

Code de conduite

SAGESSE RETRAITE SANTÉ



Message du Président

“

Prendre soin et se respecter garantissent l'avenir de la société familiale. Le rayonnement de SRS repose sur l'adhésion de chacun à des règles, des usages et des principes communs qui guident notre conduite au quotidien en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement.

Nous nous assurons que l'ensemble des filiales se conforment aux règles les plus élevées d'intégrité, de responsabilité et de respect envers les personnes accueillies dans les établissements et leur famille, envers leurs collaborateurs et l'ensemble de leurs partenaires.

Les engagements de SRS sont traduits par l'adoption du Code de conduite et de chartes internes qui servent de référence à l'ensemble des filiales. Sont repris l'ensemble des principes fondamentaux qui animent chaque direction dans la conduite des affaires et guident chaque collaborateur dans l'exercice de ses responsabilités.

Le Code et les chartes du Groupe sont révisés régulièrement afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires dans les domaines de la santé, de la sécurité des personnes, de l'environnement et des libertés fondamentales. Un Comité Éthique et Conformité veille au respect des règles et valeurs définies par le présent Code. Il a été présenté à l'ensemble des Présidents des différentes filiales qui composent le Groupe garantissant ainsi sa déclinaison et sa diffusion. C'est ensemble que nos engagements en matière d'éthique assureront le succès de SRS.

”

*- Yves JOURNEL,
Président du Groupe SAGESSE
Actionnaire majoritaire de SAGESSE RETRAITE SANTÉ*

Nos principes éthiques p.7

Nos valeurs p.8

Notre Code de conduite, notre responsabilité p.10

HUMANISME ET BIENTRAITANCE p.16

Garantir l'égalité de tous

Assurer un environnement sain et sécurisé

Lutter contre le manque de respect et le harcèlement

AGILITÉ ET CONFORMITÉ p.22

Agir dans le respect des lois et règlements

Protéger les données

Fournir des informations vérifiées et sincères

PROFESSIONALISME ET INTÉGRITÉ p.28

Bannir la corruption

Être vigilant sur les cadeaux et invitations

Prévenir et gérer les conflits d'intérêts

PROXIMITÉ ET RESPONSABILITÉ p.34

Protéger nos actifs

Respecter les droits humains

Réduire notre impact environnemental

À retenir p.40

Dispositif d'alerte p.42

Lexique p.45



Sommer.



Nos principes éthiques

Quel que soit son secteur d'activité au sein de la société SRS, Résidences médicalisées et non médicalisées, Aide et Soins à Domicile, Médecine-Chirurgie-Obstétrique, Soins Médicaux et de Réadaptation, Thermalisme, Hôtellerie, chaque collaborateur partage les mêmes valeurs et la même Ethique. Chacun exerce ses missions dans le respect de la Charte éthique et du Code de conduite.

- Garantir le respect et l'égalité de chaque résident, patient, curiste, client, collaborateur et de chacun de leurs proches
- Protéger les données et respecter la vie privée
- Assurer un environnement de travail sain et sécurisé
- Agir au titre de notre responsabilité sociale, sociétale et, environnementale
- Agir en conformité avec les lois et les réglementations et, notamment, ne pas faire travailler des enfants, ne recourir à aucune forme de travail forcé, s'acquitter de toutes nos obligations en vue de proscrire tout travail illégal et dissimulé
- Bannir tout fait de corruption

Les valeurs du Groupe

Agiles

L'agilité est porteuse de bénéfices et d'opportunités pour l'ensemble de l'organisation. L'agilité, c'est la capacité de nos équipes à concentrer leurs efforts sur le soin et les services, pour répondre aux premiers besoins des personnes que l'on accompagne ou que l'on accueille. L'impulsion donnée par la société SRS vise à favoriser l'innovation et l'émergence d'idées différenciantes, créatrices de valeurs durables pour l'ensemble du Groupe. Nos collaborateurs sont au cœur de cette transformation.

Humains

Nos patients, résidents, curistes, leur famille et nos collaborateurs font l'objet d'un suivi consciencieux et d'un soutien indéfectible; notre humanisme est fait de bienveillance et d'attention pour toutes les personnes accompagnées dont on reconnaît la valeur. Dès l'arrivée dans nos établissements, nous accueillons, avec empathie, tous ceux qui sont isolés, dépendants, dans la souffrance, dans l'attente de soin, quelle que soit l'urgence ou la gravité de leur état. Accompagnement, soutien, confiance, écoute toujours dans le respect de l'autre.

Professionnels

Nos collaborateurs s'engagent chaque jour au service des autres avec une conscience professionnelle élevée, une rigueur technique et scientifique. Nous partageons ensemble des valeurs d'éthique et d'intégrité qui nous engagent.

L'engagement professionnel qui associe l'altruisme, la relation à l'autre, à la compétence, dans la relation au travail est gage de sincérité et d'excellence.

Proches

Nos établissements en cœur de ville garantissent un service de soin accessible à tous et pour tous. Être proche des services de santé locaux, de son environnement de vie, de sa famille est le gage d'un accompagnement de qualité, de confort de vie et de convivialité. La famille des personnes que nous accompagnons doit être au cœur de la gouvernance de nos établissements. La proximité offre un meilleur parcours de santé, de soins, de vie.




Notre Code, notre responsabilité

Qu'est-ce que le Code de conduite ?

La Société s'engage à bannir la corruption et le trafic d'influence sous toutes ses formes et à appliquer les dispositions de la « Loi sur la transparence, la lutte contre la corruption, et la modernisation de la vie économique », dite loi SAPIN 2.

Le présent Code de conduite décrit les comportements attendus des collaborateurs dans le cadre de leur fonction et vise au respect des textes juridiques suivants :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 ;
- Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ;
- Les Principes Directeurs de l'OCDE ;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies ;
- La Convention de l'ONU contre la corruption ;
- La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption des agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales ;
- La Loi Sapin II du 09 décembre 2016 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique ;
- Le Code pénal en matière de trafic d'influence et de corruption.



Etant élaboré en cohérence avec la Charte éthique, le Code de conduite s'articule autour des valeurs fondamentales de la société SRS et constitue un socle de référence pour toutes les procédures internes mises en place par la Société. Il précise les comportements attendus des collaborateurs, décline les règles à respecter et impose une ligne de conduite dans la réalisation des activités et dans les interactions avec les parties prenantes de la société.

La Société SRS est garante de la mise en place des politiques et procédures plus spécifiques au présent Code de conduite. Aussi, la société exerce une mission de sensibilisation auprès de ses collaborateurs. Afin de tenir compte des évolutions juridiques, des métiers et de l'environnement global de SRS, le présent Code de conduite sera régulièrement sujet à des révisions qui seront communiquées aux collaborateurs.

Qui doit respecter le Code de conduite ?

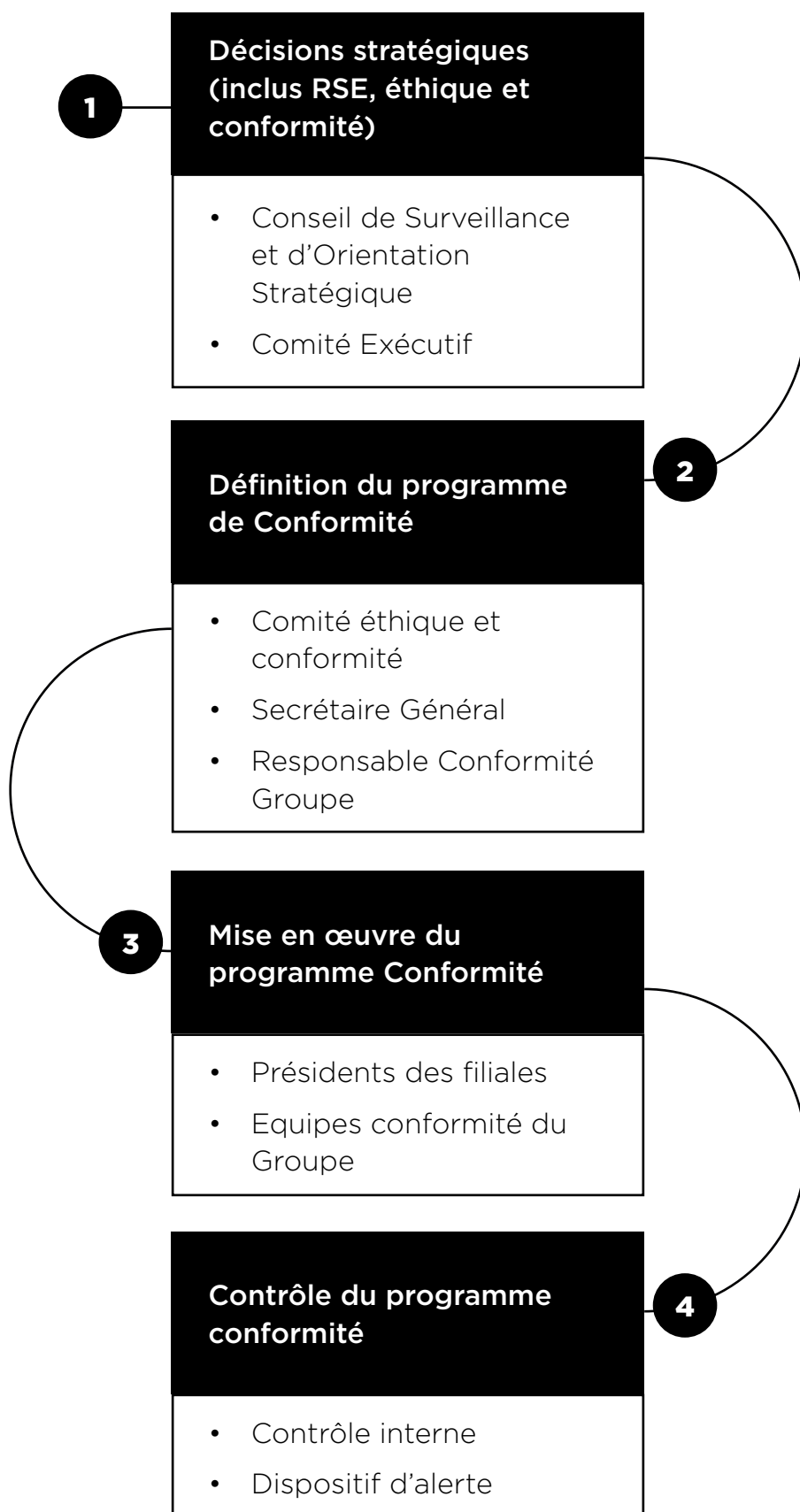
Le Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs de la Société, permanents ou temporaires, de tous niveaux hiérarchiques (cadres, non cadres et dirigeants). Il est attendu une conduite équivalente de tous les fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires de la Société dans le respect et en cohérence avec la Charte éthique du Groupe. Le Code de conduite a un caractère contraignant et impose des obligations aux collaborateurs. Le non-respect de celui-ci peut justifier la mise en œuvre de procédures disciplinaires au titre du règlement intérieur dans lequel il est mentionné.

Pour chaque engagement, le Code de conduite indique ce que fait la Société et de quelle manière le collaborateur doit agir. Chacun est illustré par des mises en situation. En cas de doute dans les comportements à adopter, le collaborateur doit se rapprocher de son responsable hiérarchique et du responsable conformité.





Notre organisation éthique et conformité



Humanisme et bienveillance

Garantir l'égalité de tous

SRS garantit de traiter l'ensemble de ses collaborateurs avec bienveillance et égalité. L'humanisme et la bienveillance sont au cœur de la raison d'être de la Société, favorisant de fait les principes de l'équité et de la diversité au sein des ressources humaines.

Connaissances

- L'égalité est un principe qui sous-tend que tout être humain doit être traité de la même manière que les autres, avec la même dignité, qu'il dispose des mêmes droits et qu'il soit soumis aux mêmes devoirs.
- SRS accorde à tout individu les mêmes chances pour intégrer la société et évoluer en son sein en promouvant l'égalité des chances et la mixité professionnelle.
- SRS gère ses ressources humaines et informe ses collaborateurs sur les principes de dignité, de confiance et de respect mutuel.

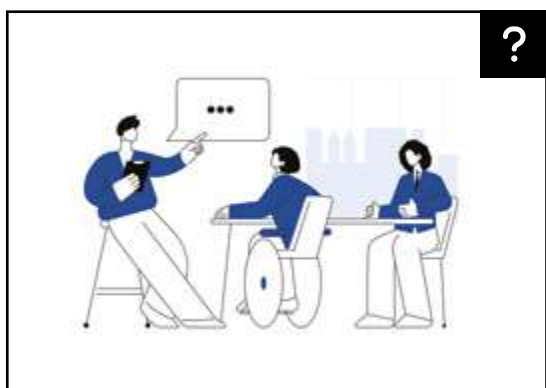
Engagements

- Je travaille main dans la main avec les collaborateurs internes ou externes, indépendamment des origines (nationales, ethniques, culturelles, sociales), des convictions ou idéologies (religieuses, politiques, autres), de l'âge, du sexe, du genre, de l'orientation sexuelle, de la couleur de peau, du handicap, d'une maladie, d'une appartenance syndicale.
- Je m'engage à recruter ou promouvoir des collaborateurs sur la base de critères objectifs en adéquation avec la fiche de poste et les compétences.

Interdits



- Exclure certains collaborateurs d'événements sociaux en raison de leurs différences culturelles ou religieuses.



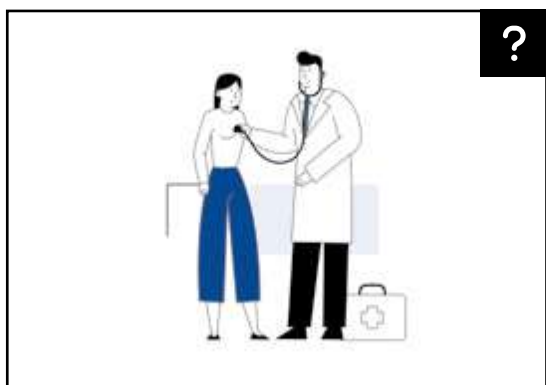
Situation

Je reçois la candidature d'une personne en situation de handicap. Comment dois-je appréhender cette candidature ?



Action

Si la personne a toutes les compétences requises pour le poste, la personne en situation de handicap est en mesure d'intégrer la Société. La Société se devra d'adapter l'environnement de travail de la personne en situation de handicap en prévoyant d'éventuels aménagements du poste et/ou du temps de travail.



Situation

Un membre de mon équipe s'est absenté sur plusieurs mois (maladie), comment j'évalue sa performance ?



Action

La performance d'un collaborateur est évaluée sur sa période de présence et les objectifs attendus revus en conséquence. L'absence d'un collaborateur pour maladie n'affecte pas son augmentation ou sa promotion.

Assurer un environnement sain et sécurisé

SRS s'assure de fournir un environnement de travail sain et sécurisé pour permettre à ses collaborateurs d'exercer leurs fonctions dans de bonnes conditions et ainsi prendre soin de la santé de chacun.

Connaissances

- SRS a mis en place des politiques et procédures visant à protéger ses collaborateurs sur leur lieu de travail ou plus généralement dans le cadre de leurs fonctions.
- Des bureaux et du matériel qualitatifs sont mis à la disposition des salariés pour améliorer leur confort sur leur lieu de travail.
- Des aménagements de travail tel que le télétravail sont proposés.
- SRS respecte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment en permettant une flexibilité à l'égard de ses collaborateurs et en prenant en compte leurs impératifs personnels.

Engagements

- Je m'engage à participer à toutes les formations de sécurité et à appliquer toutes les consignes de sécurité et celles spécifiquement mises en place par la Société dans le cadre de mes fonctions.
- Je m'engage à signaler toute situation dangereuse à mon responsable hiérarchique.

Interdits

- Enfreindre les règles de sécurité du site où j'exerce mes fonctions.
- Mettre des collaborateurs ou parties prenantes en situation de non-respect des consignes de sécurité.

*Situation*

Lors d'une visite d'un chantier, je suis accompagné(e) de collaborateurs ou de parties-prenantes. Comment dois-je agir ?

*Action*

La sécurité est fondamentale et je dois impérativement la faire primer sur toute chose. Je m'assure que toutes les personnes sous ma responsabilité sont équipées des dispositifs de protection adaptés avant de les guider en toute sécurité dans la zone.

Lutter contre le manque de respect et le harcèlement

SRS affirme que chacun a droit au respect de sa personne et de ses droits. Tout manque de respect, toute pression, toute violence ou tout acte de harcèlement sont prohibés.

Connaissances

- Le harcèlement désigne la répétition de propos et d'agissements ayant des conséquences néfastes sur le plan physique ou psychique de l'individu qui en est victime. Le harcèlement peut être exercé sous différentes formes.
- SRS s'efforce d'avoir un lieu de travail exempt de tout manque de respect, d'intimidation, de menace, de pression, de violence et de harcèlement, en sanctionnant les mauvais comportements de ses collaborateurs.

Engagements

- Je m'engage à agir avec courtoisie, être respectueux envers mes interlocuteurs internes et externes et accueillir leurs choix personnels avec tolérance.
- Je m'engage à faire preuve d'un comportement exemplaire dans l'exercice de mes fonctions, sur mon lieu de travail, au cours d'un déplacement, en télétravail, durant un appel téléphonique ou une visioconférence.

Interdits

- Pratiquer une forme de discrimination ou de harcèlement, notamment en raison des origines (nationales, ethniques, culturelles, sociales), des convictions ou idéologies (religieuses, politiques, autres), de l'âge, du sexe, du genre, de l'orientation sexuelle, de la couleur de peau, du handicap, d'une maladie, d'une appartenance syndicale.
- Tolérer des comportements abusifs qui vont à l'encontre de la dignité d'une personne.

*Situation*

Je suis témoin de blagues sexistes répétées ou de gestes déplacés et je n'ose en parler par crainte d'être accusé de délation. Que dois-je faire ?

Pour en savoir plus :

[Charte du lanceur d'alerte](#)

*Action*

Il est de mon devoir d'en parler car il est important de faire cesser ce type de situation abusive. Je me réfère soit à ma hiérarchie soit au représentant des ressources humaines soit au référent égalité, les représentants du personnel ou via le dispositif d'alerte. La Société me protège en cas de signalement, conformément à la charte de lanceur d'alerte à laquelle je peux me référer pour plus d'informations.

Agilité et conformité

Agir dans le respect des lois et règlements

SRS exerce son activité en toute légalité. La conformité au sein du monde des affaires implique, pour le Groupe, de respecter les lois et les réglementations partout où elle réalise son activité.

Connaissances

- SRS contribue à ce que chaque collaborateur acquiert une connaissance suffisante des règles applicables à son activité pour être en mesure, le cas échéant, de prendre l'avis d'un expert.
- Le collaborateur qui se trouve confronté à une situation dans laquelle il n'est pas certain de l'interprétation à donner à un texte et donc, de la conduite à adopter, est invité à s'adresser à son supérieur hiérarchique.

Engagements

- Je m'engage à connaître, comprendre et appliquer les règles et dispositifs applicables à mon activité.
- Je m'engage à conduire ma mission en cohérence avec mon niveau de responsabilité et de mon poste.

Interdits

- Agir contrairement aux lois et aux réglementations.
- Prendre des décisions ou des engagements en inadéquation avec mon niveau de responsabilité.

*Situation*

Une nouvelle réglementation entre en vigueur et est applicable à mon domaine d'activité. Cette réglementation remet en question les procédures internes à la Société et alourdit considérablement les activités induites. Comment dois-je réagir ?

*Action*

Une réglementation applicable à mon secteur d'activité doit être communiquée et partagée au sein de la société pour s'y conformer, cela malgré les avis de chacun et même si elle change et/ou alourdit les modalités de travail. Il s'agira lors de la mise en conformité de définir les procédures les plus adaptées.

Protéger les données

SRS connaît la sensibilité des données qu'il exploite et veille à les protéger. La conformité dans le monde des affaires nécessite une attention toute particulière pour la gestion des données, qu'il s'agisse de données confidentielles ou de données personnelles.

Connaissances

- Sont confidentielles, les données qui ne sont pas publiques et qui doivent demeurer secrètes afin de ne pas être préjudiciables et nuire à de quelconques intérêts.
- Sont des données personnelles, les informations qui sont susceptibles de directement ou indirectement permettre l'identification d'une personne physique.
- Les sociétés et leurs salariés sont tenus de prendre les mesures adaptées pour protéger les données relatives aux affaires et aux parties prenantes.
- SRS veille au traitement et au stockage des données issues de son activité dans le respect des lois et réglementations applicables.

Engagements

- Je m'engage à appliquer les règles de traitement et de conservation des données telles qu'elles ont été définies par la Société.
- Je m'engage à respecter la charte informatique et à signaler à mon supérieur hiérarchique toute situation anormale affectant les données tels les cas de disparition, de vol ou de piratage informatique.

Interdits

- Communiquer ou laisser une accessibilité aisée à ses mots de passe.
- Conserver des données plus longtemps que nécessaire et autorisé.
- Divulguer des données sensibles sans en avoir eu l'autorisation expresse ou sans que celle-ci ait fait l'objet d'une diffusion publique autorisée.

*Situation*

Je souhaite recruter un collaborateur et récupère à ce titre des documents contenant des données à caractère personnel (ex : CV, document d'identité) par échange de mail. A réception, que dois-je faire des documents ?

*Action*

Si une personne est recrutée, je transmets ses informations au responsable des ressources humaines. Par ailleurs, je supprime tous les mails reçus et envoyés et tout enregistrement local des documents personnels de l'ensemble des candidats.

Fournir des informations vérifiées et sincères

SRS partage les informations à sa disposition avec fiabilité et transparence. La conformité dans le monde des affaires exige que les informations communiquées soient fidèles à la réalité et qu'elles soient vérifiées avec soin.

Connaissances

- L'exactitude des informations financières relève de documents dont, notamment, les livres comptables, les registres financiers, les contrats et devis, les reçus et factures ou encore les notes de frais.
- L'exactitude des informations non financières relève d'un nombre important de documents divers et multiples tels que des registres, des enquêtes, des diagnostics et évaluations, des reçus et factures ou encore des notes de frais.

Engagements

- Je m'engage à analyser ou déposer chaque information selon les processus définis par la Société.
- Je m'engage à être transparent en coopérant dans le cadre des audits internes et externes.

Interdits

- Enregistrer volontairement des informations erronées, dans les livres comptables ou dans les campagnes sociales ou environnementales du reporting.
- Communiquer, en toute connaissance de cause, des informations non vérifiées ou fausses qui invalideraient les informations légales ou réglementaires attendues.



?

Situation

Je dois faire une déclaration d'information auprès d'un organisme étatique à une date imposée, mais je ne dispose pas des informations réelles et vérifiées. Dois-je réaliser la déclaration ?

*Action*

J'informe mon supérieur hiérarchique du risque de faire une déclaration qui intégrerait des informations erronées. La décision de déclarer une information erronée et de la corriger ultérieurement est prise par le responsable hiérarchique.

Professionalisme et intégrité

Bannir la corruption

SRS exclut tout fait de corruption pour préserver son intégrité et la qualité de son activité. Être intègre est une nécessité impliquant une lutte active contre toutes les formes de corruption ou tout acte contraire à la probité.

Connaissances

- La corruption désigne le fait, pour une personne investie d'une fonction déterminée, de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque, en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.
- Le don ou l'avantage issu de la corruption renvoie à une notion englobante incluant, notamment, de l'argent, des cadeaux, des déplacements, des offres d'emploi, des contributions caritatives ou politiques, des informations confidentielles.
- Qu'elle soit active ou passive et qu'elle concerne les sociétés ou les personnes physiques, la corruption est pénalement répréhensible.

Engagements

- Je m'engage à me tenir informé des sujets relatifs à l'anticorruption et à suivre les formations obligatoires à ce propos.
- Je m'engage à ne jamais proposer un quelconque avantage à une personne n'ayant pas l'habilitation d'en recevoir et/ou dans l'intention d'influencer une décision.

Interdits

- Offrir une somme d'argent à un agent public en échange de la délivrance d'une autorisation.
- Effectuer ou m'abstenir d'effectuer un acte professionnel en l'échange d'une faveur à mon égard.

*Situation*

Dans le cadre d'un projet immobilier, l'architecte du projet échange régulièrement avec les services administratifs pour accompagner le dossier de demande de travaux. Est-ce un motif d'inquiétude ?

*Action*

Les échanges avec l'administration sont inhérents à la mission confiée à l'architecte. Le cabinet pour lequel il travaille fait l'objet d'une évaluation préalablement à tout engagement. Au cours de cette évaluation, la société s'assure que le cabinet s'engage à réaliser ses prestations de façon éthique conformément à la législation.

Être vigilant sur les cadeaux et invitations

SRS exerce une surveillance à l'égard des cadeaux et invitations perçus et émis au travers de son activité et par le biais de ses salariés. Être intègre implique une vigilance vis-à-vis des risques de requalification des actes de bonté en actes de corruption.

Connaissances

- Les cadeaux et invitations sont permis mais doivent rester raisonnables et ne pas être réalisés dans le but d'obtenir un avantage indu, à défaut de quoi ils seront constitutifs d'actes de corruption.
- Les sociétés et leurs salariés se doivent de rester vigilants sur le caractère raisonnable des cadeaux et invitations au regard de leur montant, du moment et du lieu de leur transmission.
- SRS a établi des règles précises quant à la réception et à l'émission de cadeaux et invitations pour atténuer les risques de corruption.

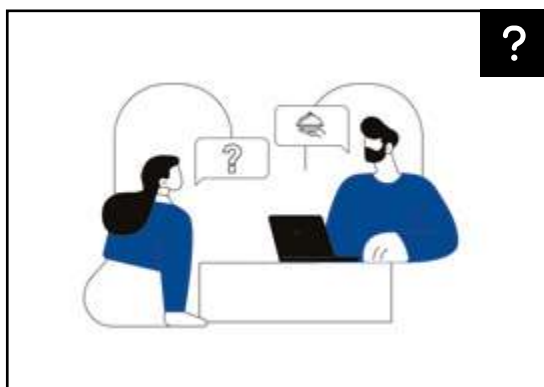
Engagements

- Je m'engage à accepter ou émettre des cadeaux ou des invitations seulement s'ils sont symboliques ou raisonnables et que leur fréquence est limitée.
- Je m'engage à déclarer tout cadeau ou invitation perçu ou émis selon les règles déterminées par la Société.

Mes interdits



- Accepter un cadeau ou une invitation de la part d'un prestataire impliqué dans un processus d'appel d'offres.
- Accepter ou proposer une somme d'argent en espèces ou en quasi-espèces (ex : cartes cadeaux, placements, etc.).



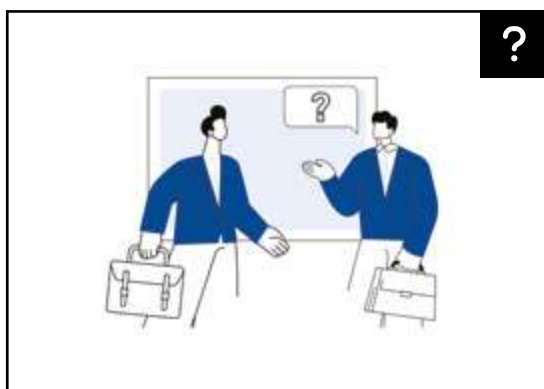
Situation

Je décide d'inviter un partenaire ou un prestataire à déjeuner après une réunion. Ai-je le droit de le faire ?



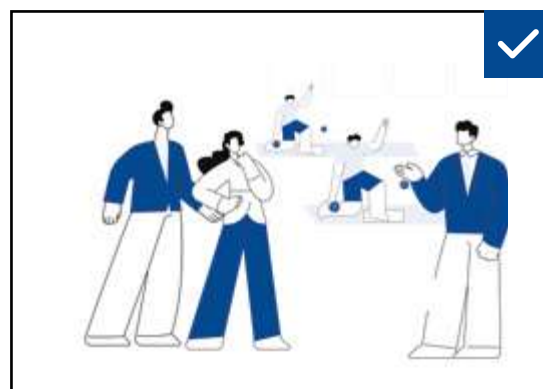
Action

Les invitations ne sont pas interdites. Je dois m'interroger pour m'assurer que je ne tire aucun avantage personnel de cette invitation ou qu'elle ne fait pas l'objet d'une contrepartie. L'invitation doit être faite en toute transparence et dans le cadre professionnel. En cas de doute, je sollicite mon responsable hiérarchique ou le responsable compliance.



Situation

Un partenaire ou un prestataire m'invite avec mon/ma conjoint(e) à aller voir un événement sportif ou culturel. Puis-je accepter ?



Action

Les invitations ne sont pas interdites. Elles doivent se faire en toute transparence, sans faire l'objet d'une contrepartie ou en vue d'en tirer un bénéfice. Toutefois la participation du conjoint à cet événement invite à s'interroger lorsque l'invitation est faite dans un contexte professionnel. Il convient de demander conseil et accord à votre responsable hiérarchique qui décidera des suites à donner en fonction du montant estimé, de la fréquence des autres cadeaux et invitations reçus de ce tiers.

Pour en savoir plus :
Consulter la politique interne relative aux cadeaux et invitations

Prévenir et gérer les conflits d'intérêts

SRS a conscience du danger que peuvent représenter les conflits d'intérêts et s'emploie à prévenir et gérer ces situations. Être intègre implique de mobiliser l'ensemble des collaborateurs pour limiter les risques attachés aux situations de conflit d'intérêts.

Connaissances

- Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un collaborateur a des intérêts personnels qui pourraient entrer en concurrence avec l'intérêt général de la Société et influencer sur ses décisions professionnelles.
- Le conflit d'intérêts n'est pas légalement interdit mais doit être identifié et géré de façon transparente pour que les dossiers soient traités de façon objective, impartiale et indépendante.
- La Société SRS a élaboré des procédures visant à prévenir les conflits d'intérêts ; elle tient à jour un registre de déclaration des conflits d'intérêts et maîtrise ainsi les risques.

Engagements

- Je m'engage à déclarer à mon supérieur hiérarchique et au responsable conformité la situation de conflit d'intérêts à laquelle je suis confronté.
- Je m'engage à consulter le responsable conformité en cas de doute sur une quelconque situation.

Interdits

- Influencer la décision dans une opération d'acquisition d'une entreprise dans laquelle un proche a un intérêt financier, soit en valorisant l'entreprise de mon proche, soit en dénigrant la concurrence.

*Situation*

Je suis impliqué dans la sélection d'un prestataire externe pour lequel travaille un de mes amis. Dois-je vanter la qualité du prestataire ou alors faire semblant de rien pour ne pas influencer la sélection ?

*Action*

Ni l'un ni l'autre. J'informe mon supérieur hiérarchique de la situation de conflit d'intérêts dans laquelle je me trouve pour que des mesures raisonnables soient immédiatement prises. Le supérieur hiérarchique décidera, avec le responsable conformité, des mesures à mettre en place pour résoudre la situation litigieuse.

Pour en savoir plus :

Consulter la politique interne de prévention et gestion des conflits d'intérêts

Proximité et responsabilité

Protéger nos actifs

SRS veille à la durabilité de ses actifs qu'ils soient financiers, matériels ou immatériels. La responsabilité est un devoir que l'entreprise partage avec ses collaborateurs, nécessitant pour chacun de prendre soin des éléments de la société quels qu'ils soient.

Connaissances

- L'actif représente tout ce qui est possédé par une société, que les éléments soient matériels ou immatériels.
- Les actifs de SRS sont variés et comprennent, notamment, les finances, le matériel de bureau, le patrimoine mobilier, le patrimoine immobilier, les connaissances et les compétences.
- Les actifs de SRS sont uniquement destinés à un usage professionnel.

Engagements

- Je m'engage à utiliser les ressources de la Société de manière raisonnable et légitime, conformément à ma fonction.
- Je m'engage à prendre soin du matériel de la Société pour le préserver de tout dommage, perte ou vol.

Interdits

- Utiliser les actifs et ressources de la Société à des fins personnelles.
- Communiquer en externe des données et/ou informations sur la Société et/ou ses filiales en dehors de mes prérogatives.

*Situation*

Je reçois une demande de mise en paiement pour un achat dont je ne suis pas à l'origine. Que dois-je faire ?

*Action*

Je demande des précisions au donneur d'ordre et mets la demande de mise en paiement en attente. Je dois m'assurer que chacune des mises en paiement sont bien approuvées par le donneur d'ordre et liées à une livraison effectuée ou à une prestation délivrée.

Respecter les droits humains

SRS respecte les droits humains de chacun. Cette responsabilité est un devoir que l'entreprise partage avec ses collaborateurs conduisant ces derniers à faire valoir les droits humains au cœur de toutes leurs relations avec des parties prenantes.

Connaissances

- SRS respecte la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen (DDHC), la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) et la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH).
- SRS respecte également la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de développement économiques (OCDE).
- SRS demande l'engagement de ses partenaires à respecter les droits de l'Homme ainsi que la réglementation du droit du travail.

Engagements

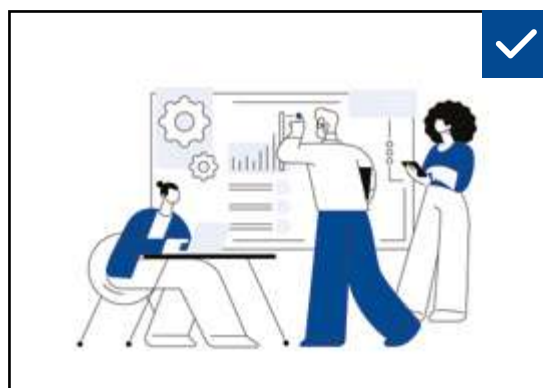
- Je m'engage à agir dans le respect des droits humains.

Interdits

- Travailler avec des parties-prenantes non respectueuses des droits humains comme, par exemple le travail des enfants, le travail forcé et tout autre travail illégal tel que le travail dissimulé.

*Situation*

Je souhaite travailler avec un nouveau fournisseur dont j'ai entendu parler positivement, mais je ne veux pas l'embarrasser avec des demandes de document visant à évaluer sa conformité. Comment dois-je agir ?

*Action*

Toute organisation avec laquelle j'envisage des relations d'affaires doit être préalablement évaluée en cohérence avec son niveau de risques pour la société (juridique, fiscal, assurantiel, social, corruption). Pour ce faire, je me réfère et applique la procédure interne d'évaluation des tiers.

Pour en savoir plus :
Consulter la procédure interne d'évaluations des tiers.

Réduire notre impact environnemental

SRS analyse régulièrement l'incidence environnementale des activités réalisées et s'est fixé l'objectif de réduire son impact. L'entreprise et ses collaborateurs sont mobilisés pour agir mieux et ainsi renforcer la durabilité globale de l'entreprise. Agir pour l'environnement, c'est agir sur la santé de tous.

Connaissances

- SRS respecte toutes les obligations légales et réglementaires relatives aux effets de ses activités sur l'environnement.
- SRS agit en activant les leviers suivants :
 - Le remplacement des équipements à fort impact environnemental,
 - L'adaptation d'une politique d'achat durable,
 - L'exercice d'un plan sobriété visant la réduction de l'eau et l'énergie,
 - La réduction des déchets issus de son activité.

Engagements

- Je m'engage à considérer mon impact environnemental dans l'exercice de mes fonctions et faire remonter à ma hiérarchie les axes d'évolution écologique.
- Je m'engage à adopter un comportement rationnel et écologique sur mon lieu de travail pour minimiser mon impact environnemental quotidien.

Interdits

- Ne pas jeter les déchets en dehors des emplacements prévus.

*Situation*

Je détecte une fuite d'eau au sein des locaux de mon lieu de travail ou ses environs. Que puis-je faire ?

*Action*

Une fuite d'eau, même de petite taille, entraîne des conséquences environnementales non négligeables du fait du gaspillage de l'eau. Étant donné l'importance de cette ressource précieuse, j'informe l'accueil de ma découverte pour faire remonter l'information et/ou la personne référente technique du site.

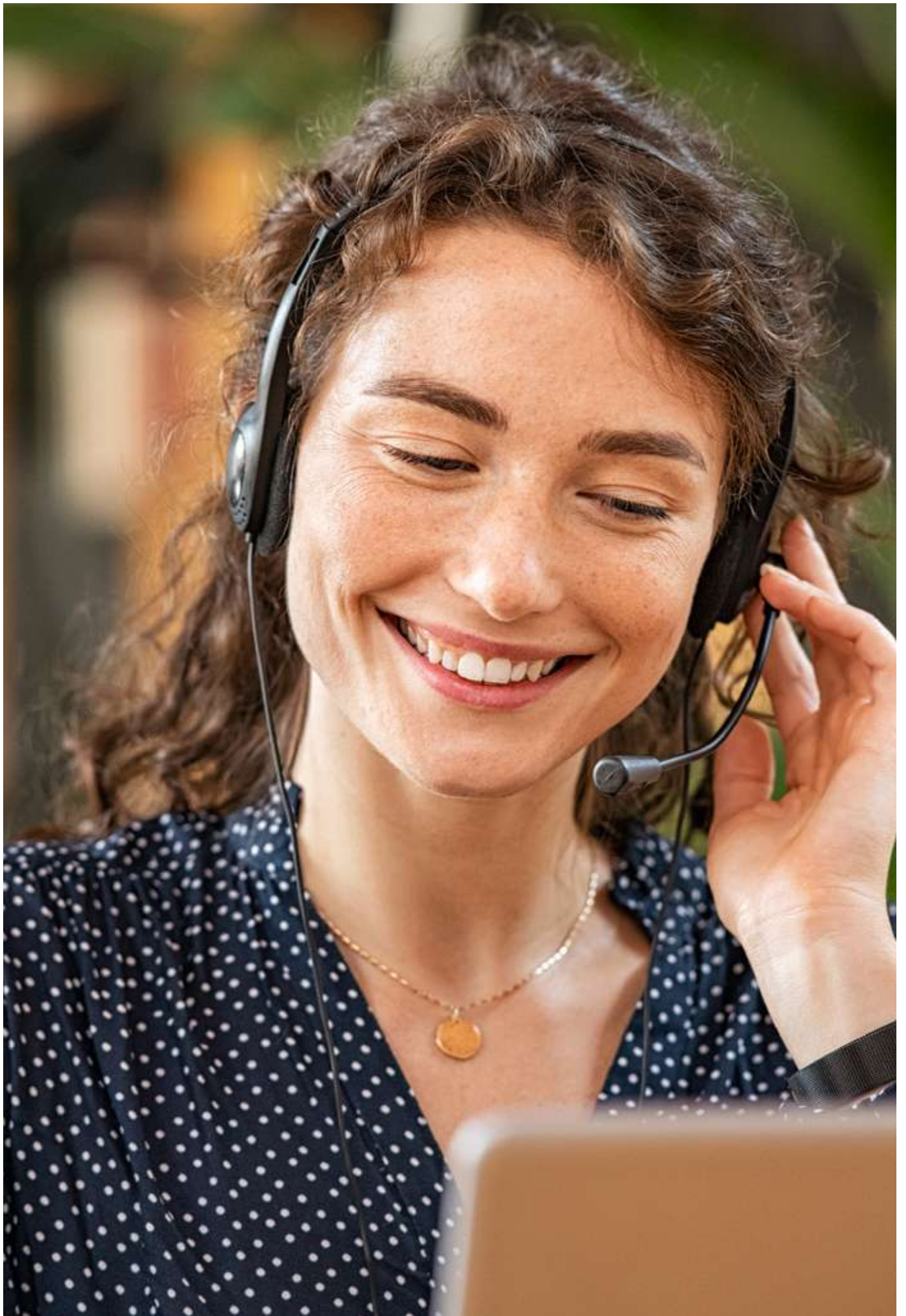
À retenir

Chaque personne doit être vigilante quant à la bonne application du présent Code de conduite, à titre personnel ainsi qu'à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

Si vous vous questionnez à propos de l'adéquation entre le présent Code de conduite et votre comportement, parlez-en. Vous pouvez vous adresser à votre supérieur hiérarchique, à la direction juridique, ainsi qu'au responsable conformité.

Pour vous aider à savoir si vous adoptez bien un comportement éthique, les questions suivantes peuvent vous guider !

- **Est-ce que je respecte la réglementation ?**
- **Est-ce que je suis conforme au Code de conduite et aux procédures internes ?**
- **Est-ce que j'opère professionnellement de manière totalement désintéressée ?**
- **Est-ce que j'ai considéré tous les risques et leurs conséquences ?**
- **Est-ce que je crée un impact négatif pour la société ou ses parties prenantes ?**
- **Est-ce que je suis à l'aise pour évoquer mon comportement avec mes collègues ?**



Dispositif d'alerte

SRS a mis en place un dispositif d'alerte permettant de recueillir des signalements réalisés par d'éventuels lanceurs d'alerte.

Le lanceur d'alerte est une personne physique, salariée ou non, qui signale ou divulgue de bonne foi et sans contrepartie financière des informations. Ces informations peuvent porter sur une menace pour l'intérêt général, un délit, un crime, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit français, européen ou international.

Par conséquent, si vous avez connaissance d'un comportement inapproprié au sein de la Société SRS, en inadéquation avec le présent Code de conduite et/ou tout texte juridique, vous êtes invité à le signaler, que vous soyez ou non salarié.

Veillez noter que les signalements doivent être exercés de manière responsable, désintéressée, de bonne foi, non diffamatoire et non abusive.

J'ai connaissance d'un comportement inapproprié en inadéquation avec le Code de conduite de la Société, comment puis-je réaliser un signalement et quelle sera la procédure ?

- J'effectue un signalement parmi les options possibles : via le site internet SRS (<https://srs.eu.com/>), directement via l'application « SAGESSE ALERTE » (<https://sagesse.integrityline.com>), par l'envoi d'un mail (compliance@srs.eu.com) ou bien par voie postale (conformément à la politique interne de la société) à destination du responsable conformité de la Société.
- Mon signalement est confidentiel et il peut aussi être effectué de manière anonyme. Le cas échéant, je reçois un accusé de réception horodaté de mon signalement pour me permettre de bénéficier d'un régime de protection spécifique. Les informations relatives à mon signalement y seront récapitulées et le délai de traitement y sera indiqué.
- Après une appréciation de la gravité du signalement par le responsable conformité et son enregistrement dans un logiciel de suivi et de traitement, une enquête approfondie sera menée.
- L'alerte sera traitée. Le lanceur d'alerte en sera averti par la voie de communication initiale dans un délai d'un mois à compter de la réception du signalement par la Société. Un signalement externe pourra toujours être librement exercé.

Lexique

Collaborateur = Le terme collaborateur renvoi à la notion de salarié. Le salarié est une personne louant ses services à un employeur, moyennant salaire, pour l'exécution d'un travail déterminé. Le salarié dispose d'une part d'un lien de subordination avec son employeur et d'autre part d'une protection issue du Code du travail.

Conflit d'intérêts = Le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un collaborateur possède des intérêts/avantages personnels qui pourraient être en concurrence avec l'intérêt général de la Société ou du Groupe auquel elle appartient, susceptibles d'influer sur ses décisions professionnelles.

Corruption = La corruption désigne le fait de proposer ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions. Ainsi, la corruption peut être dite active ou passive.

Procédure d'alerte = La procédure d'alerte est un mécanisme préventif offrant une information sur l'étendue des difficultés économique et/ou sociales qui pourraient menacer l'avenir d'une entreprise. Son but est de permettre la recherche de solutions afin d'éviter l'aggravation des difficultés.

Responsable conformité = Le responsable conformité est un salarié chargé de concevoir et mettre en œuvre un programme de conformité juridique efficace. Il assure la bonne mise en œuvre des réglementations et procédures en vigueur au sein de l'entreprise.

Supérieur hiérarchique = Le supérieur hiérarchique est un salarié qui occupe une position de niveau supérieur par rapport à un autre employé ou à un groupe d'employés. Il est responsable de la supervision, de la gestion et de la direction des activités de ses subordonnés au sein de la structure organisationnelle.

Trafic d'influence = Le trafic d'influence est le fait d'accepter des offres ou des promesses ou bien de recevoir des dons pour, en contrepartie, faire obtenir ou tenter de faire obtenir une faveur ou un avantage quelconque de l'autorité publique. Ainsi, le trafic d'influence peut s'opérer activement ou passivement.

Code de conduite

**SAGESSE
RETRAITE
SANTÉ**

