CODE D'ETHIQUE ET DE CONDUITE

GROUPE WINNCARE

Périmètre Winncare Groupe	**Direction RH, Com. & RSE**	**Création le 25 Juin 2024**

WIN CARE

Table des matières

1. Présentation 3

1. A. Introduction de la Direction 3

1. B. Pourquoi faire un Code d'Ethique et de Conduite ? 4

1. C. Nos Valeurs 4

1. D. Face à un choix ou à dilemme, comment utiliser ce code ? 4

1. E. La règlementation / la législation 5

1. F. Se faire entendre en toute sécurité 5

2. Notre façon de travailler ensemble 5

2. A. Préserver un lieu de travail sain et sûr 5

2. B. Culture du respect 6

2. C. Agir avec intégrité et courage 8

2. D. Être solidaire 9

2. E. Instaurer la qualité dans tout ce que nous faisons 9

2. F. Avoir confiance les uns envers les autres 9

3. Notre façon de piloter et de protéger notre entreprise 9

3. A. Intégrité des données 9

3. B. Informations confidentielles 9

3. C. Gestion de notre image 10

3. D. Lutter contre la fraude et la corruption 11

4. Notre façon de travailler avec les autres 11

4. A. Sécurité et qualité de nos services et produits 11

4. B. Relations avec nos fournisseurs 12

4. C. Cadeaux et invitations 12

4. D. Libre concurrence 13

5. Notre entreprise citoyenne 14

5. A. Respect des Droits de l'Homme 14

5. B. Respect de nos patients et clients 14

5. C. Respect de l'environnement 15

5. D. Approvisionnement durable 15

5. E. Solidarité avec nos communautés 15

5. F. Le rôle des managers : porter les valeurs de l'entreprise 16

6. Conclusion 16

1. Présentation

1. A. Introduction de la Direction

Le GROUPE WINNCARE s'engage très fortement sur le chemin de la Responsabilité sociétale et environnementale par respect pour ses collaborateurs, ses patients & leurs aidants mais aussi pour la société et l'environnement dans lequel nous vivons. Winncare a initié cette réflexion en 2022 notamment avec la certification B-Corp de sa filiale UK. Depuis, la holding Winninvest a amendé ses statuts en devenant « Entreprise à mission » dans le but :

1. de définir et progresser fortement sur chacun de ses engagements,
2. d'enrichir sa vision & les actions qui nous y mènent grâce au travail de parties prenantes internes (Ambassadeurs RSE) et externes (Comité de mission) et
3. de se faire auditer par un organe indépendant sur la progression de notre feuille de route.

RAISON D'ETRE: Mesure d'impact

Nous **innovons** pour **améliorer**, de façon **durable**, la **vie** des **personnes en perte d'autonomie** et de **ceux qui en prennent soin**.

OBJECTIFS STATUTAIRES: Mesure de résultats

SANTE	ENVIRONNEMENT	PIONNIER	EQUIPE
Nous **fabriquons** des **dispositifs médicaux et** proposons **des services** qui **améliorent la santé,** le **bien-être** et la **dignité** des patients, des soignants et des aidants	Nous nous **engageons collectivement et globalement** pour **préserver la planète** en privilégiant **l'économie circulaire**	Nous **inventons** des solutions pour optimiser la **prevention**, la **gestion** et la **prise en charge globale** de la perte d'autonomie	Nous **privilégions** un cadre **bienveillant,** source **d'épanouissement et le développement personnel** pour nos collaborateurs, en étant acteur de la **diversité et l'inclusion**

Nous, les Femmes et les Hommes du GROUPE WINNCARE, portons en nous cet engagement pour le « bien-vieillir » des personnes en pertes d'autonomies et de leurs aidants. Il anime notre sens du travail au quotidien et nous acceptons et portons cette responsabilité avec fierté.

Ce code d'Ethique et de Conduite permet de rassembler et formaliser nos engagements et nos valeurs dans un document unique, simple et synthétique. Le respect du Code est essentiel pour permettre au GROUPE WINNCARE de gagner et de conserver la confiance de son écosystème Maintenir cette confiance implique des efforts considérables, particulièrement importants dès lors qu'une seule violation du code suffirait à compromettre toute cette confiance acquise. Nous devons donc à tout moment prendre personnellement la responsabilité de respecter le Code à tous égards.

Ensemble, avec nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et nos communautés, nous progressons et continuons nos efforts pour créer un environnement où chacun se sent responsable, acteur et valorisé. Merci de faire partie de cette aventure avec nous !

Laurent Faugere

President

Delphine Blumereau

Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de la RSE

1. B. Pourquoi faire un Code d'Ethique et de Conduite ?

Toute personne travaillant pour ou au nom du GROUPE WINNCARE doit respecter la loi, mais notre Code d'Ethique et de Conduite va plus loin. Il établit également les politiques et les normes qui nous aident à tenir les engagements de notre industrie particulièrement réglementée et à former nos équipes performantes. Nos valeurs et nos attentes nous aident à nous définir et à établir une relation de confiance avec le public, et elles nous indiquent la direction à suivre dans nos actes quotidiens
Ce code vous aidera à :
1. Connaitre nos valeurs et nos attentes
2. Les utiliser pour guider vos actions quotidiennes et la prise de décision
3. Découvrir les principales normes qui fondent nos comportements éthiques

1. C. Nos Valeurs

Les valeurs, les objectifs, l'éthique, les attentes et les croyances partagés au sein de notre organisation contribuent tous à construire et développer la culture d'entreprise et déterminent la façon dont les décisions sont prises, les actions menées et les résultats commerciaux qui en découlent.

Le GROUPE WINNCARE a défini les valeurs ci-dessous :

1. D. Face à un choix ou à dilemme, comment utiliser ce code ?

Comment pouvons-nous systématiquement prendre la bonne décision ?
Bien que les normes écrites du GROUPE WINNCARE nous permettent de faire face aux risques importants auxquels nous sommes confrontés, il n'est pas possible de prévoir toutes les éventualités.

Ce que vous devez garder en tête lorsque vous prenez une décision ou une mesure :

- Nos valeurs et nos attentes
- Réglementations, normes et lois appropriées
- Tout risque pouvant survenir
- Impact potentiel sur nos clients et nos consommateurs, notre entreprise et nous-mêmes

Vous devez vous référer aux ressources du groupe Winncare, en premier lieu votre manager, en dernier lieu le service des Ressources Humaines, garants de la conformité au Code d'Ethique et de Conduite. Veuillez noter que vous devez fournir votre identité – laquelle sera traitée avec la plus grande confidentialité - lorsque vous signalez un problème.

1. E. La règlementation / la législation

Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations nationales du monde entier qui s'appliquent à notre entreprise.
Les politiques et normes de notre entreprise s'appliquent à toute personne qui travaille pour ou au nom du GROUPE WINNCARE. La non-conformité avec celles-ci ou toute autre exigence légale ou réglementaire applicable sera susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat ou la fin de l'affectation.

1. F. Se faire entendre en toute sécurité

1. F. a. Le devoir de parler de ses inquiétudes

Nous avons tous le devoir de parler en toute franchise si nous sommes confrontés à un problème ou voyons quelque chose qui ne correspond pas à nos valeurs et à nos attentes. La première étape consiste à parler avec un supérieur hiérarchique ou, si ce n'est pas possible, à contacter le service Ressources Humaines.
Le GROUPE WINNCARE traite toutes les questions et problèmes de manière confidentielle, tout en menant une enquête équitable dans le respect, notamment, des principes du contradictoire et de la présomption d'innocence, en coopérant, le cas échéant, avec les pouvoirs publics et en conformité avec les obligations légales.
Lorsqu'une personne signale un problème en toute bonne foi, GROUPE WINNCARE la soutiendra. Les managers ont également le devoir de signaler tout problème porté à leur attention. Tout individu ignorant les violations, ou ne parvenant pas à les identifier ou les résoudre, est passible d'une action disciplinaire.
Alerter de bonne foi, même si les faits s'avèrent, par la suite, inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire
N'oubliez pas qu'en parlant en toute franchise et en soulevant les problèmes, vous vivez nos valeurs et attentes et faites ce qu'il faut.

1. F. b. Tolérance zéro en matière de représailles

Chez WINNCARE, vous pouvez évoquer vos préoccupations sans crainte de représailles. Le GROUPE WINNCARE interdit les représailles contre toute personne qui soulève ou signale un problème et prendra des actions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement contre tout salarié proférant des menaces, exerçant des représailles ou une forme de harcèlement envers quelqu'un qui fait, ou envisage de faire part de ses inquiétudes, en toute bonne foi.
De même, nous signalerons à l'agence d'intérim ou l'école, l'intérimaire ou le stagiaire qui exercerait des représailles contre une personne ayant soulevé ou signalé un problème, et mettrons fin à sa mission auprès de la société.

2. Notre façon de travailler ensemble

2. A. Préserver un lieu de travail sain et sûr

Notre devoir de manager est de sécuriser les travailleurs en proposant des équipements de protection de qualité. Cela signifie la mise en place d'environnements de travail sains qui favorisent notre épanouissement.

2. A. a. Garantir la santé et la sécurité au travail

Tous les collaborateurs du GROUPE WINNCARE doivent se sentir en sécurité. Tout risque, comportement ou pratique pouvant être dangereux doit être immédiatement signalé à sa hiérarchie ou à son service de Ressources Humaines.

La santé et la sécurité au travail, la maîtrise des nuisances portant atteinte à l'environnement et à la qualité de vie, sont au premier rang des préoccupations du GROUPE WINNCARE. Il est inacceptable que nos actes puissent être à l'origine d'une atteinte à l'intégrité physique, à la santé ou la qualité de vie de collègues, de clients, de partenaires, de fournisseurs ou de tout tiers.
Nous nous engageons aussi – lorsque nous sommes en contact avec les produits notamment – à respecter strictement les consignes d'hygiène (vêtements et équipements appropriés, hygiène des mains, etc…) afin de garantir la sécurité maximale aux utilisateurs de nos produits.
La sécurité au travail dépend de tous comme de chacun d'entre nous.

Plus précisément, nous devons :

- Prendre toutes les précautions afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain ;
- Respecter nos méthodes de travail, les consignes et les règles de sécurité ; Il n'existe aucune circonstance qui mérite que nous mettions une personne en situation dangereuse ;
- Contribuer à l'amélioration permanente de la sécurité par notre comportement et notre exemplarité, notamment lorsqu'il s'agit de l'utilisation des équipements de protection individuelle ;
- Faire preuve d'une vigilance active, en signalant immédiatement les incidents, anomalies, dysfonctionnements ou comportements potentiellement dangereux dont nous sommes témoins ;
- Eviter d'exposer quiconque à une situation pouvant compromettre sa sécurité ;
- Veiller à prendre toutes les précautions nécessaires lors de la manipulation de produits ou lors des opérations de chargement, déchargement ou stockage. Si vous ne connaissez pas bien ces règles, demandez des instructions à votre manager.

2. A. b. Drogues et alcools

Le fait de travailler sous l'emprise de drogues ou d'alcool peut affecter la qualité de notre travail et de notre relation avec les autres, voire même nous mettre et mettre autrui en danger. Or, il nous incombe de veiller à notre propre sécurité et à la sécurité des autres y compris dans le cadre de notre activité professionnelle.
Nous considérons qu'il est important d'avoir une attitude et un comportement appropriés en toutes circonstances.

Nous devons :

- Savoir que la conduite d'un véhicule, l'utilisation d'un outil, d'une machine ou de tout équipement sous l'emprise de l'alcool ou de drogues, peut mettre en danger notre vie et celle des autres ;
- Aviser nos collègues que la consommation d'alcool ou de drogues, même en dehors des heures de travail, peut aussi altérer leur capacité de vigilance et de discernement, sans qu'ils en aient conscience. Cela peut impacter les relations avec leurs interlocuteurs internes et externes, et créer un risque pour leur sécurité et celle des autres, pendant leurs heures de travail ;
- Signaler à notre manager ou au service Ressources Humaines s'il s'avère qu'un collaborateur puisse être sous l'influence de drogues ou sous l'emprise de l'alcool ;
- Plus généralement, signaler à notre hiérarchie tout comportement susceptible de compromettre la sécurité de notre environnement de travail ou mettre quiconque en danger.

2. B. Culture du respect

Le respect de chacun est une valeur fondamentale au sein du GROUPE WINNCARE.

2. B. a. Conformité, harcèlement et violence

Le temps de travail de nos employés n'excédera pas la durée maximale de travail telle que fixée par le droit en vigueur dans le pays. La rémunération versée aux employés respectera les lois salariales applicables dans ledit pays et assurera un niveau de vie adéquat au salarié et à sa famille.
Le GROUPE WINNCARE s'engage à respecter les droits des travailleurs à la liberté d'association et de leur permettre de communiquer ouvertement avec le management au sujet des conditions de travail, sans craindre d'être l'objet de harcèlements, tentatives d'intimidation, sanctions, pressions ou mesures de rétorsion.
Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
Aucun collaborateur de l'entreprise n'est autorisé à faire des avances, gestes, commentaires ou plaisanteries à caractère sexuel de nature à créer un environnement de travail malsain pour ceux qui en sont l'objet.
Refuser de se soumettre aux avances d'un manager ou d'un autre collaborateur ne peut en aucun cas avoir pour effet d'affecter le maintien dans l'emploi, la rémunération, l'évaluation des performances, l'avancement, les missions ou les autres conditions d'emploi du collaborateur au sein du GROUPE WINNCARE.
Aucune violence, menace ou intimidation, directe ou indirecte, ne saurait être tolérée d'un collaborateur dans l'exercice de ses fonctions pour le GROUPE WINNCARE. Aucun comportement susceptible de porter atteinte à la dignité d'un collaborateur, tel que les remarques ou attitudes à caractère outrageant, sexuel, insultant ou dégradant ou de nature à dégrader l'environnement de travail ne sera toléré.

Nous devons :

- Être respectueux des autres ;
- Traiter nos collègues, nos clients, partenaires et fournisseurs comme nous aimerions qu'ils nous traitent ;
- Nous abstenir de toute forme de harcèlement (moral, physique ou sexuel).
- Signaler toute attitude assimilée à du harcèlement à la bonne chaîne d'intervenants : le management, le service des ressources humaines ou le référent anti-harcèlement s'il y en a un.

2. B. b. Diversité

Lorsque nous vivons nos valeurs et nos attentes, nous traitons chaque personne avec respect et de manière égalitaire. En agissant ainsi, nous attirons et retenons les meilleurs collaborateurs. Nous reflétons également la diversité et les caractéristiques des communautés avec lesquelles nous travaillons et des personnes que nous servons. Nous ne tolérons aucun harcèlement, comportement indésirable, déraisonnable ou insultant, ni aucune discrimination d'aucune sorte.
Nous accordons une attention particulière aux efforts déployés dans notre groupe et par nos partenaires pour lutter contre toute discrimination, pour assurer l'inclusion en identifiant et éliminant les freins et barrières à l'accessibilité, et pour promouvoir l'inclusion dans le milieu professionnel.

Nous devons :

- Bannir toute distinction entre individus et développer des relations respectueuses, professionnelles et libres de préjugés
- Nous assurer que nos partenaires, nos fournisseurs et nos clients sont conscients de l'engagement de notre entreprise pour l'égalité des chances et la diversité.

2. C. Agir avec intégrité et courage

L'intégrité et le courage consistent tout d'abord à adopter une attitude responsable. Si nous veillons à toujours prendre la bonne décision, à se comporter de manière honnête, éthique et transparente, et à parler de nos préoccupations éventuelles, alors nous agissons avec intégrité et courage.

2. C. a. Conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts est inhérent à toute vie en société, chaque individu pouvant être exposé à des situations susceptibles d'interférer avec les intérêts du groupe (professionnels, familiaux, affectifs, politiques, associatifs, caritatifs, syndicaux, religieux, culturels, sportifs, philosophiques…)
Nous devons être particulièrement attentifs et nous assurer que nos intérêts personnels et les intérêts du GROUPE WINNCARE n'entrent pas en conflit. En effet, la simple apparence de conflit d'intérêts peut nuire à la réputation du GROUPE WINNCARE ainsi qu'à celle de ses collaborateurs.

Nous devons :

- Signaler à notre hiérarchie l'ensemble des faits ou des situations en matière de conflit d'intérêts, même potentiels, pour en permettre l'analyse ;
- Informer notre hiérarchie de tout évènement ou information qui pourrait influer ou faire croire qu'il ou elle influence notre jugement et nos actes (par exemple lorsqu'un membre de ma famille travaille chez un fournisseur) ;
- Informer notre hiérarchie si nous détenons un intérêt financier chez un concurrent, fournisseur, partenaire ou client.

Nous ne devons pas :

- Exploiter pour notre propre bénéfice ou celui de notre famille, de nos amis ou de tiers quels qu'ils soient, les informations que nous recevons dans le cadre de notre travail. Il y a, par exemple, conflit d'intérêts lorsque les informations propres à l'entreprise sont utilisées dans un but personnel et il peut y en avoir lorsqu'un contrat est orienté vers un fournisseur lié d'une quelconque manière à un membre de la famille ou à un ami.

2. C. b. Utilisation des biens de l'entreprise

Le GROUPE WINNCARE met à la disposition de ses collaborateurs des locaux, des matériels, des véhicules, des infrastructures de travail ainsi que des ressources informatiques et de communication pour leur permettre de réaliser les objectifs économiques de notre entreprise et les missions qui leur sont confiées.
Les principes de bonne conduite visant à préserver les locaux, les biens, la sécurité des personnes, les matériels, les systèmes d'information et les services de téléphonie et Internet sont définis localement dans des contrats ou chartes accessibles par chaque collaborateur.

Nous devons :

- Veiller à utiliser les biens de l'entreprise de manière responsable et les protéger du vol, de la négligence et du gaspillage ;
- Nous rappeler que tous les biens et documents de l'entreprise appartiennent au GROUPE WINNCARE et que l'utilisation de ces outils et ressources doit rester strictement professionnelle ;
- Garder à l'esprit qu'une utilisation personnelle des moyens de communication tels que courriers électroniques, téléphone, internet, … est permise, à condition qu'elle :
    - soit loyale ;
    - reste occasionnelle et ne perturbe pas l'activité professionnelle du collaborateur et de ses collègues ;
    - soit réalisée dans le respect des prescriptions de sécurité de l'entreprise ;

- ne mette pas en cause la responsabilité, les intérêts, la réputation ou l'image de l'entreprise
- ne soit pas contraire à l'ordre public du pays de rattachement et aux bonnes mœurs ou ne porte pas atteinte à la dignité de la personne humaine, aux libertés publiques ou aux droits de tiers.

2. D. Être solidaire

Il nous incombe à tous d'être solidaires les uns avec les autres et d'écouter, sans porter de jugement, en veillant à ce que ceux qui expriment des doutes ou des préoccupations, ne soient soumis ni à des représailles, ni à des mesures de rétorsion.

2. E. Instaurer la qualité dans tout ce que nous faisons

Notre engagement envers la qualité nous impose d'améliorer nos méthodes de travail, d'aider nos utilisateurs et de garder leur confiance. Nous faisons de la qualité une valeur personnelle et sommes toujours disposés à apprendre de nos erreurs et de nos réussites. Pour cela, nous nous efforçons de faire ce qui convient, dès le début et à tout moment, et nous nous mettons au défi de donner le meilleur de nous-même.

2. F. Avoir confiance les uns envers les autres

Pour collaborer efficacement, nous devons avoir confiance les uns envers les autres. Cela ne peut se produire que si nous veillons à ce que nos collaborateurs agissent de concert selon nos valeurs et attentes. Ceci s'applique également à la collaboration de notre personnel prestataire et de nos fournisseurs. Les managers ont la responsabilité de gérer les inquiétudes, signalements et allégations des employés de la manière appropriée, en les faisant remonter selon le besoin.

3. Notre façon de piloter et de protéger notre entreprise

3. A. Intégrité des données

Des informations financières et commerciales précises et fiables sont vitales au fonctionnement des entreprises. Il nous incombe de nous assurer, au sein du GROUPE WINNCARE, de conserver des enregistrements sincères sur ces données.
Le GROUPE WINNCARE s'engagent à se conformer au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.
Nous devons :

- Créer et conserver les enregistrements des données financières et commerciales dans le but de remplir les obligations légales et réglementaires ;
- Fournir toutes les informations nécessaires aux auditeurs et ce, sans entrave et de manière coopérative, être vigilants et faire immédiatement état d'une déclaration inexacte, réelle ou potentielle, des enregistrements, données ou comptes de l'entreprise ;
- Garantir que les données enregistrées (financières ou autres) sont exactes et véridiques ;
- Faire preuve d'intégrité et de transparence, lorsqu'il s'agit :
    - De soumettre nos notes de frais sur lesquelles figurent nos dépenses et nos déplacements ;
    - D'approuver celles de mon équipe ;

3. B. Informations confidentielles

Dans notre travail, nous avons tous accès quotidiennement à des informations confidentielles.
Enfreindre les règles de la confidentialité porte atteinte à la confiance que nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs nous accordent en tant que personne morale. Il est de notre

devoir à tous de garantir que l'ensemble des informations qui ne relèvent pas du domaine public restent confidentielles. La protection de nos informations confidentielles est primordiale afin de préserver notre réputation et protéger nos intérêts tout comme ceux de nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs. Nous ne devons dévoiler d'informations confidentielles qu'aux personnes ou entités qui ont signé au préalable des accords de confidentialité avec le GROUPE WINNCARE et qui sont par conséquent tenues au respect de la confidentialité.

Nous devons :

- Nous assurer de ne pas divulguer d'informations confidentielles à des personnes non autorisées, que ce soit au sein de l'entreprise ou à l'extérieur ;
- Respecter la confidentialité des informations d'autrui, qu'elles entrent ou non dans le cadre des accords de confidentialité signés, et ne jamais divulguer d'informations confidentielles sans avoir signé un accord de confidentialité au préalable avec les destinataires desdites informations ;
- Faire attention à qui nous divulguons des informations confidentielles en interne et ne partager ces informations qu'en cas de nécessité absolue. De cette façon, nous minimisons les risques de divulgation accidentelle hors de l'entreprise ;
- Nous assurer de disposer, en cas de divulgation, des autorisations adéquates. Cela concerne notamment les supports marketing et promotionnels, les communiqués de presse ou les vidéos commerciales.

3. C. Gestion de notre image

Nous sommes tous responsables de notre image et de notre réputation.

3. C. a. Communication

La façon dont nous communiquons avec le monde extérieur et en interne est cruciale pour instaurer la confiance. Nous devons veiller à ce que toutes nos communications soient opportunes, précises et conformes aux valeurs du GROUPE WINNCARE, et qu'elles respectent nos politiques et procédures, ainsi que les lois en vigueur.

3. C. b. Utilisation des réseaux sociaux

En tant que salarié du GROUPE WINNCARE, vous devez faire preuve de prudence lorsque vous interagissez avec du contenu sur les réseaux sociaux, afin d'éviter tout risque pour vous et la société.
Les médias sociaux nous permettent de communiquer avec nos amis et notre famille. Mais ces outils ne sont pas sans risque : lorsque nous nous exprimons sur un réseau social, forum de discussion ou blog, notre parole est accessible, par défaut, à tout le monde. Ainsi en nous exprimant sur les réseaux sociaux, nous engageons notre réputation et potentiellement celle de notre entreprise, lorsque l'on y indique son appartenance.

Nous devons :

- Éviter les comportements ou les propos que nous n'aurions habituellement pas sur notre lieu de travail ;
- Veiller à ne pas publier une information qui pourrait nuire ou porter atteinte à l'entreprise ;
- Avant de créer ou de publier un message, toujours songer aux effets que celui-ci pourrait avoir sur notre employeur, nos collègues, nos clients ou notre propre image ou réputation ;
- En cas de doute sur la nature appropriée ou non d'un contenu à partager en ligne, éviter de le publier. Mieux vaut prévenir que guérir ;
- Garder à l'esprit que toutes nos publications nous impliquent personnellement et qu'il peut être très compliqué de les effacer, voire impossible.

3. D. Lutter contre la fraude et la corruption

Le GROUPE WINNCARE est attaché à prévenir toute forme de fraude quel qu'il soit (corruption active, passive, directe ou indirecte) car elle peut impacter de façon significative sa réputation ou ses résultats. Nous nous engageons également à nous conformer aux lois, directives et règlements anticorruption régissant leurs activités dans les pays où ils conduisent des affaires, ainsi qu'aux différentes règles internationales en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent.
La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime, contourner des obligations légales ou les règles de l'organisation. Le mobile de la fraude peut être matériel (appropriation de biens, gains d'argent…) ou moral (volonté d'être reconnu ou de préserver une réputation…). En pratique, elle peut être réalisée par action ou omission. Elle peut provenir de l'interne comme de l'externe.

Il convient donc de :

- Ne tolérer aucune forme de corruption ou trafic d'influence, ne participer, directement ou indirectement, à aucun acte de ce type, et ne pas accorder, offrir ou promettre tout objet de valeur à un fonctionnaire ou à toute contrepartie dans le secteur privé aux fins d'influer sur une décision officielle ou d'obtenir un avantage indu. Ceci inclut de renoncer à donner ou accepter tous paiements de facilitation indus.
- Nos Fournisseurs et nos Clients sont tenus d'exercer une diligence raisonnable afin de prévenir et de détecter la corruption dans tous les accords commerciaux, y compris les partenariats, joint-ventures et le recours à des intermédiaires tels qu'agents et conseillers.
- Ne pas faciliter directement ou indirectement le blanchiment d'argent ou le financement de tout acte terroriste.

Le blanchiment d'argent est une pratique répréhensible qui peut fragiliser l'entreprise et entacher sérieusement sa réputation. Si vous êtes personnellement impliqué dans ce genre d'activité, vous risquez des poursuites pénales. L'escroquerie constitue une infraction qui rend l'entreprise vulnérable et qui porte atteinte à sa réputation. Falsifier des écritures comptables peut être considéré comme une fraude et entraîner des poursuites judiciaires, non seulement pour le GROUPE WINNCARE, mais pour toute personne physique impliquée. Nous ne tolérerons aucune transaction financière irrégulière, ni aucune escroquerie.
Nous devons :

- Être garant de la bonne application des pratiques financières dans chacun des aspects de notre activité ;
- Respecter les règles en place pour empêcher toute transaction illégale ;
- Agir avec prudence et discernement, et si nous nous trouvons confronté à une transaction suspecte, la signaler selon les modalités prévues pour les signalements.

4. Notre façon de travailler avec les autres

4. A. Sécurité et qualité de nos services et produits

La sécurité et la qualité de nos services et produits sont d'une importance cruciale pour nous.
Elles sont le gage de notre engagement à développer les standards les plus élevés dans nos secteurs d'activité, pour conserver le respect et la confiance de nos clients, soutenir la notoriété de notre marque et en tant que leader, faire preuve d'exemplarité.
Nous attendons de chacun de nos collaborateurs de participer à ce souci d'exigence.
Nous nous occupons de nos clients de façon ouverte et honnête et veillons à conserver cette attitude lors de toutes nos prises de décision. Nous mesurons et suivons le niveau de satisfaction de nos clients afin d'améliorer nos produits et services.

Nous devons :

- Respecter l'ensemble des lois et des règlementations pour garantir la conformité de nos services et produits ;
- Gérer efficacement la qualité de nos produits en suivant nos procédures documentées dans notre système de gestion de la qualité ;
- Garantir la traçabilité du produit à chaque étape de son processus ;
- Agir de manière professionnelle et avec intégrité à tout moment ;
- Communiquer de façon honnête et loyale avec chaque client ;
- Veiller à ce que nos clients soient bien informés ;
- Traiter toutes les demandes de renseignements des clients individuellement ;

4. B. Relations avec nos fournisseurs

La clé de notre succès réside dans les relations que nous entretenons, chacun à notre niveau, avec nos partenaires et fournisseurs dans le respect de nos principes éthiques.
Notre objectif commun consiste à développer et maintenir des relations professionnelles de qualité. Nous nous engageons à optimiser nos méthodes de travail afin que chacun puisse en tirer profit.
Nous devons construire avec nos partenaires et fournisseurs des relations basées sur la confiance, la courtoisie et le respect.
Nos partenaires et fournisseurs doivent pouvoir compter sur notre impartialité, notre équité, notre honnêteté, notre loyauté, le respect de nos engagements et de nos obligations, tels que fixés dans le cadre de la relation commerciale qui nous lie.

Nous devons :

- Respecter nos procédures liées aux achats ;
- Choisir nos partenaires et nos fournisseurs en fonction de leur professionnalisme, leur éthique et leur performance, sans parti pris ni favoritisme ;
- Ne pas favoriser ou écarter un partenaire ou fournisseur sans motivation objective et partagée;
- Choisir des partenaires et fournisseurs qui tiennent compte du respect des Droits de l'Homme et de la lutte et prévention contre la corruption ;
- Payer nos partenaires et fournisseurs conformément aux conditions convenues contractuellement, sauf en cas de raison légitime de ne pas le faire ;
- Respecter la confidentialité des informations partagées avec et par nos partenaires et fournisseurs ;
- Eviter toute dépendance économique excessive avec nos fournisseurs.

4. C. Cadeaux et invitations

Les cadeaux et les invitations peuvent soutenir des relations commerciales mais peuvent également générer des conflits entre intérêts privés et professionnels, et donner lieu à des situations embarrassantes. Ils peuvent être perçus comme une invitation inappropriée à consentir quelque chose en retour. Pour préserver un climat de confiance et éviter tout conflit d'intérêts entre nous et les personnes exerçant une profession de santé, les étudiants en formations, les associations de professionnels de santé ou d'usagers du système de santé et les agents de l'État nous nous engageons à être transparents et respecter le cadre légal strict. Hormis un cadre fixant certaines dérogations ou les montants des seuils des avantages soumis à autorisation ou à recommandation nous nous interdisons de promettre ou offrir des avantages en nature (hospitalité) ou espèces (rémunérations) aux professions médicales et paramédicales sous quelque forme que ce soit, d'une façon directe ou indirecte.
Notre intégrité et notre libre-arbitre doivent être conservés en toutes circonstances et nous devons en permanence garder à l'esprit qu'accepter certains types de cadeaux peuvent ébranler ces principes.

Lors que nous recevons ou offrons des cadeaux ou des invitations, nous devons maintenir une transparence totale vis-à-vis de notre hiérarchie et de notre entreprise, rester dans les limites du raisonnable et toujours nous poser la question de savoir comment ces cadeaux et invitations seraient perçus par nos proches, nos collègues, nos clients, partenaires et fournisseurs car même lorsque qu'ils ne constituent pas des actes de corruption, les cadeaux et invitations peuvent jeter le doute sur l'existence d'une collusion entre personnes d'organisations différentes aux dépens de ces dernières. En pratique nous estimons que les cadeaux d'une valeur raisonnable (plafond défini dans chaque pays), peuvent être acceptés sans information préalable de la hiérarchie.

Nous devons :

- Être clair sur ce que nous pouvons pratiquer dans le cadre de nos relations commerciales notamment, considérant que tous les avantages en nature sont interdits, les avantages non-concernés (montants perçus dans le cadre d'un contrat de travail, des produits de l'exploitation de droits de propriété intellectuelle relatifs à un produit de santé, d'avantages commerciaux régis par le Code de commerce [1]et d'avantages de valeur négligeable) ;
- Nous assurer que tous les cadeaux et toutes les invitations que nous acceptons et/ou offrons sont appropriés et conformes aux règles édictées par notre code éthique ;
- Toujours informer au préalable notre manager de tout cadeau ou invitation que nous souhaitons offrir ou qui nous est proposé et respecter la procédure en vigueur ;
- Nous abstenir, en toutes circonstances, de solliciter une faveur ou de proposer ou d'accepter des cadeaux en numéraire (argent, bons d'achat, chèques cadeaux, chèques voyage...), les services personnels, les prêts, les invitations et cadeaux déplacés ou se déroulant dans des lieux inappropriés à une relation d'affaire ;
- Nous assurer, lors de l'établissement d'une nouvelle relation commerciale, que nos règles en matière de cadeaux et d'invitations sont connues, que nous avons nous même pris le soin de prendre connaissance de celles de nos partenaires, clients et fournisseurs ;
- Signaler à notre hiérarchie toute offre de cadeau ou d'invitation qui nous semble inappropriée
- Déclarer les avantages nécessitant une déclaration et une autorisation préalable (activités de recherche ou de prestations de service (dès lors que la rémunération est proportionnée), des dons destinés à financer les activités de recherche ou à destination d'associations sans rapport avec l'objet professionnel du donateur, des et du financement d'actions de formation).

4. D. Libre concurrence

Dans la même ligne, toute discussion avec des concurrents portant sur les politiques tarifaires ou tout aspect s'y rapportant, par exemple les coûts de production et les stratégies de marché, sont strictement interdites.

Le GROUPE WINNCARE, ses fournisseurs et nos Clients s'engagent à conduire leurs activités (notamment pour le compte du GROUPE WINNCARE) en conformité avec les règlementations applicables en matière de droit de la concurrence et s'engagent à ce titre à éviter toute activité anticoncurrentielle. Les acteurs précités s'engagent à ne pas partager ou échanger des informations sur les prix, coûts ou autres données relatives à la concurrence, ne mèneront pas toute autre conduite collutoire avec des tiers, concernant une proposition de commande ou une commande en cours avec le GROUPE WINNCARE**.**

[1] *Se référer aux termes de la Loi et règlementation applicables dans le pays concerné en termes de Loi anti-cadeaux et de transparence.*

5. Notre entreprise citoyenne

5. A. Respect des Droits de l'Homme

Les Droits de l'Homme constituent un pilier fondamental de nos Principes Directeurs et nous nous engageons à respecter les droits de la personne tels que décrits dans la déclaration universelle des droits de l'homme des Organisations des Nations Unies (1948) et dans la Convention Européenne des Droits de l'Homme (1953).

Nous nous imposons d'établir et d'adhérer à des normes éthiques transparentes pour nous-mêmes, et l'ensemble de la chaine de valeur avec laquelle nous travaillons afin de protéger notre entreprise et sa réputation, nos fournisseurs, nos clients, les patients utilisant nos produits, et de façon plus générale, toutes les entités ou les personnes avec lesquelles nous traitons.

Nous veillons au respect des Droits de l'Homme en nous assurant que nos activités ne contribuent, ni de manière directe ni de manière indirecte, à leur violation.
Nous devons nous assurer que nos activités et celles de nos partenaires n'aient pas recours au travail illégal des enfants. Le terme « enfant » désigne toute personne n'ayant pas l'âge minimum légal d'admission à l'emploi dans le pays où le travail est effectué, à condition que l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail soit fixé dans le respect de la convention définie par l'Organisation Internationale du Travail (OIT n°138).
Par ailleurs, le GROUPE WINNCARE s'engage pour le libre choix de l'emploi et pour l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire.
Nous attendons des tierces parties qui travaillent avec nous ou pour notre compte d'en faire autant.

Nous devons :

- Respecter les Droits de l'Homme dans le cadre de notre activité professionnelle avec nos collègues, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs ;
- Encourager nos partenaires, nos fournisseurs et tout autre prestataire à adopter des normes de respect identiques ;
- Nous abstenir de travailler avec une organisation qui ne respecte pas les Droits de l'Homme ou avec une organisation qui pourrait mettre le GROUPE WINNCARE dans l'embarras en raison de son appartenance à certaines organisations ou certains régimes violant de manière notoire les Droits de l'Homme ;
- Faire part sans attendre à notre manager de toutes préoccupations concernant les violations des Droits de l'Homme.

5. B. Respect de nos patients et clients

Le GROUPE WINNCARE est pleinement impliqué pour améliorer la vie des personnes en perte d'autonomie et de ceux qui en prennent soin. Chez WINNCARE, nous avons tous à cœur de soutenir les personnes vulnérables, leur entourage et les acteurs de cet écosystème. C'est pourquoi nous œuvrons chaque jour au développement de solutions innovantes et humaines en matière de « bien-vieillir ».

La réussite de notre modèle qui bouscule le marché de l'aide aux personnes en perte d'autonomie n'aurait pas été possible sans une équipe unie et investie qui s'expriment et réfléchis au nom du patient. Cet attachement à notre client est au fondement de ce que nous sommes. Il traduit la force de notre engagement et guident chacune de nos décisions et chacun de nos progrès.

5. C. Respect de l'environnement

Le GROUPE WINNCARE s'est engagé, dans le cadre de sa politique de développement responsable, à prendre en compte les considérations sociales, sociétales et environnementales afin de permettre un développement responsable et durable de son activité.
Nous sommes fiers de notre engagement à réduire notre impact environnemental dans tous nos métiers.

Pour ce faire, nous devons :

- Mettre en œuvre les directives environnementales retenues par le GROUPE WINNCARE et conformes à la législation en vigueur ;
- Agir au quotidien pour réduire nos émissions de CO2 ;
- Agir au quotidien pour trier nos déchets et privilégier les matières recyclables ;
- Intégrer systématiquement les paramètres environnementaux dans nos projets et actions et évaluer leurs impacts ;
- Encourager et soutenir nos collègues et nos équipes à travailler de façon éco-responsable ;
- Intégrer notre démarche environnementale dans toutes nos procédures et toutes nos relations commerciales.
- Maitriser la consommation énergétique et réduire les émissions de gaz à effets de serre ;
- Mettre en œuvre des technologies à même de réduire les émissions polluantes ;
- Evaluer régulièrement l'impact de leur activité sur l'environnement.

5. D. Approvisionnement durable

Nous nous engageons à aborder chaque domaine d'activité de manière responsable.
Pour ce faire, nous devons :

- Utiliser des produits sûrs, fiables et de qualité en provenance de fournisseurs réputés ;
- Nous efforcer de rechercher, dans la mesure du possible, des produits de haute qualité, en passant par des sources responsables et durables, afin de minimiser l'impact de notre chaîne d'approvisionnement ;
- N'utiliser que des produits qui répondent aux normes internationales en vigueur.
- Inciter à l'approvisionnement local lorsque cela est possible pour le recours au personnel et pour toute la chaîne d'approvisionnement et de fabrication des produits.

5. E. Solidarité avec nos communautés

Les partenariats de mécénat, dons, parrainage et autres actions solidaires sont définis au niveau du GROUPE WINNCARE.
Nos interventions s'inscrivent dans nos Valeurs. Elles sont caractérisées par l'absence de contrepartie administrative ou commerciale.

Nous devons :

- Ne pas faire de don au nom du GROUPE WINNCARE à la demande d'un client, d'un partenaire ou d'un fournisseur sans obtenir auparavant l'autorisation de la Direction ;
- Comprendre que toute contribution financière est une aide précieuse pour les œuvres caritatives soutenues, mais que l'engagement par la mise en place d'actions de sensibilisation est aussi très utile.
- Signer un « Contrat de don de matériel » (cession) avec l'utilisateur qui devient propriétaire du matériel.
- Déclarer sur le sites dédiés les dons de matériel médical considérés comme un avantage alloué sans contreparties par Winncare à un acteur de santé.

5. F. Le rôle des managers : porter les valeurs de l'entreprise

Chaque collaborateur est tenu de respecter ce Code de Conduite et, en conséquence, d'adopter un comportement en phase avec celui-ci.
Cependant, en tant que manager, nous avons un devoir supplémentaire : celui de montrer l'exemple et de soutenir notre équipe dans ses décisions éthiques et responsables.
Nous serons cependant confrontés à des décisions et des problèmes plus complexes, qui nécessiteront de notre part un jugement éclairé.

Chaque manager doit sensibiliser ses équipes à la compréhension de ce Code et aux comportements attendus. Il nous appartient de les appliquer quotidiennement dans le cadre de notre travail. Comme pour tous les collaborateurs, le plus important est de se rappeler de toujours s'exprimer en cas de doute. Si nous avons besoin de clarifier une situation ou si nous avons le sentiment que notre comportement n'est pas en adéquation avec ce Code, nous devons le signaler selon les modalités prévues pour les signalements

Nous devons :

- Nous assurer que notre équipe a bien lu et compris les principes et règles édictées dans notre Code de conduite ;
- Nous assurer que notre équipe agit conformément à notre Code de conduite, et ce, à tout moment ;
- Promouvoir leur mise en œuvre ;
- Être à l'écoute des collaborateurs désireux de nous signaler une conduite qui pourrait être en contradiction avec notre Code ;
- Être à l'écoute des collaborateurs qui recherchent une aide ou un conseil pour faire face eux-mêmes à une situation ;
- Nous conduire de manière exemplaire avec notre équipe ;
- Nous assurer que nos collaborateurs travaillent dans des conditions qui respectent leur santé, leur sécurité, celles de nos clients et plus généralement de toute personne.

6. Conclusion

C'est à nous tous, chaque jour, de faire du GROUPE WINNCARE la société dont nous pouvons tous être fiers.
Nous vous remercions de nous aider à placer nos valeurs et nos attentes au cœur de chacune des actions et des décisions que vous prenez dans le cadre ou au nom du GROUPE WINNCARE.

Si vous avez des questions, des doutes ou des préoccupations, n'hésitez pas à en parler à un manager, un membre de la Direction ou au service des Ressources Humaines.

ADHESION DU SALARIE

Code d'Ethique & de Conduite GROUPE WINNCARE

Je soussigné(e) : {{firstName}} {{lastName}}

Confirme :

- Avoir reçu et pris pleine connaissance du Code d'Ethique et de Conduite du GROUPE WINNCARE,
- Adhérer aux engagements du Code d'Ethique et de Conduite du GROUPE WINNCARE,
- Comprendre et accepter que le non-respect des engagements pourrait, à la suite de l'échec d'un plan d'actions correctives ou de façon immédiate selon la nature du manquement, entraîner la suspension ou la rupture du contrat de travail,
- Comprendre qu'il est de notre devoir de communiquer l'engagement que nous avons pris à travers ce Code d'éthique et de conduite à nos collaborateurs, collègues et à nos partenaires et de les inviter à respecter les principes qui y sont visés,

Fait à : {{establishment.addressCity}}
Le : {{currentDate}}

Signature :