorbeelden van belangenverstrengeling zijn de volgende:

- Personen die deelnemen aan het inhuren van bedrijven die hun echtgeno(o)t(e) of directe familieleden of familieleden in dienst hebben.
- Een werknemer die een nevenactiviteit start in directe concurrentie met het bedrijf.
- Elke advies- of arbeidsrelatie met een leverancier, klant.
- Elk aanzienlijk eigendomsbelang in een leverancier, klant, ontwikkelingspartner of concurrent van het bedrijf.
- Een werknemer die de fondsen of activa van het bedrijf gebruikt voor persoonlijk gewin.
- Een werknemer die een geschenk ontvangt van een leverancier en vervolgens de diensten van de leverancier aanbeveelt zonder deze te vergelijken met producten/diensten van andere leveranciers.
- Het ontvangen van ongepaste persoonlijke voordelen door een werknemer of gezin als gevolg van iemands positie in het bedrijf.
- Elke externe zakelijke activiteit die van invloed is op het vermogen van een persoon om de juiste tijd en aandacht te besteden aan het vervullen van zijn verantwoordelijkheden binnen het bedrijf.
- Het ontvangen van niet-nominale geschenken of buitensporig entertainment van een persoon /bedrijf waarmee het bedrijf huidige of toekomstige zakelijke transacties heeft.
- Misbruik van of betrokkenheid bij niet-goedgekeurde openbaarmaking van bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie.
- Posten op sociale media over de zwakke punten van uw bedrijf.
- Het niet onderzoeken van het wangedrag van een ondergeschikte of collega omdat ze een vriend zijn.
- Elke andere activiteit die een negatieve invloed kan hebben op het bedrijf, zijn bedrijf of reputatie.

Voorbeelden uit het echte leven

Q

Kan ik zitting nemen in een bestuur van een lokale non-profitorganisatie die gezondheidszorg biedt aan mensen in nood?

A

Misschien. Bestuursfuncties en andere rollen bij externe organisaties kunnen belangenconflicten met zich meebrengen, afhankelijk van de omstandigheden. Potentiële conflicten kunnen zich voordoen als de rol van de raad van bestuur (a) in strijd is met uw taken en verantwoordelijkheden ten opzichte van het bedrijf, (b) de reputatie van het bedrijf schaadt; (c) betrekking heeft op het gebruik van de middelen van het bedrijf en/of vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie of (d) betrekking heeft op het werven van fondsen van het bedrijf. Daarom moeten passende openbaarmakingen worden gedaan volgens de Code.

Q

Ik heb net een baan bij Biocon aangenomen, maar ik heb flink geïnvesteerd in een concurrent. Moet ik dit melden?

A

Ja, u moet deze investering bekendmaken volgens de Code. Afhankelijk van de omstandigheden moet u mogelijk uw belangen in de concurrent afstoten of in een blind vertrouwen plaatsen.

Q

Ons bedrijf plant een evenement voor klantwaardering. Ik wil onze marketingafdeling aanraden om de evenementenplanner die ik heb gebruikt voor het pensioenfeest van mijn man in te huren om dit evenement te organiseren. Is dit goed?

A

Om de perceptie van belangenverstrengeling te voorkomen, kunt u deze leverancier aanbevelen, maar moet u zich onthouden van de aanwervingsbeslissing.

Q

Mijn collega en onze supervisor hebben een romantische relatie. Is dit niet oneerlijk?

A

Ja. Dit is een belangenconflict en moet worden gemeld. U kunt contact opnemen met de HR-afdeling voor advies. De rapportagerelatie zal moeten worden gewijzigd om een sfeer van eerlijkheid te herstellen.

Q

Een vriend van mij stelt zich kandidaat voor een politiek ambt. Kan ik haar helpen met de campagne?

A

Ja, uw vrijwillige ondersteuning is uw persoonlijke beslissing. U mag echter in geen geval bedrijfsresources gebruiken, waaronder bedrijfstijd, telefoons, e-mails, verbruiksartikelen, de bedrijfsnaam of uw bedrijfstitel, om de campagne vooruit te helpen.

Wat moeten we doen?

- Van personen die onder deze Code vallen, wordt verwacht dat ze onafhankelijk handelen en ijverig bij het uitvoeren van hun taken en verantwoordelijkheden.
- Niet alle belangenconflicten zijn illegaal, maar het verbergen of niet openbaar maken ervan is dat wel.
- Raadpleeg voor meer informatie het Biocon Klokkenluiders- en Integriteitsbeleid
- Elke persoon die onder deze Code valt, moet het bestaan van een belangenconflict bekendmaken.
- Als het voor personen die onder deze Code vallen niet duidelijk is of er sprake is van een belangenconflict bestaat, moeten zij de omstandigheden waarover zij onzeker zijn, bekendmaken om de nodige begeleiding te verkrijgen.
- Personen die onder deze Code vallen, worden aangemoedigd om omstandigheden bekend te maken die als een belangenconflict kunnen worden opgevat, zelfs als er geen sprake is van een daadwerkelijk Er wordt aangenomen dat er interesse bestaat.

Naleving van toepasselijke wetten, meldingen en beleid

5 Wetten naar letter en geest volgen

We waarderen het langdurige vertrouwen dat we wereldwijd hebben verdiend. Onze patiënten, zorgverleners, klanten en leveranciers weten dat ze op ons kunnen vertrouwen omdat we voldoen aan de wet- en regelgeving en codes die gelden voor de farmaceutische industrie.

We verwachten daarom dat elke persoon die onder deze Code valt, zich houdt aan de toepasselijke wetten, kennisgevingen van autoriteiten, regelgeving en bedrijfsbeleid (inclusief deze Gedragscode) terwijl hij of zij aan het werk is. Niet-naleving leidt tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband. Onwetendheid over de wet is geen excuus. Tijdig juridisch advies is essentieel om ervoor te zorgen dat de zakelijke belangen en kansen van het bedrijf worden beschermd.

Wat moeten we doen?

- De personen die onder deze Code vallen, die op de hoogte zijn van of vermoeden dat er sprake is van een schending van de toepasselijke wetten, voorschriften of een van de beleidslijnen van het bedrijf (inclusief deze Code), moeten dit onmiddellijk melden aan de Integriteitscommissie.
- De personen die onder deze Code vallen, zullen voor zover zij weten details verstrekken over de vermoedelijke overtredingen.
- Als u zich buiten India bevindt waarin voorschriften, regels of wetten in strijd lijken te zijn met onze Code of de toepasselijke Indiase regelgeving, neem dan contact op met uw manager en vraag advies vanuit onze juridische en compliance functie.
- Raadpleeg voor meer informatie het Biocon Klokkenluider- en Integriteitsbeleid.

"Alle medewerkers van Biocon moeten goed op de hoogte zijn van de waarden/standpunten van het bedrijf over het identificeren, behandelen en rapporteren van dergelijke onethische en onwettige avances."

Anti-omkoping en anti-corruptie

6 Handhaving van de hoogste ethische normen

6.1 Omkoping, corruptie en smeergeld

Het bedrijf zet zich in om integer zaken te doen. Onze nultolerantiebenadering ten aanzien van omkoping en corruptie is van toepassing op alle activiteiten, ongeacht de lokale bedrijfspraktijken, omdat we er vast van overtuigd zijn dat corruptie een oneerlijke concurrentieomgeving creëert. Onze bedrijven en derden zijn onderworpen aan verschillende anticorruptiewetten, zoals de Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), de de Anti-Bribery Act en de False Claims Act van het Verenigd Koninkrijk, met name als het gaat om het leveren van goederen of diensten aan overheden.

"Omkoping" verwijst naar het aanbieden, geven, beloven, vragen of accepteren van iets van waarde (financieel of niet-financieel) aan een overheidsfunctionaris of een andere persoon, direct of indirect via een derde partij, om die persoon op ongepaste wijze te beïnvloeden bij de uitvoering van een taak of om zaken of een onrechtmatig zakelijk voordeel te verkrijgen of te behouden.

"Corruptie" verwijst naar het misbruik van toevertrouwde macht voor persoonlijk gewin. Omkoping en fraude worden beschouwd als corrupte praktijken.

"Smeergeld" is een vorm van corruptie waarbij twee partijen overeenkomen dat een deel van hun omzet of winst wordt teruggeduwd (teruggegeven) aan de kopende partij in ruil voor het sluiten van de deal.

Geen enkele persoon die onder deze Code valt, hetzij rechtstreeks, hetzij via een zakenpartner of andere derde partij, mag een betaling doen, steekpenningen of smeergeld teruggeven, of een ongepast financieel voordeel aanbieden aan een persoon met het oog op het verkrijgen of behouden van zakelijke of andere diensten. Wanneer personen die onder deze Code vallen van mening zijn dat steekpenningen, ongepast voordeel of faciliterende betalingen zijn gegeven of ontvangen, mogen zij dit niet verbergen of stappen ondernemen die de overdracht van gerelateerde informatie aan de compliance officer/risicobeheerteam van het bedrijf zouden kunnen vertragen.

6.2 Anti-witwaspraktijken en naleving van de handelsregels

Biocon en personen die onder deze Code vallen, moeten ervoor zorgen dat het bedrijf geen opbrengsten van criminele activiteiten ontvangt, aangezien dit kan neerkomen op het witwassen van geld, wat een strafbaar feit is. Personen die onder deze Code vallen en die betrokken zijn bij het aangaan/contracteren met leveranciers of klanten, mogen er niet zomaar van uitgaan dat de relevante screening door derden al is uitgevoerd. Het niet periodiek controleren of bijwerken van screenings kan het bedrijf en personen die onder deze Code vallen in gevaar brengen.

We moeten al onze import- en exportactiviteiten legaal en ethisch uitvoeren en ons houden aan alle relevante en toepasselijke handelssanctiewetten en licentievereisten. Aangezien internationale wet- en regelgeving ingewikkeld is en regelmatig verandert, moeten we ernaar streven op de hoogte te blijven van de nieuwste wettelijke vereisten, waaronder de huidige handelssancties en embargo's. Voor vragen over toepasselijke handelssancties kunt u contact opnemen met de juridische en nalevingsfunctie.

6.3 Boekhouding en documenten

Het bedrijf zal zijn boekhouding opstellen en bijhouden in overeenstemming met de toepasselijke boekhoudkundige en financiële verslaggevingsnormen van het land waarin het bedrijf actief is. Bedrijfsgegevens bevatten waardevolle informatie over het bedrijf en bewijs van onze acties, beslissingen en verplichtingen. Er moeten procedures en processen voorhanden zijn om ervoor te zorgen dat de onderliggende transacties naar behoren worden geautoriseerd en nauwkeurig worden geregistreerd. Er mag niet opzettelijk melding worden gemaakt van onware verklaringen, weglatingen, materiële onjuistheden, verborgen bankrekeningen en verborgen fondsen.

De gevolgen van het niet indienen van nauwkeurige en waarheidsgetrouwe informatie zijn ernstig. Frauduleuze berichtgeving over boekhouding, documenten of andere schriftelijke communicatie is in strijd met het bedrijfsbeleid en mogelijk de wet. We kunnen een boete krijgen of verhinderd worden om te bieden op contracten of zaken te doen met bepaalde entiteiten. Onnauwkeurige rapportage kan ernstige problemen veroorzaken voor beleggers, klanten, regelgevers en personen die onder deze Code vallen, die afhankelijk zijn van deze informatie om beslissingen te nemen.

Een sideletter is een overeenkomst die geen deel uitmaakt van het onderliggende of primaire contract, die sommige of alle partijen bij het contract gebruiken om overeenstemming te bereiken over kwesties die het primaire contract niet dekt/behandelt. Een sideletter, die niet formeel door alle partijen is goedgekeurd, of mondelinge afspraken zijn niet toegestaan. Een verplichte verklaring van dergelijke sideletters wordt elk kwartaal ingediend bij de Chief Financial Officer en de Chief Executive Officer. De Chief Financial Officer en de Chief Executive Officer dienen op kwartaalbasis een verplichte verklaring van dergelijke sideletters in bij de Raad van Bestuur.

Voorbeelden uit het echte leven

Q Een van onze verkopers laat vaak geen bonnetjes verstrekken om zijn onkostendeclaraties te documenteren. Zijn manager kijkt de andere kant op omdat hij een topproducent is. Is dit acceptabel?

A Nee. Alle medewerkers zijn verplicht om volledige en nauwkeurige gegevens bij te houden en deze tijdig in te dienen, tenzij een uitzonderlijke goedkeuring wordt verleend. U moet deze situatie melden.

Q Ik zag in ons veiligheidslogboek dat de evaluatie van vorige maand was "ondertekend" door iemand die op dat moment de stad uit was. Moet ik iets zeggen?

A Ja. Het ondertekenen van de naam van iemand anders in een document is frauduleus en in strijd met ons beleid voor boekhouding en documenten. U dient dit incident te melden.

Q Een van mijn collega's plakt routinematig zijn onkostendeclaratie op. Toen ik hem erop belde, vertelde hij me dat iedereen in het verkoopteam hetzelfde doet. Wat moet ik doen?

A Het feit dat deze frauduleuze praktijk wijdverbreid is, maakt het nog flagranter. U dient dit te melden bij de juridische en nalevingsafdeling.

"Papierwerk is niet alleen routine. Het bijhouden van gegevens is een cruciaal onderdeel van het succes van ons bedrijf."

Bescherming van informatie

7 Informatierisico's beperken

Informatie is een van de meest waardevolle bedrijfsmiddelen van het bedrijf. Het bedrijf zet zich in voor het beveiligen en beschermen van de informatie die we gebruiken voor het uitvoeren van zaken. Dit omvat informatie die aan ons is toevertrouwd, die we in de loop van ons werk genereren, en informatie die we aan anderen moeten doorgeven, waaronder informatie van klanten, werknemers, zakenpartners, verkopers, leveranciers en aandeelhouders.

Alle personen die onder deze Code vallen, moeten informatie beschermen. Informatie wordt ingedeeld in de volgende klassen om zakelijke transacties te vergemakkelijken.

1. **INTERN –** Informatie die ALLEEN binnen het bedrijf mag worden gedeeld en nooit buiten het bedrijf mag worden bekendgemaakt. Dit omvat idealiter het bedrijfsbeleid, de richtlijnen en de informatie die nuttig is voor alle personen die onder de werkingssfeer van deze Code vallen. Ze zijn verplicht om INTERNE informatie te beschermen tegen onbedoelde openbaarmaking.

2. **BEPERKT –** Informatie die ALLEEN mag worden gedeeld met bepaalde teams binnen het bedrijf. Dit kan informatie zijn over lopende werkzaamheden, informatie van klanten, partners en alle informatie die nodig is om te slagen op het werk. Personen die onder deze Code vallen en die toegang krijgen tot BEPERKTE informatie, moeten goedgekeurde bronnen gebruiken voor het opslaan van gegevens. BEPERKTE gegevens kunnen buiten Biocon worden gedeeld via een Vertrouwelijkheidsovereenkomst.

3. **VERTROUWELIJK –** Informatie die vertrouwelijk van aard is, en alle personen die onder deze Code vallen, zijn verplicht deze te beschermen tegen bedoelde en onbedoelde openbaarmaking binnen en buiten het bedrijf. In het bijzonder informatie die het bedrijf een concurrentievoordeel verschaft dat haar technische of financiële positie ondersteunt, en die, indien zonder toestemming openbaar gemaakt, schade kan toebrengen aan het

bedrijf. (bijv. onze patenten, handelsgeheimen, formules, klantgegevens en plannen voor uitbreiding, overname of grote personeelswijzigingen). Tenzij specifiek anders geclassificeerd, wordt alle informatie als VERTROUWELIJK beschouwd.

4. OPENBAAR – Informatie verkregen uit een openbare bron die kan worden vrijgegeven als dat nodig is om professioneel voordeel te behalen en het goede werk van het bedrijf weer te geven.

Personen die onder deze Code vallen, mogen dergelijke informatie niet gebruiken voor persoonlijk gewin of anderen in staat stellen ervan te profiteren.

Wat moeten we doen?

- Neem voorzorgsmaatregelen om vertrouwelijke informatie te beschermen door wachtwoorden op onze computers te gebruiken, elektronisch verzonden informatie te versleutelen, apparatuur fysiek op slot te doen en te voorkomen dat gevoelige informatie wordt gedeeld op openbare plaatsen waar onze gesprekken kunnen worden afgeluisterd.
- Personen die onder deze Code vallen en die het bedrijf verlaten, moeten ervoor zorgen dat ze geen vertrouwelijke informatie van het bedrijf buiten het bedrijf gebruiken/openbaar maken.
- Raadpleeg voor meer informatie IT-beleid voor acceptabel gebruik.

Voorbeelden uit het echte leve

Q Een vriend start een nieuw bedrijf dat niets te maken heeft met het werk van ons bedrijf. Hij vroeg me of ik onze klantenlijst met hem wilde delen. Mag ik dit doen?

A Nee. Onze klantgegevens zijn bedrijfseigen informatie en moeten als VERTROUWELIJK worden geclassificeerd en we zijn gebonden aan de Gedragscode om deze NIET te delen met iemand van buitenaf.

Q Ik reis samen met een collega van het bedrijf en bespreek vertrouwelijke resultaten van een lopende klinische studie met haar. Is dit goed?

A We moeten altijd alert en uiterst voorzichtig zijn met hoe we omgaan met BEPERKTE informatie op openbare plaatsen. Omdat we verplicht zijn om het te beschermen, of we nu in het openbaar zijn of op sociale media en niet-goedgekeurde communicatie gereedschap, DIT IS NIET OKÉ.

Q Een nieuwe medewerker bracht ons enkele vertrouwelijke documenten van haar laatste baan bij een van onze concurrenten die nuttig voor ons zouden zijn. Ze zei dat ze nooit een niet-concurrentiebeding met hen had ondertekend. Moeten we de materialen gebruiken?

A Nee. Zelfs als de werknemer niet wettelijk verplicht is om geen bedrijfseigen informatie van haar voormalige werkgever vrij te geven, zou het gebruik van die documenten in strijd zijn met onze Code en mogen we dergelijk materiaal NIET gebruiken. Als je twijfelt, vraag dan je manager om de situatie voor je op te helderen.

Q

Ik werk aan een project met communicatie die als "VERTROUWELIJK" is geclassificeerd.
Ik weet dat dat betekent dat het belangrijk is, maar betekent het dat ik er met niemand kan over praten?

A

We kunnen niet praten over informatie die als VERTROUWELIJK is aangeduid met iemand anders dan het team zelf. VERTROUWELIJKE informatie mag ALLEEN worden besproken op een need-to-know-basis.

Q

Ik was getuige van hoe een collega informatie overbracht van zijn kantoorcomputer naar een USB-stick en dit meenam uit het kantoor.
Is dit goed?

A

Nee. Het is medewerkers niet toegestaan om bedrijfseigen bedrijfsinformatie van kantoor te verwijderen, zonder de juiste toestemming. Meld deze situatie direct aan je leidinggevende.

Q

Een van mijn collega's heeft de gewoonte om vertrouwelijke afdelingsbestanden op te slaan in een openbare map, zodat ze kunnen worden geraadpleegd bij het maken van maandrapporten. Is dit goed?

A

Nee. Ook al is het de bedoeling van uw collega dat de bestanden voor een beperkt doel worden geopend, als u ze opslaat in een map waar degenen die niet geautoriseerd zijn er toegang toe hebben, lopen de gegevens het risico op misbruik. U moet met uw collega over de situatie praten. Als het probleem niet is verholpen, moet u dit melden.

Q

Een collega laat routinematig haar computerscherm zichtbaar voor anderen op kantoor terwijl het niet met een wachtwoord is beveiligd. Spreek ik haar hierover aan?

A

Ja. Uw collega riskeert schendingen van de privacy van gegevens. Herinner haar eraan hoe belangrijk het is om gegevens te beschermen tegen diefstal of sabotage. Als er niets verandert, praat dan met je leidinggevende over je zorgen.

"Bij Biocon staat de privacy van patiënten, zorgprofessionals en onze klanten voorop."

Beleid inzake openbaarmaking van materiaal

8 Duidelijk, ethisch en transparant zijn

Biocon is een beursgenoteerde entiteit en is verplicht te voldoen aan de openbaarmakingsvereisten onder de SEBI-regelgeving (Listing Obligations and Disclosure Requirement), 2015 en zet zich in voor volledige en eerlijke openbaarmaking van belangrijke informatie aan het publiek.

Biocon's Beleid voor het bepalen van de materialiteit van gebeurtenissen en informatie die openbaar moet worden gemaakt ("Biocon's Beleid voor het bepalen van materialiteit voor openbaarmakingen") is in de eerste plaats bedoeld om de criteria te specificeren op basis waarvan de gebeurtenis of informatie als essentieel voor openbaarmaking aan de beurzen zou worden beschouwd. Openbaarmaking zal zo snel als redelijkerwijs mogelijk is plaatsvinden en niet later dan 24 uur na het plaatsvinden van de gebeurtenis/informatie of binnen de termijnen die specifiek in dit beleid zijn bepaald.

Voor meer details, zie het beleid van Biocon voor het bepalen van de materialiteit voor openbaarmakingen.

Persoonlijke gegevens en privacy

9 Aanpak van het recht van personen op bescherming van persoonsgegevens

We respecteren de privacy van alle personen en de vertrouwelijkheid van alle persoonlijke gegevens die het bedrijf over hen bewaart. Bij het verzamelen, gebruiken of opslaan van persoonsgegevens zorgt elke medewerker ervoor dat hij zich aan het volgende houdt:

- Gegevens worden verkregen van de persoon met het niveau van toestemming dat vereist is door lokale wetgeving of intern beleid, inclusief wanneer persoonsgegevens worden verkregen van derden.
- De verzamelde gegevens zijn adequaat, relevant en worden uitsluitend gebruikt voor het doel waarvoor ze worden verzameld.
- Persoonsgegevens worden gebruikt in overeenstemming met de relevante gepubliceerde privacywetgeving.
- Persoonsgegevens worden vertrouwelijk en veilig behandeld.

Wat moeten we doen?

- We moeten voldoen aan de toepasselijke wetgeving bij het verzamelen en gebruiken van persoonsgegevens.
- We moeten persoonsgegevens verzamelen en gebruiken als dat nodig is voor het uitvoeren van wettelijke, legitieme en vermelde doeleinden.
- We moeten adequate maatregelen nemen om de vertrouwelijkheid en veilige opslag van persoonsgegevens te handhaven.
- We moeten de privacy van individuen respecteren en de geanonimiseerde persoonsgegevens niet (opnieuw) identificeren, tenzij dit wettelijk vereist is.
- We moeten de persoonsgegevens delen met mensen zoals zakenpartners die de legitieme noodzaak hebben om ze te gebruiken en hen contractueel te binden met strikte verplichtingen om persoonsgegevens op een wettige manier te gebruiken en te verwerken voor overeengekomen doeleinden.
- Raadpleeg voor meer informatie de Biocon Richtlijnen inzake dataprivacy en -bescherming.

Voorbeelden uit het echte leven

Q

Ik werk vandaag vanuit huis. Toen ik ging inloggen op de laptop van het bedrijf, realiseerde ik me dat ik mijn wachtwoord was vergeten en om de een of andere reden staat de computer me niet toe om het opnieuw in te stellen. Onze contract IT medewerker is niet in het kantoor. Kan ik mijn collega vragen om mijn wachtwoord te vinden in een map die ik in mijn archieflade bewaar, zodat ik aan het werk kan?

A

Nee. In dit geval, dient u, in plaats van uw wachtwoord te delen met uw collega, rechtstreeks contact op te nemen met de IT-leverancier voor hulp of contact op te nemen met uw manager voor advies.

Q

Ik heb vertrouwelijke informatie ontdekt inclusief persoonlijke gegevens, achtergelaten op een printer van het bedrijf, maar ik weet niet zeker wie de afdruk heeft gemaakt. Moet ik dit melden?

A

Ja. U dient de documenten in bij uw manager, zodat de eigenaar kan worden gevonden. Niet-opgeëiste vertrouwelijke documenten die op een printer, kopieerapparaat of faxapparaat zijn achtergelaten of in een onbeveiligde opslag of een open prullenbak zijn achtergelaten, vormen een potentieel beveiligingsrisico dat moet worden aangepakt.

Activa (Fysieke / IT / Intellectuele Eigendomsrechten)

10 Misbruik voorkomen, intellectueel kapitaal beschermen

Personen die onder deze Code vallen en in het bezit zijn van de bedrijfsmiddelen van het bedrijf, zullen deze oordeelkundig gebruiken, in overeenstemming met alle toepasselijke wetten en het beleid van het bedrijf en alleen voor de activiteiten van het bedrijf waarvoor de bedrijfsmiddelen zijn verworven. Het bekendmaken van de inlog-ID of het wachtwoord van een werknemer aan een ander, of enige derde partij of ongeoorloofde toegang door een werknemer tot het computersysteem, werk, documenten of informatie van een andere werknemer, of enige handeling of nalatigheid die resulteert in dergelijke ongeoorloofde toegang, wordt beschouwd als wangedrag. Het bedrijf heeft het recht om op elk moment documenten op zijn systemen te controleren of te openen, binnen de grenzen van bestaande wetten, beleidslijnen en overeenkomsten.

Wat moeten we doen?

- Gebruik geen bedrijfsmiddelen voor persoonlijke zaken, advieswerk of een soortgelijke particuliere onderneming, of om de activiteiten van een ander bedrijf of firma te ondersteunen, externe fondsenwervingsactiviteiten, politieke activiteiten of lobbyen.
- Gebruik bedrijfsmiddelen niet om storend of aanstootgevend te zijn (bijv. met betrekking tot seksueel expliciet materiaal of materiaal dat discriminerend, haatdragend of bedreigend is) voor anderen.
- Zorg ervoor dat de eigendommen van het bedrijf niet worden beschadigd, misbruikt of verspild.
- Meld aan het IE-team elke vermoedelijke inbreuk op onze auteursrechten, handelsmerken, octrooien, ontwerprechten, domeinnamen en/of andere intellectuele eigendomsrechten.
- Neem voorzorgsmaatregelen om vertrouwelijke informatie te beschermen door wachtwoorden op onze computers te gebruiken, elektronisch verzonden informatie te versleutelen, apparatuur fysiek te vergrendelen en te voorkomen dat gevoelige informatie wordt gedeeld op openbare plaatsen waar onze gesprekken kunnen worden afgeluisterd.
- Werknemers / stagiairs van het bedrijf, die het bedrijf verlaten, moeten ervoor zorgen dat ze geen vertrouwelijke informatie van het bedrijf buiten het bedrijf gebruiken/openbaar maken.
- Raadpleeg voor meer informatie het IT-beleid voor acceptabel gebruik.

Voorbeelden uit het echte leve

Q Een collega van mij gebruikt regelmatig de computer van het bedrijf om muziek te downloaden. Ik weet niet zeker of deze activiteit legaal is. Wat moet ik doen?

A Herinner uw collega er eerst aan dat alle internetactiviteiten in ons bedrijf worden gecontroleerd door IT en dat de computer, evenals ons internetcommunicatiesysteem, alleen voor bedrijfsactiviteiten is. Als hij of zij volhoudt, praat dan met uw leidinggevende, HR of IT over deze situatie. Zelfs als de downloads legaal zijn, is dit gebruik van de computer niet in overeenstemming met ons beleid.

Q Wat kan ik als medewerker van het bedrijf doen om de intellectuele eigendomsrechten voor onze innovaties te beschermen?

A Wanneer u kennis krijgt van een octrooieerbare uitvinding of een andere innovatie die kan worden beschermd door enige andere vorm van intellectuele eigendomsrechten, dient u contact op te nemen met de octrooi-, merken- of juridische afdeling voor verder advies.

Q Ik zag dat een van onze beveiligers een oud-medewerker binnenliet, zonder geldige toegangspas. Moet ik iets zeggen?

A Ja. Het is verplicht voor alle bezoekers om een toegangspas te krijgen bij de hoofdingang voordat ze het terrein betreden. U dient dit incident te melden bij de veiligheidsdienst.

"Wees verantwoordelijk tegenover onze aandeelhouder - handel niet op basis van voorkennis."

Handel met voorkennis

11 Wanpraktijken voorkomen, het vertrouwen van aandeelhouders beschermen

Handel met voorkennis wordt gedefinieerd als het kopen of verkopen van aandelen van een bedrijf op basis van "materiële, niet-openbare informatie" of vertrouwelijke informatie die een oneerlijk voordeel creëert ten opzichte van andere beleggers die niet op de hoogte zijn van die kennis. Voorkennis omvat alle niet-openbare informatie, d.w.z. informatie die niet beschikbaar is voor het publiek en die een redelijke belegger waarschijnlijk belangrijk zou vinden bij de beslissing om aandelen van een bedrijf te kopen of te verkopen. Personen die onder deze Code vallen, mogen geen voorkennis gebruiken/delen om effecten van het bedrijf te kopen of te verkopen, hetzij rechtstreeks, hetzij om te delen met anderen, en vervolgens enig indirect/direct voordeel te verkrijgen.

Personen die onder deze Code vallen, zullen strikt de vertrouwelijkheid handhaven van informatie (met inbegrip van 'Voorkennis') van het bedrijf of die van een klant, leverancier of zakenpartner van het bedrijf aan wie het bedrijf de plicht heeft om vertrouwelijkheid te bewaren, behalve wanneer openbaarmaking is toegestaan of wettelijk verplicht is. Het is ook verboden om dergelijke informatie te gebruiken voor persoonlijk gewin of anderen in staat te stellen ervan te profiteren.

Voor meer details, zie het Biocon-beleid inzake de gedragscode ter voorkoming van handel met voorkennis.

Milieu, kwaliteit en veiligheid

12 Voldoen aan de belofte voor een veilige, gezonde en schone omgeving

12.1. Milieu, gezondheid en veiligheid

Het bedrijf zet zich in voor het bieden van een veilige, gezonde en schone werkomgeving voor mensen die onder deze code vallen, inclusief de benoeming van relevante commissies. Het bedrijf zet zich ook in om verspilling van natuurlijke hulpbronnen te voorkomen en de gevaarlijke impact van de ontwikkeling, productie, het gebruik en de verwijdering van zijn produ cten en diensten op het ecologische milieu tot een minimum te beperken.

Personen die onder deze Code en andere vallen personen die voor het bedrijf werken, zijn verplicht zich bij het uitvoeren van hun taken/verantwoordelijkheden te houden aan de richtlijnen voor milieu, gezondheid en veiligheid. Zij zullen ervoor zorgen dat degenen met wie zij samenwerken, met inbegrip van aannemers en bezoekers, bekend zijn met de toepasselijke gezondheids- en veiligheidsprocedures en -instructies en deze volgen.

Wat moeten we doen?

- Neem alle veiligheidsregels en -praktijken in acht en volg de instructies van uw leidinggevende of manager.
- Laat alleen gecertificeerde mensen gespecialiseerde apparatuur bedienen.
- Zorg ervoor dat u alle procedures met betrekking tot uw werk begrijpt. Praat met je leidinggevende als je vragen hebt of meer training nodig hebt.
- Om uzelf te beschermen tegen veiligheidsrisico's, moet u altijd alle persoonlijke beschermingsmiddelen dragen, zoals handschoenen, helmen, veiligheidsbrillen of gehoorbescherming, die nodig zijn voor de taak die u uitvoert.
- Als u een van uw apparatuur verliest of beschadigt, vraag dan onmiddellijk een vervanging aan.
- Raadpleeg voor meer informatie het EHS-beleid van het bedrijf.

Voorbeelden uit het echte leve

Q Mijn collega vertelde me dat haar ex-vriend haar leven heeft bedreigd als ze niet terug bij hem komt. Ik ben bang dat hij haar op het werk zal komen zoeken en haar of anderen kwaad zal doen. Wat moet ik doen?

A Meld deze situatie onmiddellijk aan de HR en/of juridisch en naleving. Ze zullen advies geven over welke voorzorgsmaatregelen moeten worden genomen.

Q Iets in ons kantoor zorgt ervoor dat velen van ons niezen en hoesten. Zodra we naar buiten gaan, gaat het goed met ons. We hebben geklaagd bij onze leidinggevende, maar hij houdt vol dat we het ons inbeelden.
Wat nu?

A Meld uw zorgen aan onze afdeling Gezondheid en Veiligheid van Medewerkers (EHS) voor onderzoek.

Q Ik vertelde mijn supervisor da teen andere medewerker een klein ongeval had op de productieafdeling maar dat hij oké zal zijn. Ze zei mij het niet te melden in het ongevalsrapport, aangezien het een klein ongeval was, en de afdeling de veiligheidsprijs opnieuw wil winnen dit jaar. Moet ik toestaan dat het ongeval niet wordt gemeld?

A Nee, alle ongevallen op het werk moeten worden gemeld. Zelfs kleine incidenten en kleine verwondingen kunnen ernstige gevolgen hebben. Ons bedrijf vereist dat personen die onder deze Code vallen, ongevallen en verwondingen melden. Rapporten kunnen worden gebruikt om veiligheidsproblemen en trends op te sporen die in de toekomst ernstiger letsel kunnen voorkomen.

Q Verschillende leden van ons team dragen routinematig geen beschermende uitrusting op de winkelvloer. Moet ik mijn mond opendoen?

A Ja. Herinner uw medewerkers aan ons veiligheidsbeleid. Als de overtredingen aanhouden, meld de situatie dan aan uw manager of aan de juridische en nalevingsafdeling.

12.2. Kwaliteit en naleving van de regelgeving

Het bedrijf zet zich in om kwaliteitsnormen van wereldklasse te handhaven voor al zijn producten. Het bedrijf waarborgt de kwaliteit van zijn producten door het implementeren van best practices, naleving van nationale en internationale wettelijke vereisten en andere noodzakelijke richtlijnen, waaronder Good Clinical Practice (GCP), Good Pharmacovigilance Practice (GVP) en Good Manufacturing Practice (GMP), voor al zijn productie- en operationele processen.

Personen die onder deze Code vallen, moeten ervoor zorgen dat alle toepasselijke kwaliteitsrichtlijnen worden gevolgd bij het uitvoeren van hun taken en verantwoordelijkheden. Zij dienen zich in hun bedrijfsvoering te houden aan alle toepasselijke wet- en regelgeving, naar letter en geest, ongeacht waar zij zich bevinden.

12.3. Verantwoorde inkoop

Het bedrijf verwacht van zijn zakenpartners dat ze zich houden aan waarden en principes die consistent zijn met de onze. Het bedrijf streeft ernaar zaken te doen op een manier die het leven van werknemers in onze toeleveringsketen, hun gemeenschappen en het milieu verbetert, in overeenstemming met de praktijken en het beleid van Biocon.

Personen die onder deze Code vallen, moeten ervoor zorgen dat alle toepasselijke interne en externe kwaliteitsrichtlijnen worden gevolgd bij het uitvoeren van hun taken en verantwoordelijkheden.

We verwachten van onze zakenpartners dat ze zich houden aan de toepasselijke wetgeving, aanvaardbare industrienormen en -praktijken zoals bescherming van mensenrechten, veilige werkomgeving, verbod op kinderarbeid, anti-omkoping en anti-corruptie enz.

Raadpleeg voor meer informatie de Gedragscode voor zakenpartners / leveranciers van het bedrijf.

Nationale belangen en lokale naleving

13 Zorgen voor de belangen van gemeenschappen in de landen waar ze actief zijn

13.1. Nationaal belang

Het bedrijf zet zich in om bij te dragen aan de economische ontwikkeling van de landen waar het actief is. Het bedrijf zal geen projecten of activiteiten ondernemen die mogelijk schadelijk kunnen zijn voor de bredere belangen van de gemeenschappen in de landen waar het actief is.

13.2. Politieke niet-gebondenheid

Het bedrijf zet zich in om de grondwet en het bestuurssysteem van het land waarin het actief is te ondersteunen. Het bedrijf zal geen specifieke politieke partij of kandidaat met een politieke achtergrond steunen. Het gedrag van het bedrijf sluit elke activiteit uit die kan worden geïnterpreteerd als wederzijdse afhankelijkheid en gunst van een politiek orgaan of persoon. Het bedrijf zal geen geld of eigendommen aanbieden als donaties aan een politieke partij, kandidaat of campagne. Personen die onder deze Code vallen, kunnen alleen op persoonlijke titel (zonder enige link of over het bedrijf) steun en/of bijdragen leveren aan politieke groeperingen.

Elke associatie van personen die onder deze Code vallen of andere vertegenwoordigers van het bedrijf met regeringen, wetgevers, regelgevers of NGO's moet worden gedaan met eerlijkheid, integriteit, openheid en in overeenstemming met lokale en internationale wetten.

Andere zakelijke praktijken

14 Zorgen voor eerlijke concurrentie

14.1. Eerlijke concurrentie

Ons bedrijf respecteert de principes en regels van eerlijke concurrentie en alle wetten met betrekking tot antitrust. We moeten een vrije, eerlijke en robuuste concurrentieomgeving handhaven en concurrentieverstorende praktijken zoals manipulatie van aanbestedingen, prijsafspraken en gebiedssplitsing vermijden.

De mededingingswetgeving verbiedt concurrentiebeperkende overeenkomsten tussen concurrenten. Het bedrijf ondersteunt volledig de ontwikkeling en werking van concurrerende open markten en bevordert de liberalisering van handel en investeringen in elk land en elke markt waarin het actief is. In het bijzonder zal geen enkele werknemer of het bedrijf zich inlaten met beperkende handelspraktijken, misbruik van marktdominantie of soortgelijke oneerlijke handelsactiviteiten en voldoen aan alle toepasselijke wetten in dit verband.

Werknemers zullen de producten en diensten van het bedrijf op hun eigen verdiensten op de markt brengen en zullen geen oneerlijke en/of misleidende verklaringen afleggen over de producten en diensten van concurrenten. Het verzamelen van concurrerende informatie mag alleen plaatsvinden in het kader van de normale bedrijfsvoering en zal alleen worden verkregen na het verkrijgen van voldoende toestemmingen en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

"Concurrentieverstorende maatregelen zijn niet alleen oneerlijk tegenover consumenten en concurrenten. Ze schenden de principes van ons bedrijf - en ze zijn in strijd met de wet."

Wat moeten we doen?

- We mogen niet, direct of indirect, met concurrenten discussiëren over prijzen, kosten of verkoopvoorwaarden van geneesmiddelen.
- We mogen niet, direct of indirect, met leveranciers en klanten discussiëren om de concurrentie op de markt te beperken.
- We moeten niet samenwerken met concurrenten om markten te verdelen.
- We moeten voldoen aan de toepasselijke wetten inzake eerlijke concurrentie en niet handelen op een manier die in strijd is met antitrust- of concurrentiewetten.
- We moeten onze producten promoten volgens de toepasselijke wetgeving.
- We mogen geen bedrijfseigen / gevoelige informatie delen met concurrenten.
- We mogen geen vertrouwelijke informatie van concurrenten vragen of gebruiken. Dergelijk gebruik kan leiden tot overtreding/inbreuk op de mededingingswetgeving en/of handelsgeheimen/intellectuele eigendomswetten, wat kan leiden tot aanzienlijke boetes voor de betrokken personen en een negatieve impact op het bedrijf.
- We moeten bedrijfsspionage niet aanmoedigen om te verkrijgen en te gebruiken bedrijfseigen informatie van de concurrent.

Voorbeelden uit het echte leven

Q De verkoopdirecteur van een concurrent belde me om de prijzen van onze respectievelijke producten te bespreken. Is dit acceptabel?

Een Nee. Vertel deze persoon dat u kunt niet deelnemen aan dergelijke discussies omdat deze in strijd zijn met het beleid van ons bedrijf inzake eerlijke concurrentie.

Q Een concurrent die actief is in onze grootste regio wil het gebied onder ons verdelen om een "win-win" kans te creëren. Moeten we hierin meegaan?

A Nee. Territoriumsplitsing is een illegale, concurrentiebeperkende praktijk en is verboden door ons bedrijf. Meld dit gesprek aan de juridische en compliance-afdeling.

14.2. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het bedrijf zet zich in om blijk te geven van goed maatschappelijk verantwoord ondernemen, door niet alleen te voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving, maar ook actief te helpen bij het verbeteren van de kwaliteit van leven van mensen in de gemeenschappen waarin het actief is. Het bedrijf moedigt vrijwilligerswerk aan door personen die onder deze code vallen en samenwerking met gemeenschapsgroepen als onderdeel van verschillende MVO-initiatieven.

Het bedrijf zal deze activiteiten niet als optioneel beschouwen, maar zal ernaar streven ze op te nemen als een integraal onderdeel van haar bedrijfsplan.

14.3. Publieke vertegenwoordiging

Het delen van informatie, schriftelijk of mondeling, met een externe entiteit of op sociale media, op persoonlijke titel of namens het bedrijf, met betrekking tot officiële aangelegenheden van het bedrijf, personen die onder deze Code vallen, beleid, producten enz., is ten strengste verboden (dit is geen uitputtende lijst). Personen die onder deze Code vallen en andere personen of instanties die voor of namens het bedrijf werken, zijn verplicht zich te houden aan het communicatiebeleid van het bedrijf. Communicatie met beleggingsgemeenschappen, waaronder aandeelhouders, makelaars en analisten en de media, mag alleen worden beheerd door geautoriseerd personeel.

In het geval dat een werknemer wordt gecontacteerd door pers, media, marktonderzoeksbureau en/of organisatoren van conferenties/tentoonstellingen voor bedrijfsgerelateerde informatie, presentaties, deelname, sponsoring, uitnodiging voor sprekers, enz., moet deze worden doorverwezen naar Head, Corporate Communications.

Raadpleeg voor meer informatie het Biocon-communicatiebeleid en het beleid voor sociale media.

14.4. Vertegenwoordiging door derden

Partijen die zakelijke transacties hebben met het bedrijf, zoals consultants, agenten, verkoopvertegenwoordigers, distributeurs, kanaalpartners, aannemers en leveranciers, zijn niet bevoegd om het bedrijf te vertegenwoordigen zonder schriftelijke toestemming van geautoriseerde vertegenwoordigers van het bedrijf.

Externe vertegenwoordigers zullen zich houden aan het toepasselijke beleid inzake de gedragscode van zakenpartners/leveranciers in al hun interacties met en namens het bedrijf.

Raadpleeg voor meer informatie het Biocon-communicatiebeleid en de gedragscode voor zakenpartners/leveranciers.

14.5. Merknaam en verantwoorde marketing

Het gebruik van de merknaam en het handelsmerk wordt beheerst door het communicatiebeleid en de relevante richtlijnen van het bedrijf. Geen enkele derde partij of joint venture mag de merknaam gebruiken om zijn belangen te behartigen zonder specifieke toestemming. Personeel dat betrokken is bij marketingactiviteiten moet ervoor zorgen dat de toepasselijke marketingwetten worden nageleefd.

Raadpleeg voor meer informatie het Biocon Communicatiebeleid

14.6. Beleid inzake sociale media

Sociale media zijn een krachtig hulpmiddel om met klanten en het publiek te communiceren over onze producten en diensten. Wanneer u sociale media echter in een zakelijke context gebruikt, moet u duidelijk maken dat u uw eigen mening uitdrukt in plaats van namens ons bedrijf te spreken. Beperk persoonlijk gebruik van sociale media tot een minimum tijdens werkuren en onthoud dat ons bedrijf het recht heeft om de activiteit op sociale media op de werkplek te volgen.

Raadpleeg voor meer informatie het Biocon Socialmediabeleid.

Voorbeelden uit het echte leven

Q Ik ben gecontacteerd door een journalist/media voor informatie met betrekking tot het product/de prestaties van het bedrijf. Kan ik hem/haar antwoorden?

A Alleen geautoriseerde woordvoerders van het bedrijf kunnen met de media spreken. Alle verzoeken die door een werknemer (inclusief geautoriseerde woordvoerders) worden ontvangen van een mediakanaal/publicatie, moeten worden doorgestuurd naar de Corporate Communications-afdeling, die het verzoek zal beoordelen en media-interacties met de geautoriseerde woordvoerders zal organiseren. Er mogen geen off the record gesprekken worden gevoerd met een journalist.

Voorbeelden uit het echte leven

Q Kan ik namens Biocon een sociale-media-account/pagina aanmaken?

A Nee. Het is werknemers niet toegestaan om de merknaam van Biocon te gebruiken en een handle/pagina/account aan te maken namens het bedrijf of een van zijn bedrijven of producten, tenzij schriftelijk goedgekeurd door de Corporate Communication-afdeling, die de bewaker is van het merk van het bedrijf en verantwoordelijk is voor het beheer van de aanwezigheid van de Biocon Group op sociale media.

Q Ik ben verheugd om de prestaties van het bedrijf te zien in de presentatie die door de CEO in het gemeentehuis werd gedeeld. Mag ik de inhoud/screenshot van de presentatie op social media plaatsen?

A Nee, gelieve de presentaties van het gemeentehuis of interne communicatiedocumenten niet te delen op sociale media, aangezien deze gevoelige informatie kunnen bevatten die uitsluitend bedoeld is voor interne consumptie. Verder mag informatie die beschikbaar is op het werknemersportaal niet worden gedeeld met iemand buiten het bedrijf.

Q Toen ons bedrijf een wijziging in ons arbeidsvoorwaardenpakket aankondigde, klaagden verschillende medewerkers op sociale media. Is dit acceptabel?

A Nee. Werknemers moeten werkgerelateerde klachten voorleggen aan hun respectievelijke bedrijfshoofd/functioneel hoofd/HRBP of klachtenbureau voor werknemers, in plaats van deze op sociale media te plaatsen. Werknemers wordt geadviseerd geen activiteiten te ontplooien of opmerkingen te plaatsen die de reputatie of het publieke imago van het bedrijf in diskrediet kunnen brengen. Het online plaatsen van denigrerende of beledigende opmerkingen op sociale media, over het bedrijf of een collega, zal leiden tot disciplinaire maatregelen schriftelijk goedgekeurd door de Corporate Communication-afdeling, die de bewaker is van het merk van het bedrijf en verantwoordelijk is voor het beheer van de aanwezigheid van de Biocon Group op sociale media.

Q Iemand in een branche chatroom, schreef een negatieve recensie over ons kenmerkende product. Kan ik reageren?

A Nee. Raadpleeg de afdeling Corporate Communications. Zij zelf een follow-up willen geven in naam van de Vennootschap. Als u sociale-media-content ziet die het bedrijf in diskrediet brengt of slecht weerspiegelt, moet u de afdeling Corporate Communications benaderen.

"We moeten onze activiteiten uitvoeren op een manier die de aandeelhouderswaarde verhoogt."

Q Ik heb een verzoek ontvangen om het bedrijf te vertegenwoordigen als spreker op een externe conferentie/seminarie enz. Zijn er richtlijnen met betrekking tot de presentatie die ik maak?

A Presentaties op deze forums (zoals externe conferenties/seminars enz.) mogen geen bedrijfseigen, vertrouwelijke, gevoelige informatie bevatten met betrekking tot het bedrijf en/of zijn bedrijf. Presentaties moeten worden beoordeeld en goedgekeurd door het bedrijfshoofd/functioneel hoofd/bedrijfscommunicatieteam. Presentaties, publicaties, posters met betrekking tot R&D, productietechnologie, projecten enz., met inbegrip van gevoelige informatie, moeten ter goedkeuring naar de IP-cel worden gestuurd voordat ze op openbare forums of conferenties worden gepresenteerd. De eindpresentatie die op een openbaar forum wordt gegeven, moet worden ingediend bij de afdeling Corporate Communications.

14.7. Verantwoord risicobeheer

De aanpak van Biocon op het gebied van risicobeheer is ingebed in de normale gang van zaken. Het bedrijf hanteert een ingebedde benadering van risicobeheer, waarbij risicobeoordeling en kansenbeoordeling centraal staan op de agenda van het leiderschapsteam. Het bedrijf definieert risico's als acties of gebeurtenissen die van invloed kunnen zijn op het vermogen om zijn doelstellingen te bereiken. Het bedrijf neemt alle redelijke stappen om neerwaartse risico's te identificeren en te beperken met gevolgen zoals verlies van geld, reputatie of talent, evenals opwaartse risico's zoals het niet bereiken van strategische doelen enz. als het de merkaandelen niet versterkt. Het senior management moet ervoor zorgen dat de risicobeheeractiviteiten, zoals uiteengezet in het risicobeheerbeleid van het bedrijf, worden uitgevoerd voor hun respectieve gebieden.

Raadpleeg voor meer informatie het Biocon-risicobeheerbeleid.

14.8. Verantwoordelijkheden van de bestuurders

De Raad van Bestuur van het bedrijf en haar dochterondernemingen zal te goeder trouw handelen om de doelstellingen van het bedrijf te bevorderen ten voordele van haar leden als geheel, en in de belangen van het bedrijf, personen die onder deze Code vallen, aandeelhouders en de gemeenschap. Een bestuurder houdt zich aan de rollen, verantwoordelijkheden en plichten zoals gespecificeerd in de Companies Act, 2013, SEBI (Listing Obligations and Disclosure Requirements), 2015 en de Code for Independent Directors volgens Schedule-IV en andere toepasselijke wetten, indien van toepassing.

14.9. Aandeelhouders

Het bedrijf zet zich in om de aandeelhouderswaarde te vergroten en te voldoen aan alle voorschriften en wetten die van toepassing zijn op de rechten van aandeelhouders. De Raad van Bestuur zal zorgen voor toezicht op en naleving van de toepasselijke wetgeving, zijn aandeelhouders informeren over relevante aspecten van de activiteiten van het bedrijf en dergelijke informatie openbaar maken in overeenstemming met de relevante regelgeving en/of overeenkomsten en internationaal aanvaarde beginselen van goed bestuur.

14.10. Interpretatie van de Code

Elke vraag of interpretatie van deze Code zal worden behandeld door de Raad van Bestuur of een persoon / commissie die door de Raad van Bestuur van het bedrijf is gemachtigd.

15 Een bezorgdheid uiten

We moedigen personen die onder deze Code vallen aan om zonder enige aarzeling en angst te spreken, als ze te goeder trouw geloven dat het Biocon-beleid of deze Code wordt geschonden, of als een persoon handelt op een manier die een negatieve invloed zou hebben op de belangen van Biocon en/of haar werknemers.

Bewustzijn van dergelijk wangedrag zal het bedrijf in staat stellen om deze onverwijld aan te pakken en de belangen en rechten van personen die onder deze Code vallen te beschermen.

Zoals vastgelegd in Biocon's Integriteits- en klokkenluidersbeleid, kan elke werknemer via meerdere kanalen zijn bezorgdheid uiten over vermoedelijke onethische/niet-conforme activiteiten, waaronder schrijven naar:

Biocon Limited en dochterondernemingen:

@ integrity@biocon.com

Weblink: https://biocon.integritymatters.in
Gratis nummers:
Gratis nummer in India: 1800-102-6969
Gratis nummer in de VS: +1 (888) 436-0393
Betalend nummer voor de rest van de wereld: (+91) 9595-146-146

Biocon Biologics Limited en dochterondernemingen:

@ integritybiologics@biocon.com

Spreek uit Hotline:
https://bioconbiologics.ethicspoint.com

Inzicht in integriteitsonderzoek

- Biocon-medewerkers worden niet geconfronteerd met vergelding voor het uitspreken en te goeder trouw onder de aandacht brengen van een dergelijke overtreding of wangedrag.
- Elke werknemer die zo vergeldingsmaatregelen neemt tegen werknemers die zich uitspreken, krijgt te maken met strenge disciplinaire maatregelen.
- Benadeelde werknemers worden aangemoedigd om rechtstreeks bij het HR-hoofd een klacht in te dienen tegen vergeldingsmaatregelen waarmee ze worden geconfronteerd voor het melden van wangedrag.
- Er wordt echter streng opgetreden tegen dergelijke werknemers, als blijkt dat de gemaakte melding lichtzinnig of kwaadwillig is, met de bedoeling wraak te nemen of persoonlijke rekeningen te vereffenen met de beschuldigde werknemer.

Voorbeelden uit het echte leven

Q Wanneer moet een werknemer een probleem melden?

A U dient een bezorgdheid te uiten als u te goeder trouw van mening bent dat iemand het Biocon-beleid of de Code van Biocon schendt en/of handelt op een manier die schadelijk is voor de belangen van Biocon en/of haar medewerkers.

Q Hoe kan ik de beschuldigingen tegen mij aanvechten wegens schending van de Biocon-code?

A U dient bewijs in welke vorm dan ook te overleggen waaruit blijkt dat u in overeenstemming met de Code hebt gehandeld.

PHI(E)-PRT-517

16 Belangrijkste verwachting van deze code

DOEN

We moeten:

- Ervoor zorgen dat we de vereisten van onze Code en gerelateerd beleid kennen en begrijpen en tijdig relevante trainingen volgen.
- De Code en het bijbehorende beleid naleven; als we niet zeker weten hoe we deze moeten interpreteren of als we twijfels hebben over de vraag of een bepaald gedrag voldoet aan de vereiste normen, moeten we advies inwinnen bij lijnmanagers of vertegenwoordigers van Human Resources of de juridische en compliance-functie.
- Effectief toezicht houden op de acties van onze verslaggevers om hen te begeleiden bij het volgen van het bedrijfsbeleid.
- Onmiddellijke melding maken van feitelijke of potentiële inbreuken op de Code of gerelateerd beleid, ongeacht of deze betrekking hebben op zichzelf, collega's of mensen die namens het bedrijf handelen, hetzij per ongeluk of opzettelijk. Dit geldt ook voor gevallen waarin het gedrag van een zakenpartner of leverancier niet aan dezelfde normen voldoet.
- Meewerken aan onderzoek naar vermeende overtredingen.

NIET DOEN

We mogen niet:

- Direct of indirect in strijd zijn met toepasselijke wetgeving of Biocon-beleid of -procedure(s).
- Situaties negeren of nalaten te melden waarin wij van mening zijn dat er sprake is of kan zijn van een schending van de Code of gerelateerd beleid.
- Proberen te voorkomen dat een collega een mogelijke of daadwerkelijke inbreuk meldt of vraag hem een probleem te negeren.
- Represailles nemen tegen elke collega die een mogelijke of daadwerkelijke inbreuk meldt.
- Elke mogelijke of daadwerkelijke inbreuk bespreken die wordt onderzocht met andere collega's, tenzij dit is opgehelderd met het onderzoeksteam.
- De bedrijfsmiddelen gebruiken voor persoonlijk gewin (inclusief het declareren van uitgaven in de aard van persoonlijk of entertainment).

Bijlage A – Beleidsverwijzingen alleen als richtlijn. Raadpleeg het respectieve beleid van BL en BBL:

1. Werkgelegenheidsbeleid
2. Beleid ter voorkoming van seksuele intimidatie
3. Biocon Klokkenluider en Integriteitsbeleid
4. Biocon doorlopende opdrachten
5. Biocon Communicatiebeleid
6. IT-beleid voor acceptabel gebruik
7. Beleid inzake risicobeheer
8. Beleid voor sociale media
9. Richtsnoeren inzake privacy en bescherming van gegevens
10. Beleid inzake gegevensintegriteit en gegevensbeheer
11. Biocon beleid inzake Gedragscode ter Preventie van Handel met voorkennis
12. Biocon-beleid voor het bepalen van materialiteitsinformatie
13. Gedragscode voor zakenpartners / leveranciers
14. Beleid ter bestrijding van omkoping en corruptie
15. Conferentie, publicatierichtlijnen
16. Dawn Raid beleid
17. Code voor onafhankelijke bestuurders

Biocon Limited

20e KM Hosur Road,
Electronic City,
Bangalore- 560 100, India.
Tel.: +91 80 2808 2808

www.biocon.com

Biocon Biologics Limited

Biocon House, Semicon
Park Electronics City,
Fase- II, Hosur Road
Bengaluru 560100,
Karnataka, India.

www.bioconbiologics.com