

# CHARTRE ÉTHIQUE & DE CONDUITE DES AFFAIRES



# SOMMAIRE

**3**

Avant-propos

**4**

Application et diffusion  
de la Charte

**6**

Nos valeurs

**7**

Lutte contre la corruption

**11**

Blanchiment d'argent

**12**

Conflits d'intérêts

**14**

Principe de neutralité  
et de laïcité du Groupe

**15**

Règles de concurrence

**18**

Relations avec les fournisseurs

**21**

Protection des données  
à caractère personnel

**23**

Image de Cerba HealthCare

**24**

Capital humain

**26**

Utilisation des ressources  
de la société

**27**

Préservation  
de l'environnement

**28**

Annexes

# AVANT-PROPOS

par Paul Navarre  
Président de Cerba HealthCare



Cerba HealthCare se développe depuis de nombreuses années dans un contexte en constante transformation tant d'un point de vue social, économique, environnemental que sanitaire.

De nouveaux défis et de nouvelles responsabilités s'imposent à notre Groupe vis-à-vis de toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes.

Dans ce cadre, Cerba HealthCare a travaillé à la rédaction d'une Charte éthique & de conduite des affaires, qui doit être pour chacun d'entre nous une référence en matière de comportement et d'action qu'ils soient collectifs ou individuels.

Le Groupe réaffirme aujourd'hui l'importance qu'il attache à la lutte contre les atteintes à la probité au sein de notre organisation et son engagement à promouvoir l'éthique dans nos activités professionnelles en formalisant des principes déjà largement connus et respectés en son sein et en les inscrivant dans une démarche plus large.

Au-delà du respect des lois et des règlements, cette Charte, ancrée dans nos valeurs, rappelle les principes de notre exercice professionnel qui doivent en toutes circonstances guider nos comportements.

Elle est le socle de la confiance que notre organisation inspire aux patients, aux professionnels de santé, aux institutions et plus généralement à l'ensemble de nos partenaires.

Elle est aussi une condition de la fierté que chacun éprouve à faire partie du Groupe.

Nous avons la responsabilité de comprendre et de respecter ces principes éthiques, de les défendre et de les promouvoir.

Cerba HealthCare attend de tous ses collaborateurs qu'ils contribuent positivement à la démarche éthique du Groupe dont ils sont les ambassadeurs au quotidien.

# APPLICATION & DIFFUSION DE LA CHARTE

## OBJECTIF

La présente Charte a pour but de présenter de manière synthétique les principes généraux et la philosophie guidant l'ensemble de nos activités. Ces principes sont développés plus en détails dans les différentes Politiques internes auxquelles cette Charte renvoie.

## QUI RÉDIGE ET MET À JOUR CETTE CHARTE?

La Direction Juridique et Conformité coordonne la réalisation et la mise à jour annuelle de la Charte sur délégation des instances dirigeantes.

Les contenus sont issus de la Direction Juridique et Conformité, des directions des Ressources Humaines, de l'Audit Interne et de la RSE.

La Direction RSE s'assure de la bonne cohérence entre la politique RSE du Groupe et la Charte, celle-ci participant à l'intégration des principes RSE dans la pratique opérationnelle des activités au quotidien.

## À QUI S'APPLIQUE CETTE CHARTE?

La présente Charte s'applique à tous les membres de l'équipe dirigeante ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Cerba HealthCare.

Il appartient à chaque collaborateur, quelles que soient ses fonctions et ses responsabilités, et quel que soit le pays où il travaille, de conduire ses activités dans le respect des principes généraux définis dans cette Charte et les Politiques auxquelles elle renvoie.

Vous devez donc lire et connaître cette Charte ainsi que les Politiques annexées afin que celles-ci puissent vous servir de guide au quotidien.

Dans l'hypothèse où vous seriez confronté à des situations non visées dans ces documents, vous pouvez solliciter à tout moment l'avis de :

- votre supérieur hiérarchique,
- tout autre supérieur hiérarchique,
- la Direction des Ressources Humaines,
- la Direction Juridique et Conformité,
- la Direction de l'Audit Interne.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle. L'outil est géré de manière indépendante (EthicsPoint – Navex) et vous garantit la plus grande confidentialité\*.



### **Pour de plus amples informations, référez-vous à :**

- **La Politique relative au dispositif d'alerte professionnelle**

### **PUBLICITÉ DE LA CHARTE**

La Charte fait l'objet de la plus large diffusion. Elle est accessible sur les sites Internet du Groupe. Elle peut être consultée auprès de votre Direction des Ressources Humaines.

Elle est également remise à chaque nouvel embauché lors de son arrivée au sein du Groupe ainsi qu'aux tiers co-contractants du Groupe.

Dans les entités du Groupe dotées d'un règlement intérieur, la présente Charte est annexée audit règlement et, le cas échéant, est adoptée conformément à la réglementation applicable qui peut éventuellement impliquer la consultation des instances, autorités ou services compétents.

### **RÉGIME DISCIPLINAIRE**

Tout action ou comportement non respectueux des principes édictés par la présente Charte ou par les politiques internes qui y sont annexées, par un salarié du Groupe Cerba Healthcare, pourra être sanctionné conformément aux procédures disciplinaires applicables dans l'entreprise concernée.

**N.B.** \* Les collaborateurs travaillant au Zimbabwe n'ont pas accès à cet outil mais des canaux d'alerte alternatifs sont mis à leur disposition.

# NOS VALEURS

## EXIGENCE

Nous agissons avec la plus grande rigueur pour faire progresser la qualité de nos prestations, et développons les hommes et les femmes de l'entreprise pour obtenir le meilleur de chacun au service de tous.

## ENGAGEMENT

Nous nous engageons vis-à-vis des médecins, des patients, de nos partenaires industriels et institutionnels à délivrer des résultats justes et utiles à l'amélioration de la santé de chacun.

## AUDACE

Nous prôtons l'esprit entrepreneurial et encourageons la prise d'initiatives au sein de l'ensemble de nos activités pour oser et explorer de nouvelles façons de faire avancer le diagnostic.

## RESPECT

Nous considérons chaque individu avec bienveillance et cultivons le respect dans nos relations avec nos équipes, nos partenaires, les professionnels de santé et patients pour qui nous œuvrons au quotidien.

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous nous engageons à lutter contre les faits de corruption et de trafic d'influence et à respecter et à faire respecter les lois et réglementations nationales et internationales en la matière.

Nous appliquons ainsi une politique de « **tolérance zéro** » vis-à-vis des actes de corruption ou de trafic d'influence (et notamment l'acceptation ou la remise de pots-de-vin) de nos collaborateurs mais également de l'ensemble de nos partenaires.

## QU'EST-CE QU'UN ACTE DE CORRUPTION ?

La corruption se définit comme le fait d'offrir, de recevoir, de promettre ou d'accorder – directement ou indirectement – un avantage indu (par exemple, un pot-de-vin) à/de la part d'un tiers pour que celui-ci, ou le collaborateur concerné, exécute, retarde ou renonce à réaliser un acte qui relève directement ou indirectement de ses fonctions.

La notion d'« avantage » s'entend très largement et peut prendre les formes les plus diverses : espèces, cadeaux, invitations, dons, faveurs etc....

Toute décision commerciale des collaborateurs de notre Groupe, de nos clients, nos fournisseurs, nos sous-traitants etc... doit être prise exclusivement sur la base de critères d'ordre professionnel et non en contrepartie d'avantages indus.

## QU'EST-CE QUE LE TRAFIC D'INFLUENCE ?

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir ou de solliciter des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable.

Il implique trois acteurs : la personne qui fournit les avantages, la personne qui utilise l'influence qu'il possède du fait de sa position, et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (une autorité, une administration, un magistrat, un expert, etc.).



## **LES CADEAUX ET AUTRES MARQUES D'HOSPITALITÉ**

.....

D'une manière générale, ce type d'avantage est proscrit dans le Groupe.

Cependant, en fonction de la réglementation locale et du montant, ce type d'avantage peut être toléré dès lors qu'il reflète une marque d'hospitalité ou de courtoisie. En aucun cas, il ne doit donner l'apparence d'influencer votre décision ou celle d'un tiers.

## **LES RELATIONS AVEC LES FONCTIONNAIRES OU AUTRES AGENTS PUBLICS**

.....

Les relations avec les fonctionnaires ou autres agents publics nécessitent de prendre des précautions particulières. Vous ne devez jamais proposer ou offrir un avantage à un fonctionnaire ou un agent public en vue d'obtenir ou d'influencer une décision.



## LES PAIEMENTS DE FACILITATION

Dans certains pays, même lorsque la réglementation locale l'interdit, il est courant de verser à des fonctionnaires de faibles sommes afin d'obtenir ou d'accélérer la fourniture de services courants que nous serions pourtant légalement en droit d'obtenir, tels que la délivrance d'un visa ou le dédouanement d'un produit. Ces paiements sont appelés « paiements de facilitation ».

Les paiements de facilitation sont généralement assimilés à des actes de corruption, dans la plupart des juridictions. Ils sont donc interdits au sein de notre Groupe.

## LES RÉTROCOMMISSIONS

Les rétrocommissions sont des retours ou remboursements de sommes déjà payées en échange de faveurs professionnelles, d'avantages ou de la promesse de l'attribution d'un marché.

De la même manière, ces pratiques sont proscrites dans notre Groupe.

Les principes généraux définis ci-avant s'appliquent à tous nos collaborateurs quel que soit leur fonction ou leur niveau hiérarchique dans le Groupe, y compris les dirigeants mandataires sociaux, les directeurs, les responsables, les cadres supérieurs, ainsi que tous les membres du personnel (travailleurs non-salariés, salariés, apprentis, stagiaires...). Ils s'appliquent également à nos partenaires, fournisseurs, consultants, sous-traitants, et plus généralement tout tiers avec qui notre Groupe est amené à travailler.



**CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :**

N'offrez et n'acceptez jamais de pot-de-vin ou d'avantage indu quelle qu'en soit la forme.

Agissez toujours en conformité avec notre Politique en matière de lutte contre la corruption.

N'oubliez pas que les cadeaux et les marques d'hospitalité peuvent avoir pour objet d'encourager une prise de décision ou d'inciter l'octroi d'un quelconque avantage. Prenez connaissance de notre Politique en matière de cadeaux, de divertissements et d'invitations et respectez-en strictement les principes.

Avant de travailler avec un tiers, et notamment une personne agissant pour le compte du Groupe Cerba HealthCare, assurez-vous qu'il ait pris connaissance de la présente Charte, qu'il en accepte les principes généraux et s'engage à les respecter.

Redoublez de vigilance lorsque vous interagissez avec un fonctionnaire ou un agent public.

Ne versez aucun paiement de facilitation.

Les actes de corruption peuvent donner lieu à des sanctions très lourdes tant pour l'entreprise que pour la personne impliquée.

**Pour de plus amples informations, référez-vous à :**

- Notre Politique en matière de lutte contre la corruption
- Notre Politique en matière de cadeaux, de divertissements et d'invitations



**Vous suspectez une violation des principes énoncés ci-dessus ? Vous pouvez en parler à votre supérieur hiérarchique, tout autre supérieur, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique et Conformité ou l'Audit Interne. Vous pouvez également vous rendre sur la Plateforme EthicsPoint (<http://cerbahealthcare.ethicspoint.com/>).**

**N.B.** Les Collaborateurs travaillant au Zimbabwe n'ont pas accès à cette Plateforme. Ils peuvent s'adresser à l'adresse suivante : [speak-up@cerbahealthcare.com](mailto:speak-up@cerbahealthcare.com)

# BLANCHIMENT D'ARGENT

## QU'EST-CE QUE LE BLANCHIMENT ?

Le blanchiment d'argent constitue un crime financier puni notamment d'une amende et d'une peine de prison.

Le blanchiment d'argent consiste à cacher l'origine de fonds provenant d'activités illégales telles que le trafic de drogue ou le terrorisme, en les utilisant dans le cadre d'opérations commerciales régulières.

Ce type de transactions suppose souvent l'utilisation d'espèces ou d'autres instruments au porteur tels que des mandats pour payer des produits ou des services.

Nous devons être particulièrement vigilants à bien connaître les personnes et sociétés avec lesquelles nous travaillons avant d'entamer toute relation commerciale et éviter ainsi que le Groupe soit utilisé comme instrument de blanchiment d'argent.

Ainsi, l'information que nous détenons sur nos clients et fournisseurs doit être autant que possible exhaustive et tenue à jour régulièrement. Tout changement notable dans la situation de nos clients ou de nos fournisseurs doit vous inciter de manière systématique à procéder à cette mise à jour.

### CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

N'acceptez pas, dans le cadre de transactions commerciales, les paiements en espèces de la part de tiers non affiliés, à moins d'avoir obtenu l'accord préalable de votre Direction Financière.

Assurez-vous de la mise à jour régulière des informations des tiers.

Informez immédiatement votre Direction Financière si vous constatez une activité suspecte ou si un tiers formule une demande de paiement suspecte.

Assurez-vous de respecter les obligations locales de déclaration d'opérations en devise.

EN BREF



**Vous suspectez une violation des principes énoncés ci-dessus ? Vous pouvez en parler à votre supérieur hiérarchique, tout autre supérieur, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique et Conformité ou l'Audit Interne. Vous pouvez également vous rendre sur la Plateforme EthicsPoint (<http://cerbahealthcare.ethicspoint.com/>).**

**N.B.** Les Collaborateurs travaillant au Zimbabwe n'ont pas accès à cette Plateforme. Ils peuvent s'adresser à l'adresse suivante : [speak-up@cerbahealthcare.com](mailto:speak-up@cerbahealthcare.com)

# CONFLITS D'INTÉRÊTS

## QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS?

Il y a conflit d'intérêts lorsque nos intérêts personnels interfèrent ou donnent l'impression d'interférer avec ceux du Groupe Cerba HealthCare.

Des conflits d'intérêts surviennent notamment lorsque :

- Les fonctions ou les responsabilités d'un collaborateur offrent une opportunité de gain personnel déconnecté des récompenses normales liées à son emploi
- ou
- Un collaborateur privilégie ses intérêts personnels alors que ses devoirs et responsabilités envers l'entreprise devraient prévaloir.

Un conflit d'intérêts, voire la simple apparence d'un conflit d'intérêts, peut compromettre la qualité et la légalité d'une décision ou d'un acte pris au nom du Groupe.

Une situation de conflit d'intérêts peut entraîner un risque financier pour le Groupe et nuire à sa réputation et à son intégrité.

En conséquence, aucun collaborateur ne doit jamais, en raison de sa fonction, rechercher un profit personnel contraire aux intérêts du Groupe, que ce soit directement ou indirectement, pour lui ou pour le bénéfice d'autrui. Nous devons donc éviter toute situation où nos intérêts privés, financiers ou professionnels pourraient être en conflit avec ceux du Groupe et, lorsqu'une telle situation existe de fait, respecter scrupuleusement les « bonnes pratiques » prescrites par notre Politique en matière de conflits d'intérêts pour identifier et traiter les situations de conflits d'intérêts.

Gardez également en tête qu'un conflit d'intérêts peut aussi concerner un membre de votre famille.

**CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :**

Vous devez éviter que vos propres intérêts interfèrent avec ceux du Groupe Cerba HealthCare.

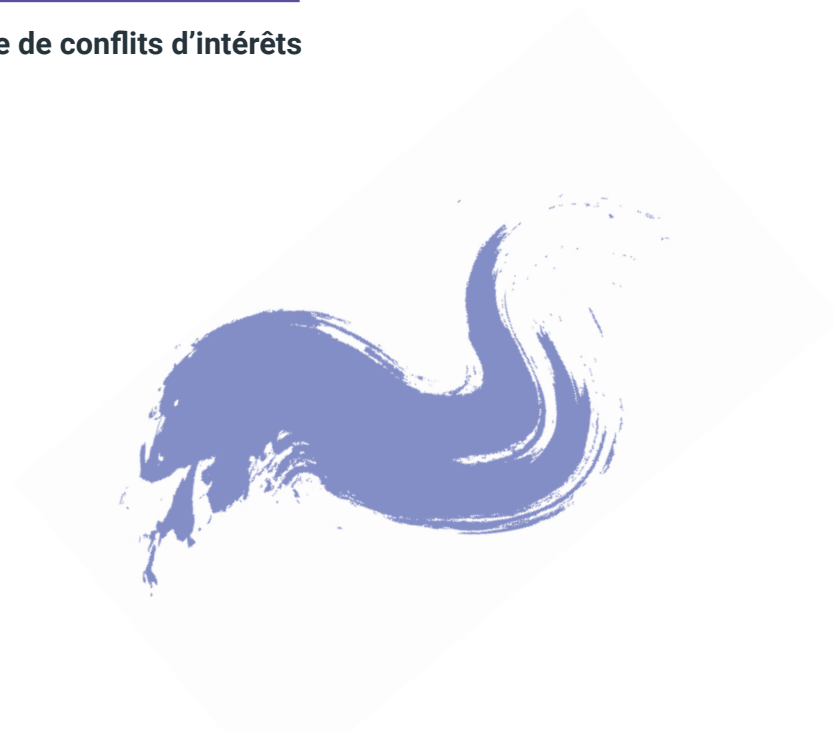
Vous ne devez en aucun cas divulguer ou utiliser à des fins personnelles des informations confidentielles concernant le Groupe ou ses partenaires commerciaux.

Prenez connaissance de notre Politique en matière de conflits d'intérêts et respectez-la en toutes circonstances.

Lorsque la situation le justifie, n'hésitez pas à consulter la Direction Juridique et Conformité et réalisez les déclarations de conflits d'intérêts sur notre plateforme en ligne (Disclosures - Navex®).

**Pour de plus amples informations, référez-vous à :**

- **Notre Politique en matière de conflits d'intérêts**



**Vous suspectez une violation des principes énoncés ci-dessus ? Vous pouvez en parler à votre supérieur hiérarchique, tout autre supérieur, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique et Conformité ou l'Audit Interne. Vous pouvez également vous rendre sur la Plateforme EthicsPoint (<http://cerbahealthcare.ethicspoint.com/>)**

**N.B.** Les Collaborateurs travaillant au Zimbabwe n'ont pas accès à cette Plateforme. Ils peuvent s'adresser à l'adresse suivante : [speak-up@cerbahealthcare.com](mailto:speak-up@cerbahealthcare.com)

\* Les Collaborateurs des entités du Groupe localisées au Zimbabwe devront réaliser ces déclarations par email à l'adresse qui leur sera communiquée.

# PRINCIPE DE NEUTRALITÉ ET DE LAÏCITÉ DU GROUPE

En tant que membre de la société civile, notre Groupe observe une stricte neutralité dans les domaines politique, religieux et philosophique.

Il n'est donc pas possible de se réclamer du Groupe pour exprimer des opinions ou convictions personnelles relevant de ces domaines.

À ce titre, notre politique est de n'apporter aucune contribution financière aux candidats politiques, aux représentants élus ou aux partis politiques.

Le Groupe respecte également l'engagement individuel de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent aux activités politiques et publiques. Toutefois, de tels engagements ne doivent pas affecter les activités ou l'image du Groupe, ni compromettre sa neutralité.

## CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

Le port de signes ostentatoires d'appartenance à un mouvement politique, philosophique ou à une religion est prohibé, à moins qu'une telle interdiction soit contraire à la réglementation locale ou limitée par celle-ci à certains cas particuliers. Est considéré comme ostentatoire tout signe ou tenue qui conduit à faire immédiatement reconnaître l'appartenance de celui ou celle qui le porte à un mouvement politique, philosophique, ou religieux.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'exercice de la liberté d'expression syndicale, dans les conditions et limites prévues par la loi.

Vous ne pouvez pas faire de dons au nom du Groupe, que ce soit en espèces ou en nature, en faveur de partis politiques ou de candidats à des fonctions politiques, car cela peut être perçu comme une tentative d'obtenir un avantage indu.

Les soutiens et dons à des associations caritatives sont acceptables sous certaines conditions. Toutefois, vous devez veiller à ce que ces contributions ne soient pas utilisées comme un moyen de dissimuler des actes de corruption ou de prise illégale d'intérêts et celles-ci doivent être conformes à la réglementation locale applicable.

EN BREF

# ..... **RÈGLES DE CONCURRENCE**

L'objectif de notre Groupe est de se développer sur ses différents marchés par une concurrence loyale et honnête, c'est-à-dire par des pratiques commerciales éthiques et légales, dans le strict respect des lois applicables en matière de concurrence.

Le droit de la concurrence vise à préserver la libre concurrence et l'innovation en interdisant certaines pratiques telles que le partage de marché ou un accord sur les prix entre concurrents.

Il s'agit de règles complexes qui peuvent varier selon les pays. Toutefois, certains grands principes sont communs à toutes les juridictions.

Par conséquent, nous nous engageons à nous conformer aux règles de concurrence qui s'appliquent dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

## **L'INTERDICTION DES ENTENTES HORIZONTALES**

.....  
Les accords et/ou comportements coordonnés avec des concurrents ayant pour but ou pour effet de réduire ou limiter la concurrence sont strictement interdits.

Il est par exemple interdit de :

- Fixer des prix ou des conditions financières avec un concurrent ;
- De convenir avec un concurrent d'une répartition des clients, des territoires, ou des marchés, etc.

Cette interdiction s'applique aux accords formels ainsi qu'aux accords informels tels que les conventions tacites.

Pour toutes ces raisons, nous devons être particulièrement vigilants lorsque nous entrons en relation avec nos concurrents, en particulier – mais pas uniquement – en cas de participation à des réunions d'associations professionnelles.

À ces occasions, aucune information « sensible » (c'est-à-dire, aucune information relative aux prix, aux marges, aux coûts etc... actuels ou à venir) ne doit être échangée avec un concurrent.



## **L'INTERDICTION DES ENTENTES VERTICALES**

.....

Les relations avec nos clients ou fournisseurs sont également strictement encadrées. Nos pratiques ne doivent pas limiter la liberté de nos fournisseurs ou clients de fixer leurs prix ni avoir pour objet ou pour effet d'interférer dans leurs relations avec leurs autres partenaires.

## **UNE VIGILANCE ACCRUE EN CAS DE POSITION DOMINANTE**

.....

Bien qu'il ne soit pas interdit de détenir une position dominante sur un marché, il est strictement interdit d'abuser de sa position dominante.

Un tel abus peut par exemple consister à :

- Imposer directement ou indirectement des prix d'achat ou de vente déloyaux ou d'autres conditions commerciales déloyales ;
- Traiter différemment deux partenaires commerciaux se trouvant dans des positions équivalentes, plaçant ainsi l'un des deux partenaires dans une situation désavantageuse sur le plan concurrentiel ;
- Subordonner la conclusion d'un contrat à l'acceptation par le partenaire d'obligations supplémentaires qui, par leur nature ou selon l'usage commercial, n'ont aucun lien avec l'objet de ces contrats.

Une position dominante sur le marché doit être évaluée au cas par cas.



**CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :**


---

Ne vous concertez pas avec nos concurrents sur les prix, sur les marchés, ou sur une répartition de la clientèle.

---

N'échangez pas d'informations sensibles avec nos concurrents.

---

Si vous assistez à des échanges qui vous semblent problématiques ou que vous recevez de la part d'un concurrent des informations sensibles, informez-en immédiatement la Direction Juridique et Conformité.

---

Redoublez de vigilance lorsque nous détenons une position dominante sur un marché.

---

Tout accord comportant des restrictions territoriales, des clauses d'exclusivité notamment lorsqu'il porte sur de longues durées doit être préalablement soumis pour avis à la Direction Juridique et Conformité.

---

En cas de doute, nous vous invitons, dans tous les cas, à contacter la Direction Juridique et Conformité.



**Vous suspectez une violation des principes énoncés ci-dessus ? Vous pouvez en parler à votre supérieur hiérarchique, tout autre supérieur, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique et Conformité ou l'Audit Interne. Vous pouvez également vous rendre sur la Plateforme EthicsPoint (<http://cerbahealthcare.ethicspoint.com/>).**

**N.B.** Les Collaborateurs travaillant au Zimbabwe n'ont pas accès à cette Plateforme. Ils peuvent s'adresser à l'adresse suivante : [speak-up@cerbahealthcare.com](mailto:speak-up@cerbahealthcare.com)

# RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Nous avons choisi de nous appuyer sur des règles et processus harmonisés dans le cadre des relations avec nos fournisseurs.

Ces règles sont décrites dans la Charte Achats du Groupe, établie par la Direction des Achats. Cette Charte a vocation à être mise en œuvre et respectée par les fournisseurs et leurs sous-traitants mais également par les fonctions achats du Groupe et l'ensemble des collaborateurs.

Cette Charte encadre notamment :

- Le processus des achats de référence ;
- Les modalités de conduite de nos appels d'offres ;
- Les règles éthiques dans nos relations avec nos fournisseurs.



Cette Charte nous conduit à rechercher avec nos fournisseurs un optimum de performance économique, de qualité de service, de sécurité d'approvisionnement, et le respect de règles commerciales éthiques.

Nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs sont définies autour de 3 axes prioritaires :

## ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

.....

Nos fournisseurs doivent s'engager à respecter l'ensemble des lois et des réglementations environnementales, d'hygiène et de sécurité en vigueur. Ils conservent et tiennent à jour tous les agréments requis dans ces domaines.

Ils s'engagent ainsi à adapter leur processus de production et d'innovation afin de développer des produits dont l'impact environnemental est le plus faible possible pendant leur cycle de vie. Ils doivent répondre aux demandes d'évaluation RSE du Groupe et assurer la promotion de la politique RSE auprès de leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Nos fournisseurs doivent également s'engager à fournir à leurs employés un environnement de travail sûr qui favorise la prévention des accidents et limite l'exposition aux risques pour la santé.

Ils doivent être en conformité avec les processus et contrôles de sécurité établis afin de prévenir la survenue d'incidents dangereux et s'engager à prendre les mesures nécessaires en cas d'incidents majeurs.

## TRAVAIL ET DROITS DE L'HOMME

.....

Nous exigeons de nos fournisseurs et prestataires qu'ils respectent les droits fondamentaux des femmes et des hommes qui travaillent pour eux ou leurs fournisseurs et sous-traitants. Nos fournisseurs doivent ainsi notamment s'engager à appliquer scrupuleusement la réglementation locale applicable en matière de Droit du travail et de Droit de la sécurité sociale et justifier avoir effectué toutes les déclarations sociales obligatoires concernant leur personnel. Leurs engagements doivent en outre s'étendre à la vérification du respect de leurs obligations sociales par leurs propres fournisseurs et également s'engager à ne pas faire travailler directement ou indirectement des enfants ou des prisonniers, selon les conditions qui s'avèreraient en infraction avec la réglementation applicable.

## ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Nos fournisseurs doivent s'engager à respecter toutes les réglementations anti-corruption. Ils doivent appliquer des pratiques commerciales équitables conformément aux réglementations « antitrust » et relatives à la concurrence loyale.

Nos fournisseurs s'interdisent ainsi d'offrir aux collaborateurs du Groupe Cerba HealthCare tout avantage (marchandises ou services gratuits) qui viserait à faciliter leurs activités avec le Groupe. Ils s'engagent à traiter équitablement Cerba HealthCare vis-à-vis de ses concurrents.

Ils doivent également respecter les lois applicables et les exigences contractuelles concernant le stockage, la transmission, la protection, la divulgation et l'utilisation d'informations confidentielles. Ces informations peuvent inclure, sans limitation, des données à caractère personnel concernant tout individu, des données confidentielles relatives à Cerba HealthCare et des droits de propriétés intellectuelles (brevets, marques, droits d'auteur).

La Charte Achats du Groupe est consultable sur son site Internet ou sur demande auprès de la Direction des Achats.

### CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

Veillez à sélectionner les fournisseurs selon les modalités de référencement contenues dans la Charte Achats.

Veillez à intégrer dans votre processus de sélection des critères basés sur le respect de l'environnement par les fournisseurs.

Veillez à sélectionner les fournisseurs de manière rigoureuse en vous référant à la Procédure d'approbation des tiers.

EN BREF



### Pour de plus amples informations, référez-vous à :

- Notre Charte Achats
- Notre Procédure d'approbation des tiers

# PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Dans le cadre de ses activités, notre Groupe est amené à traiter des données personnelles. Certaines de ces données personnelles sont par ailleurs des données « sensibles » puisqu'elles concernent notamment des données de santé.

Notre Groupe s'est engagé dans une démarche de stricte conformité à la réglementation applicable aux traitements des données à caractère personnel. Tous nos collaborateurs en charge du traitement de données personnelles doivent respecter cette réglementation.

Nous rappelons également que certaines de nos activités sont soumises au secret professionnel (secret médical).

## QU'EST-CE QU'UNE DONNÉE À CARACTÈRE PERSONNEL ?

Une donnée à caractère personnel s'entend de toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Notons que dès lors qu'une personne est identifiée ou identifiable, toutes les données se rapportant à cette personne sont considérées comme des données à caractère personnel.

Une donnée personnelle peut être :

- Une donnée d'identification : numéro patient, numéro de téléphone, adresse électronique, photographie, genre, date et lieu de naissance, etc.
- Une donnée professionnelle : poste, formation, fonction, expérience professionnelle, date d'entrée dans l'entreprise, etc.
- Une donnée financière : revenus, primes, retraites, etc.
- Une donnée géographique : adresse postale, données de géolocalisation, etc.
- Une donnée de santé : prescriptions, résultats et comptes rendus d'analyses, renseignements biologiques, cliniques et thérapeutiques, antécédents, traitements en cours, pathologies, etc.

- Une donnée relative aux habitudes de vie : régime alimentaire, consommation d'alcool, etc.
- Une donnée sensible : numéro de sécurité sociale (NIR), origine raciale ou ethnique, opinions politiques, convictions religieuses ou philosophiques ou appartenance syndicale, données génétiques, données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle.

### CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

EN BREF

Si, dans le cadre de vos fonctions, vous êtes amenés à traiter des données personnelles, assurez-vous que le traitement que vous mettez en œuvre est strictement conforme à la réglementation applicable. À cette fin, rapprochez-vous du Référent Données Personnelles ou du Data Protection Officer (DPO) de votre entité.

Vous devez respecter la plus grande confidentialité vis-à-vis des données personnelles. Vous devez également en toutes circonstances respecter le secret professionnel (secret médical) dès lors qu'il s'applique à vos activités.

Les traitements de données personnelles doivent répondre à un objectif déterminé, explicite et légitime.

Les données collectées doivent être strictement nécessaires pour atteindre l'objectif poursuivi.

Les données personnelles traitées doivent être exactes et si nécessaires, tenues à jour.

Le traitement doit être réalisé en toute transparence vis-à-vis des personnes dont les données sont concernées : elles doivent être tenues informées du motif de la collecte de leurs données, être en mesure de comprendre le traitement qui sera fait de leurs données, et d'en assurer la maîtrise.

Les données personnelles ne peuvent en aucun cas être conservées indéfiniment.

Toutes les mesures de nature à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données doivent être mises en place.



**Vous avez une question, un doute sur les règles applicables à la protection des données ?**  
**Contactez votre Référent Données Personnelles, le Data Protection Officer (DPO) de votre entité ou du Groupe ou la Direction Juridique et Conformité.**

# IMAGE DE CERBA HEALTHCARE

Nous attachons une grande importance à la protection de l'image de notre Groupe et de sa réputation et attendons de ceux qui travaillent pour le Groupe et qui le représentent qu'ils se conduisent d'une manière éthique et professionnelle.

## CAS PARTICULIER DES RÉSEAUX SOCIAUX ET PROFESSIONNELS

Ces réseaux permettent de promouvoir l'image d'une entreprise, de renforcer sa ou ses marques et d'initier différents contacts et communications.

Cependant, la communication sur ces réseaux peut également être déformée ou générer une atteinte à la réputation de Cerba HealthCare surtout si les messages sont diffusés hors de tout contrôle.

Ainsi, nous devons veiller à éviter toute confusion entre nos opinions personnelles et les prises de parole au nom de la société.

### CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

Vous êtes les premiers ambassadeurs du Groupe Cerba HealthCare.

Vous devez refléter les valeurs et les engagements du Groupe dans son environnement professionnel.

Vous ne devez générer aucune confusion entre vos opinions personnelles et celles du Groupe. À ce titre, aucun support du Groupe (courriel, papier à entête, Intranet ...) ne doit être utilisé pour relayer des opinions personnelles quelles qu'elles soient.

Aucune communication officielle, interne ou externe, orale ou écrite, ne doit être faite au nom de Cerba HealthCare à moins d'y être dûment autorisé par la Direction du Groupe et après validation du fond et de la forme par la Direction du Groupe.

EN BREF

# CAPITAL HUMAIN

Les collaborateurs du Groupe Cerba HealthCare constituent la principale richesse de l'entreprise.

Dès lors, nous nous engageons à assurer à chacun, un environnement de travail sain et condamnons toute pratique discriminatoire ou de harcèlement. Nous respectons les principes sociaux fondamentaux issus de la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

C'est ainsi que Cerba HealthCare applique une politique de Ressources Humaines fondée sur le traitement équitable et respectueux des personnes, de leur dignité, de leurs droits et de leurs libertés individuelles et favorisant leur implication dans l'entreprise.

Le Groupe encourage ainsi toutes les formes de dialogue, individuel ou collectif.

## DIVERSITÉ ET RESPECT DE L'INDIVIDU

Nos collaborateurs sont tenus de respecter les lois et règlements interdisant toute discrimination liée à l'âge, la race, le genre, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, la situation maritale, les orientations sexuelles, les opinions politiques, l'appartenance à un syndicat ou autres.



## HARCÈLEMENT

.....

Notre Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel, physique ou moral, de coercition ou de persécution.

Les règlements intérieurs des entreprises appartenant à notre Groupe y font d'ailleurs référence et rappellent ainsi que ces actions sont punissables sur le plan pénal. Si un collaborateur est témoin ou victime d'une forme quelconque d'abus de ce type, il doit en faire part à la Direction des Ressources Humaines. Il peut également se rendre sur la Plateforme EthicsPoint (<http://cerbahealthcare.ethicspoint.com/>) pour signaler de tels faits.

Aucune action ne peut être exercée contre un collaborateur signalant ces faits de bonne foi.

## SANTÉ, SÛRETÉ ET SÉCURITÉ

.....

Le Groupe Cerba HealthCare s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain dans l'ensemble de ses sites avec le même niveau d'exigence où qu'ils soient.



**Vous suspectez une violation des principes énoncés ci-dessus ? Vous pouvez en parler à votre supérieur hiérarchique, tout autre supérieur, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique et Conformité ou l'Audit Interne. Vous pouvez également vous rendre sur la Plateforme EthicsPoint (<http://cerbahealthcare.ethicspoint.com/>).**

**N.B** Les Collaborateurs travaillant au Zimbabwe n'ont pas accès à cette Plateforme. Ils peuvent s'adresser à l'adresse suivante : [speak-up@cerbahealthcare.com](mailto:speak-up@cerbahealthcare.com)

# UTILISATION DES RESSOURCES DE LA SOCIÉTÉ

L'utilisation des ressources (Internet, téléphones fixes et mobiles, messagerie) est réservée à des fins professionnelles. Toutefois, une utilisation personnelle limitée peut être tolérée et est régie par le règlement intérieur de chaque entité du Groupe.

Par ailleurs, les systèmes d'information, tant au niveau de la sécurité des accès que de leur utilisation, font l'objet d'une charte d'utilisation spécifique qui est signée par chaque collaborateur lors de son embauche.

Si besoin et dans le strict respect des lois, réglementations et directives nationales en vigueur, les sociétés du Groupe Cerba HealthCare pourront contrôler l'utilisation individuelle des services du réseau par leurs collaborateurs, notamment les visites de sites web spécifiques, et les messages électroniques non expressément identifiés comme personnel.

Ce contrôle des accès au réseau et outils du Groupe Cerba HealthCare et de l'utilisation qui en est faite par les collaborateurs pourra s'étendre aux personnes qui utilisent leur ordinateur personnel pour y accéder à distance.

## CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

Les actifs et les ressources du Groupe Cerba HealthCare, notamment ses ressources informatiques, téléphoniques, de télécopie et de réseau, ne doivent jamais être utilisés pour accéder ou divulguer :

- des messages de menace ou de harcèlement, ou des chaînes de lettres,
- des contenus explicitement sexuels,
- des contenus diffamatoires et calomnieux,
- toute information violant les réglementations nationales ou la politique du Groupe Cerba HealthCare, ou d'autres contenus qui pourraient raisonnablement être interprétés comme inappropriés.

Les collaborateurs qui enfreignent cette politique pourront faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement pour faute grave, conformément à la législation du pays concerné.

EN BREF



**Vous souhaitez savoir si une utilisation particulière des ressources informatiques du Groupe est permise ?**  
Contactez votre supérieur hiérarchique ou la DSI.

# PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Les activités de Cerba Healthcare sont génératrices d'impacts sur l'environnement, notamment liés à la production de déchets et aux émissions de carbone associées à la logistique et à l'énergie nécessaires au fonctionnement des sites.

Le Groupe travaille naturellement, en partenariat avec ses fournisseurs et sous-traitants, à la réduction de ces impacts, à travers des projets d'optimisation de la logistique, d'achats de consommables, d'éco-conception des emballages, de process de tri des déchets, ou encore de recherche de sources d'énergie moins carbonée.

Enfin, dans l'objectif de s'aligner avec l'Accord de Paris sur le Climat, le Groupe travaille sur la définition d'une trajectoire carbone compatible avec l'objectif de rester sous les 2 °C de hausse des températures, suivant la méthodologie Science Based Target.



# ANNEXES

- Politique en matière de lutte contre la corruption
- Politique en matière de conflits d'intérêts
- Politique en matière de cadeaux, de divertissements et d'invitations
- Procédure d'approbation des Tiers
- Politique relative au dispositif d'alerte professionnelle



## Contacts

### **Direction Générale**

Paul Navarre  
paul.navarre@cerbahealthcare.com

### **Direction de la Communication**

Emmanuelle Saby  
Tél. +33 6 09 10 76 10  
emmanuelle.saby@cerbahealthcare.com

### **Direction des Ressources Humaines**

Lionelle Mazoyer  
Tél. +33 1 82 48 02 64  
lionelle.mazoyer@cerbahealthcare.com

### **Direction Juridique et Conformité**

Géraldine Perez Lecomte  
Tél. +33 1 82 48 02 51  
geraldine.perez-lecomte@cerbahealthcare.com

### **Direction RSE**

Valeria Maio  
Tél. +33 6 68 23 76 07  
valeria.maio@cerbahealthcare.com

