

# Code de conduite

Mis à jour le 17 février 2025

## Table des matières

01. Énoncé de mission .....	3
02. Code de conduite .....	6
02.01. Généralités .....	6
02.02. Principes .....	6
02.03. Concurrence loyale.....	7
02.04. Élimination de la corruption .....	7
02.04.01. Corruption, octroi d'avantages ou acceptation d'un cadeau .....	7
02.04.02. Secteur privé .....	7
02.04.03. Secteur public.....	8
02.04.04. Cadeaux .....	8
02.04.05. Hôtellerie.....	8
02.04.06. Dons .....	8
02.04.07. Parrainage .....	8
02.04.08. Commissions.....	9
02.04.09. Absorption des coûts pour les événements .....	9
02.05. Blanchiment d'argent.....	9
02.06. Relations avec les partenaires commerciaux et les patients.....	10
02.07. Sélection des partenaires commerciaux.....	10
02.08. Durabilité.....	11
02.09. Flux de travail structurés .....	12
02.10. Traitement des secrets d'affaires .....	12
02.11. Conflits d'intérêts .....	12

02.12. Informations privilégiées.....	13
02.13. Protection des données.....	13
02.14. Protection des biens de l'entreprise.....	14
02.15. Impôts.....	14
02.16. Comptabilité et rapports.....	14
02.17. Communications avec le public.....	15
02.18. Environnement de travail sain, sûr et social – protection des droits de l'homme.....	15
18.02.01. Santé et sécurité.....	15
02.18.02. Travail sans entrave.....	15
18.02.03. Respect des droits de l'homme et des conventions de l'OIT.....	15
18.02.04. Absence de discrimination.....	16
18.02.05. Absence de menace ou de harcèlement.....	16
18.02.06. Pas de formes de travail des enfants et de travail forcé.....	16
18.02.07. Rémunération adéquate.....	16
02.18.08. Liberté syndicale et droit à la négociation collective.....	16
<b>03. Responsabilité.....</b>	<b>17</b>
03.01. Responsabilité de la direction.....	17
03.02. Responsabilité des salariés.....	17
03.03. Violations du code.....	18
<b>04. Systèmes d'alerte et de plainte.....</b>	<b>18</b>



# 01. Énoncé de mission

Nous sommes une société internationale de la planification, la construction et la gestion d'établissements de santé complexes, avec le plus haut niveau d'expertise grâce à nos nombreuses années d'expérience mondiale en tant que partenaire dans le secteur de la santé publique.

Nous définissons des normes dans la conception, la construction et l'exploitation efficace des établissements de santé.

Parce que nous comprenons la santé de manière holistique, nous fournissons également des services complets, du tourisme de santé et de la prévention au traitement aigu, aux soins infirmiers et à la réadaptation et aux soins aux personnes âgées.

Des conseils professionnels, une gestion de projet et une expertise en gestion garantissent le succès durable de nos projets et de nos partenaires dans le secteur de la santé grâce à notre engagement envers la qualité, l'efficacité et la fiabilité.

Travailler avec notre atout le plus précieux, la santé, est significatif pour les employés de MEDISTYLE. Notre mission, nos valeurs et nos principes d'action sont des facteurs importants dans la réalisation de nos objectifs ambitieux et assurent la spécificité de notre entreprise.

## Nous assumons la responsabilité de la santé et du bien-être

Nos actions dans le domaine de la création et de l'exploitation d'établissements de santé servent à maintenir ou à restaurer le bien-être des personnes.

## Nous renforçons nos partenaires

Le succès de nos partenaires est aussi le nôtre. Nous mettons toute notre expertise à la disposition de nos partenaires et contribuons à ce que les objectifs soient atteints rapidement et de manière exhaustive.

## Nous augmentons la valeur de notre entreprise

Nous nous concentrons sur l'amélioration de la valeur et la croissance durable. La base est un portefeuille d'activités international et globalement axé sur la santé. Des systèmes de gestion efficaces et la réalisation cohérente de synergies garantissent notre développement.



## Nous misons sur nos employés

Nos employés et leur coopération au-delà des frontières professionnelles sont la source de notre succès. Nous travaillons ensemble dans un réseau international de connaissances et d'apprentissage. Notre culture d'entreprise se caractérise par la diversité de personnes uniques et de cultures différentes, un dialogue ouvert, une appréciation mutuelle, le respect, la bienveillance, des objectifs clairs et un leadership décisif.

## Nous agissons et communiquons avec intégrité, respect et honnêteté

Nos valeurs, nos stratégies, nos objectifs et nos risques doivent être compréhensibles grâce à une communication ouverte, intensive et directe. Ce que nous faisons et la manière dont nous le faisons doivent être intéressants, authentiques et distinctifs pour les employés et les partenaires. Une communication reconnaissante, respectueuse et ouverte, à l'interne et à l'externe, permet de reconnaître l'importance des réalisations de nos employés.

## Nos principes d'affaires

### Orientation vers la solution

Nos points forts résident dans la mise en œuvre de projets, la réalisation d'idées. C'est pourquoi nous pensons en termes de solutions et voyons les opportunités et les possibilités, même dans des situations difficiles. Nous considérons que les conditions-cadres en constante évolution et les augmentations d'efficacité requises dans le secteur de la santé sont l'occasion de démontrer notre compétence et notre force d'innovation et de développer avec nos partenaires des modèles qui nous permettent de développer et de réaliser des solutions sur mesure.

### Association

Notre savoir-faire sert à l'exécution efficace des commandes et contribue de manière significative aux partenariats de coopération.

### Orientation croissance

Notre objectif principal est d'élargir nos bases économiques ainsi que d'assurer une expansion rentable et de renforcer ainsi les ressources humaines, techniques et créatives.



## Fiabilité

Nos partenaires bénéficient de nos garanties de calendrier, de coût et de qualité ainsi que de l'expertise en ingénierie financière internationale que nous apportons.

## Tout d'une seule source

Notre approche globale garantit la fourniture de tous les services nécessaires à la planification, à la construction et à l'exploitation économique des établissements de santé.

## Stratégie de risque

Notre stratégie de risque MEDISTYLE détermine le rapport entre les opportunités et les risques pour l'ensemble du groupe d'entreprises et spécifie les risques maximaux qui peuvent être pris.

En général, nous visons un portefeuille de risques compris entre un risque faible et moyen, mais bien contrôlé, en étant clairement réticents au risque et en évitant ou en réduisant au mieux tous les risques liés à la santé et à la sécurité des personnes que nous traitons, de nos clients et de nos employés.



## 02. Code de conduite

### 02.01. Généralités

Le présent Code de conduite MEDISTYLE (en abrégé : Code) est une ligne directrice pour les obligations légales ainsi que les principes éthiques soutenus par le MEDISTYLE. Le présent Code n'est pas un ensemble complet de règlements couvrant toutes les lois, lignes directrices et normes pertinentes. Si l'une des dispositions du présent Code s'écarte des dispositions légales ou des directives de MEDISTYLE, il s'agira toujours de la disposition qui, d'une part, correspond à l'ensemble de la législation applicable et, d'autre part, est plus exigeante en ce qui concerne les principes éthiques soutenus par MEDISTYLE.

### 02.02. Principes

#### Principe de séparation

Nos transactions commerciales sont clairement séparées de tous les avantages payés ou non payés (avantages en espèces, avantages en nature ou services) aux employés des partenaires commerciaux respectifs.

#### Principe de transparence

Nous informons les organismes compétents auxquels et à quelles fins nous fournissons des services rémunérés et non rémunérés et respectons toujours les principes pertinents (principe de séparation, principe d'équivalence, principe de documentation).

#### Principe d'équivalence

Dans les relations contractuelles avec nos partenaires commerciaux, la performance et la considération sont toujours dans des proportions raisonnables l'une par rapport à l'autre.

#### Principe de la documentation

Toutes les prestations fournies à titre onéreux ou gratuit dans le cadre de notre activité et de nos relations contractuelles sont soumises à la forme écrite et sont documentées et archivées sous une forme appropriée.



## 02.03. Concurrence loyale

Nous sommes conscients que nous ne pouvons obtenir un avantage concurrentiel que grâce à des performances exceptionnelles. Par conséquent, sur la base de cette image de nous-mêmes, nous sommes confrontés à une concurrence loyale et sans réserve. Nous voulons atteindre notre position sur le marché grâce à la qualité de nos projets et de nos services.

Les dispositions du droit de la concurrence applicables dans le pays concerné, en particulier lors de la participation à des coentreprises ou à des consortiums, doivent toujours être respectées. Nous veillons au respect de toutes les réglementations en matière de contrôle des exportations et d'embargo.

## 02.04. Élimination de la corruption

### 02.04.01. Corruption, octroi d'avantages ou acceptation d'un cadeau

Nous ne concluons pas de transactions commerciales conclues ou effectuées par des moyens déloyaux. Nous ne participons - sous quelque forme que ce soit - à la corruption, à l'octroi ou à la réception illégaux d'avantages, que cela se produise dans le secteur privé ou public.

Non seulement les paiements monétaires sont considérés comme un avantage, mais tout avantage matériel ou immatériel tel que l'offre de cadeaux, les invitations à des dîners d'affaires, la prise en charge des frais de déplacement ou d'hébergement, etc.

### 02.04.02. Secteur privé

Il est interdit à tout membre du personnel ou agent du groupe MEDISTYLE d'effectuer des opérations commerciales privées,

- d'exiger, d'accepter ou de se voir promettre un avantage d'autrui pour l'exécution ou l'omission d'un acte juridique (par exemple, l'achat de biens ou de services) pour soi-même ou un tiers et/ou
- offrir, promettre ou accorder un avantage à un membre du personnel ou à un agent d'une entreprise pour l'exécution ou l'omission d'un acte juridique (par exemple, l'attribution d'un marché) pour cette dernière ou un tiers.

Il n'est permis d'accorder que des avantages qui sont usuels dans la localité, qui correspondent à la culture nationale respective, qui ne dépassent pas la limite de minimis selon les normes légales du pays concerné et qui sont conformes à nos principes généraux.



### 02.04.03. Secteur public

Il est interdit à tout membre du personnel ou agent du MEDISTYLE, d'offrir, de promettre ou d'accorder un avantage à un dirigeant ou à un arbitre pour l'accomplissement ou l'omission d'un acte officiel, ou à un expert pour la fourniture d'un constat erroné ou d'un avis d'expert, pour cette personne ou pour un tiers.

L'octroi d'avantages sans référence à des affaires officielles, tels que des invitations à des contacts sociaux socialement habituels, ainsi que des cadeaux de faible valeur (cadeaux coutumiers locaux ou nationaux de faible valeur) sont autorisés dans les limites du seuil de minimis selon les normes juridiques du pays concerné.

### 02.04.04. Cadeaux

Il est interdit d'offrir des cadeaux dans l'intention de lancer ou d'influencer des affaires ainsi que des affaires officielles. Seules les attentions habituelles qui sont conformes à la culture nationale respective et qui ne dépassent pas la limite de minimis selon les normes légales du pays concerné et qui sont conformes à nos principes généraux sont autorisées.

### 02.04.05. Hôtellerie

L'hospitalité ou les invitations à des repas sont autorisées dans des limites raisonnables, à condition que le motif de l'hospitalité soit de nature officielle ou professionnelle (réunions d'affaires...) ou qu'il s'agisse d'un autre événement officiel ou d'affaires au cours duquel l'hospitalité est habituelle (réceptions, inaugurations...).

### 02.04.06. Dons

Les dons sont toujours faits à des fins caritatives, c'est-à-dire pour promouvoir le bien commun dans les domaines spirituel, culturel, moral ou matériel, tels que la science et la culture, les soins de santé, le bien-être de l'enfance, de la jeunesse et de la famille, ainsi que les soins aux personnes âgées, aux malades ou aux personnes handicapées physiques. Les dons ne peuvent être faits que sur une base volontaire et sans attente de quoi que ce soit en retour. C'est pourquoi nos activités de donation respectent toujours le principe de séparation et ne servent pas les intérêts individuels ou personnels de certains employés ou dirigeants. Les paiements monétaires sur des comptes privés sont par principe inadmissibles. Les dons nécessitent la réception d'un reçu de don ou d'une confirmation de transfert écrite. Si les dons sont également dans l'intérêt privé de l'un de nos employés, ils doivent être autorisés par écrit par une seconde personne indépendante ou son supérieur. Aucun don ou autre contribution ne sera fait à des partis politiques, des politiciens ou des institutions qui pourraient nuire à la réputation de notre groupe d'entreprises. Dans le cas des donations, les conditions relatives à leur autorisation, à une documentation complète et à leur déductibilité fiscale doivent être respectées.

### 02.04.07. Parrainage

Par principe, nos activités de parrainage servent à l'amélioration des soins de santé et des soins aux patients, à la recherche scientifique, à l'enseignement, à l'éducation et à la





formation ainsi qu'à des fins socioculturelles et de promotion de la santé et sont toujours réalisées en contrepartie du marketing et de la communication de la marque MEDISTYLE ou de nos produits et services. Nos activités de parrainage sont toujours menées dans le respect d'une concurrence loyale et ne servent pas les intérêts individuels ou personnels d'employés ou de dirigeants individuels.

#### **02.04.08. Commissions**

Les commissions, c'est-à-dire la rémunération d'une transaction effectuée par un courtier, ne sont accordées qu'à la personne qui a effectué une transaction avec un client dans l'intérêt de notre société et de manière légale. En particulier, les commissions ne sont ni directement ni indirectement versées aux employés du client courté.

#### **02.04.09. Absorption des coûts pour les événements**

Les représentants d'institutions nationales et étrangères participant à des événements d'information ou de formation (ateliers, tables rondes, visites de sites...) organisés par MEDISTYLE peuvent se faire rembourser les frais raisonnables de déplacement vers et depuis l'événement, l'hébergement, l'hospitalité et le programme d'accompagnement, s'ils sont d'importance mineure, si la participation est propice au secteur des soins de santé au sens large et que cela ne viole pas les lois ou les directives internes de ces institutions. En outre, il est indispensable que le participant apporte une contribution active (conférence, modération, présentation, etc.) à l'événement ou que sa participation ait pour but de transmettre ou d'acquérir des connaissances et de l'expérience en rapport avec nos projets et services.

### **02.05. Blanchiment d'argent**

Nous ne participons à aucune activité qui sert au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme et soutenons les mesures prises par les pays dans lesquels nous opérons pour lutter contre le blanchiment d'argent et le terrorisme.

Cela inclut l'obtention d'informations suffisantes sur l'environnement commercial de nos partenaires commerciaux dans le cadre de la sélection minutieuse de nos partenaires commerciaux, ainsi que la mise en œuvre de contrôles appropriés dans nos processus pour identifier les transactions et les partenaires commerciaux suspects.



## 02.06. Relations avec les partenaires commerciaux et les patients

La plus grande satisfaction de nos patients et de nos partenaires commerciaux est un atout important pour nous. C'est pourquoi nous traitons toujours toutes les demandes et tâches qui nous sont confiées avec compétence, amabilité et rapidité.

Nous attachons également une grande importance à la disponibilité et à la sécurité du personnel, des équipements techniques et des médicaments dans nos établissements de santé, ainsi qu'aux décisions autodéterminées de nos patients.

Le travail dans l'environnement clinique, en raison de particularités éthiques médicales, implique des exigences et des responsabilités extraordinaires au-delà du Code de conduite MEDISTYLE applicable à l'environnement commercial général. Celles-ci sont abordées pour notre personnel médical dans le code de conduite clinique MEDISTYLE.

Nos partenaires commerciaux nous fournissent des informations confidentielles que nous ne sommes pas autorisés à divulguer sans leur autorisation écrite, que nous ayons ou non conclu un contrat avec le partenaire commercial pour maintenir la confidentialité.

Nous nous comportons toujours équitablement envers nos partenaires commerciaux.

Tout pouvoir qui nous est accordé de disposer des biens d'autrui ou de lier autrui est exercé par nous uniquement dans le cadre du pouvoir qui nous est accordé.

Il est interdit d'utiliser sans autorisation des modèles ou des règlements de nature technique ou des informations commerciales confiées par des partenaires commerciaux dans le cadre de relations commerciales à des fins concurrentielles ou de les transmettre à des tiers.

## 02.07. Sélection des partenaires commerciaux

En tant qu'entreprise active dans le secteur de la santé, la santé et la sécurité des personnes dans notre environnement commercial ainsi que la protection des droits de l'homme sont une grande préoccupation pour nous. Il est important pour nous que, dans le cadre de la réalisation de nos projets, nous agissions toujours conformément aux valeurs sociales de l'Union européenne et que nous respections toutes les lois applicables, en particulier celles qui servent à protéger la santé et la sécurité des travailleurs.



Nous choisissons nos partenaires commerciaux avec soin et ne contractons qu'avec ceux qui s'engagent à respecter les mêmes normes élevées que nous.

Vous trouverez des règles plus détaillées sur les valeurs que nous attendons de nos partenaires commerciaux dans le Code de conduite MEDISTYLE pour les partenaires commerciaux.

## 02.08. Durabilité

Grâce à nos services, nous nous efforçons d'apporter une contribution significative à l'amélioration de la vie des personnes dans les pays où nous opérons.

Ce faisant, nous sommes conscients de l'impact de nos activités sur l'homme et l'environnement.

L'utilisation efficace et respectueuse de l'environnement des ressources naturelles ainsi que la préservation de la diversité, de l'unicité et de la beauté de la nature et du paysage ainsi que de la biodiversité grâce à une utilisation durable de la nature et de ses ressources sont des préoccupations majeures pour nous.

En particulier, nous nous abstiendrons de toute modification nocive du sol, de toute pollution de l'eau et de l'air, de toute émission sonore et de toute consommation excessive d'eau si cela nuit à la santé des personnes, altère considérablement la base naturelle de la production alimentaire ou empêche l'accès des personnes à l'eau potable ou aux installations sanitaires. Nous ne priverons personne de terres, de forêts ou d'eaux dont l'utilisation assure les moyens de subsistance des personnes en violation de leurs droits légitimes.

MEDISTYLE impose les exigences les plus élevées en matière de qualité, de durabilité et de protection de l'environnement.

Le respect des lois applicables en matière de protection de l'environnement est une évidence pour nous. Nous respectons également les exigences des conventions internationales reconnues telles que l'interdiction d'exporter des déchets dangereux dans la Convention de Bâle du 22 mars 1989, l'utilisation du mercure dans la Convention de Minamata du 10 octobre 2013 et la manipulation des polluants organiques persistants dans la Convention de Stockholm du 23 mai 2001 dans les versions actuelles.



## 02.09. Flux de travail structurés

Une organisation bien structurée de ses propres processus de travail est la clé du succès.

Nous documentons nos activités commerciales sous une forme appropriée et veillons à ce que nos activités puissent toujours être menées correctement, même en cas d'absences dues à des congés de maladie et à des vacances.

Le principe des quatre yeux ou des yeux multiples s'applique à nos processus internes essentiels, ainsi que le principe de la séparation des tâches.

Nous sommes conscients que notre savoir-faire est notre atout le plus important, que nous entretenons et préservons en conséquence. Tous les employés sont donc responsables de veiller à ce que leur bureau/lieu de travail ne soit accessible qu'aux personnes autorisées.

## 02.10. Traitement des secrets d'affaires

Tous les employés doivent traiter les secrets commerciaux en toute confiance et ne doivent pas les utiliser pour obtenir un avantage économique pour eux-mêmes ou pour des tiers.

En particulier, les informations confidentielles sur l'entreprise et le marché concernant nos entreprises ne doivent pas être divulguées, ni à des concurrents, ni à des amis, à des membres de la famille ou à d'autres tiers. Les employés ne sont pas non plus autorisés à acquérir les secrets d'affaires des concurrents sans autorisation et à les exploiter ensuite dans l'intérêt supposé de MEDISTYLE.

## 02.11. Conflits d'intérêts

Les affaires doivent toujours être menées dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Tous les employés s'engagent dans l'intérêt de l'entreprise. Les situations dans lesquelles les intérêts financiers personnels ou personnels de l'employé ou de ses proches entrent en conflit avec les intérêts de MEDISTYLE doivent être évitées. En cas de conflit, les intérêts de MEDISTYLE ne doivent pas être compromis.

Les activités secondaires rémunérées, dans la mesure où elles sont susceptibles d'affecter l'intérêt de l'entreprise, ne sont autorisées qu'après approbation explicite. Cela s'applique en particulier aux activités avec ou pour des entreprises avec lesquelles MEDISTYLE



entretient une relation d'affaires ou est en concurrence. Dans ce contexte, ni les intérêts personnels de l'employé ni ceux des concurrents ne peuvent être poursuivis, ni les opportunités commerciales auxquelles l'entreprise a droit ne peuvent être utilisées à des fins propres.

Aucun conflit d'intérêts ne peut découler de participations dans des entreprises ou de relations avec des entreprises ou des partenaires commerciaux actifs dans le même secteur ou offrant des projets ou des services comparables à MEDISTYLE.

MEDISTYLE n'est pas impliqué dans la politique partisane. Il est attendu des employés qu'ils en tiennent compte dans leurs activités privées et dans l'expression de leurs opinions et qu'ils ne les mettent pas en relation avec leur fonction officielle.

## 02.12. Informations privilégiées

Les informations privilégiées sont des informations non publiées qui, si elles sont rendues publiques, sont susceptibles d'influencer le cours boursier des valeurs mobilières.

Les informations privilégiées doivent être traitées de manière strictement confidentielle et ne doivent pas être divulguées à des tiers. Cela s'applique jusqu'à ce que les informations pertinentes ne soient plus significatives ou aient été publiées. Les informations privilégiées ne peuvent pas être utilisées à son propre avantage ou à celui d'un tiers lors de l'achat ou de la vente de valeurs mobilières.

## 02.13. Protection des données

Nous nous engageons à protéger les données personnelles qui nous sont confiées.

Les données personnelles sont toutes les informations relatives à la situation personnelle et matérielle d'une personne physique identifiée ou identifiable (nom, adresse, numéros d'identification, évaluations, photos, fonction professionnelle, données de localisation). Elles peuvent être dérivées de données électroniques ou de registres papier. Pour nous, les groupes concernés de « personnes physiques » sont principalement les patients, les invités, les employés et les partenaires commerciaux.

Les données personnelles sensibles, qui doivent être protégées de manière particulièrement consciencieuse, sont notamment les données de santé des patients.



La politique de protection des données de MEDISTYLE contient des dispositions détaillées sur la protection des données, le délégué à la protection des données et le système de gestion de la protection des données de MEDISTYLE.

## 02.14. Protection des biens de l'entreprise

Le patrimoine de notre entreprise et la propriété intellectuelle, les brevets, les droits de marque et le savoir-faire, doivent être protégés contre la perte, l'endommagement et le vol. Cette protection comprend également la manipulation soigneuse des équipements de travail.

Les biens de l'entreprise sont destinés à soutenir les employés dans l'accomplissement de leurs tâches et des objectifs de l'entreprise et ne peuvent, en principe, être utilisés qu'à des fins officielles. L'utilisation privée occasionnelle d'équipements de travail (téléphone, internet, ordinateur) est autorisée, à condition qu'elle n'entraîne pas de coûts supplémentaires importants ou d'autres inconvénients pour MEDISTYLE, qu'elle n'affecte pas négativement les autres employés et qu'elle soit conforme aux principes du présent code de conduite et à d'autres règlements internes, par exemple les directives de sécurité informatique et les accords du comité d'entreprise.

## 02.15. Impôts

Il va de soi pour nous que nous respectons les lois et réglementations fiscales des pays dans lesquels nous opérons, que nous payons les prélèvements qui en résultent à temps et que nous contribuons ainsi aux finances publiques de ces pays.

## 02.16. Comptabilité et rapports

Toute la documentation, la facturation et la collecte de données doivent être complètes, correctes et correctes, préparées à temps et conformément aux exigences légales et contractuelles.



Pour ce faire, il faut définir les responsabilités, en tenant compte de la séparation nécessaire des tâches, et mettre en place des processus opérationnels et des contrôles appropriés.

## 02.17. Communications avec le public

Nous poursuivons une communication complète, opportune et ouverte avec nos partenaires commerciaux, les investisseurs et le public intéressé.

Les déclarations officielles ainsi que la communication avec le public ne sont faites que par le directeur général de MEDISTYLE ou les personnes explicitement mandatées et autorisées à cet effet.

MEDISTYLE coopère avec toutes les autorités réglementaires compétentes et d'autres organismes publics.

## 02.18. Environnement de travail sain, sûr et social – protection des droits de l'homme

### 18.02.01. Santé et sécurité

En tant qu'entreprise active dans le secteur de la santé, la santé et la sécurité de nos employés sont une grande préoccupation pour nous. Cela inclut le respect de toutes les réglementations qui servent la santé et la sécurité des employés. En mettant en place et en appliquant des systèmes de sécurité au travail appropriés et en formant nos employés, nous prenons des mesures de précaution contre les accidents et les atteintes à la santé, en particulier lors de la manipulation de substances dangereuses. Nous prenons les mesures appropriées pour prévenir une fatigue physique ou mentale excessive.

### 02.18.02. Travail sans entrave

L'interdiction de l'alcool, des drogues illégales ou d'autres substances est un élément important de notre politique en matière de santé et de sécurité au travail. Cela s'applique également à la prise de médicaments prescrits par un médecin s'ils altèrent la capacité de travailler.

### 18.02.03. Respect des droits de l'homme et des conventions de l'OIT

Le respect des droits de l'homme tels qu'ils sont définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et



politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966 et les conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail) fait partie de notre responsabilité d'entreprise. Par conséquent, même en l'absence d'une interdiction explicite dans le présent Code, aucune situation juridique découlant de ces conventions et pactes ne peut être sérieusement compromise si l'illégalité est évidente sur la base d'une évaluation raisonnable. Nous assumons notre responsabilité en traitant tous nos employés avec dignité et respect et en croyant en la diversité des personnes et des lieux de travail.

#### **18.02.04. Absence de discrimination**

Nous soutenons l'égalité des chances pour tous. La discrimination à l'encontre des employés fondés sur l'âge, le sexe, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, sociale ou ethnique, le handicap, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, la grossesse, la religion ou l'état matrimonial dans l'emploi et la résiliation des relations de travail ainsi que l'avancement professionnel par la promotion, l'octroi de primes de performance, la classification salariale et/ou la répartition des tâches est interdite.

#### **18.02.05. Absence de menace ou de harcèlement**

Nous ne tolérons pas la violence, l'intimidation, la coercition ou les menaces, le harcèlement sexuel ou autre à l'encontre de nos employés. De même, lorsque le personnel de sécurité est déployé, il lui est demandé de ne pas traiter ou blesser des personnes de manière inhumaine ou dégradante ou d'interférer avec la liberté d'association.

#### **18.02.06. Pas de formes de travail des enfants et de travail forcé**

Nous rejetons toute forme de travail illégal et condamnons toute forme de travail des enfants, de travail forcé ou d'esclavage. Tout travail doit être volontaire et sans menace de punition ou d'aucun autre mal grave. L'âge des salariés ne peut être inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire en vertu de la loi du lieu d'affectation et, en tout état de cause, à 15 ans au moins. Les jeunes salariés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux préjudiciables à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. Des règles spéciales de protection sont respectées et la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et les critères de l'UNICEF contre l'exploitation préjudiciable sont respectés.

#### **18.02.07. Rémunération adéquate**

Chaque employé reçoit une rémunération appropriée qui correspond au moins au salaire minimum légal applicable et aux normes minimales usuelles dans la branche.

#### **02.18.08. Liberté syndicale et droit à la négociation collective**

MEDISTYLE reconnaît à ses employés le droit de former et d'adhérer à des syndicats, de s'engager dans la négociation collective et la grève.





## 03. Responsabilité

### 03.01. Responsabilité de la direction

La direction de MEDISTYLE s'engage à respecter nos normes élevées de conduite éthique. Le MEDISTYLE et les conseils d'administration des sociétés affiliées veillent au respect des normes légales et déontologiques par les sociétés qu'ils dirigent.

Notre bureau est chargé de surveiller la mise en œuvre et le respect de nos principes et lignes directrices de conduite.

En plus de leurs devoirs en tant qu'employés, les managers font preuve d'un comportement correct et servent de modèles. Ils s'assurent que leurs employés sont au courant de ce Code et les aident à le comprendre et à s'y conformer. Ils sont disponibles en tant qu'interlocuteur de confiance en cas de questions. Ils prennent les mesures nécessaires en cas de non-respect de la loi ou des directives de l'entreprise et du présent Code.

### 03.02. Responsabilité des salariés

Ce Code s'applique à tous les employés de MEDISTYLE, quel que soit leur poste ou leur lieu de résidence. Tous les employés de MEDISTYLE sont donc tenus de mettre en œuvre les principes énoncés dans ce code dans leur vie professionnelle quotidienne.

Les employés ne peuvent être tenus par leurs supérieurs d'enfreindre les principes énoncés dans le présent Code.

Les employés doivent s'informer de manière indépendante sur le comportement correct sur la base des directives et des instructions de l'entreprise. En cas de questions, tous les employés peuvent contacter à tout moment leurs supérieurs hiérarchiques ou le responsable de l'entreprise.



### 03.03. Violations du code

Toute violation du présent Code constitue une infraction disciplinaire qui, indépendamment de toute responsabilité pénale et/ou civile éventuelle, peut entraîner les conséquences correspondantes en vertu du droit du travail.

## 04. Systèmes d'alerte et de plainte

MEDISTYLE offre à ses employés, partenaires commerciaux et leurs employés, concurrents et autres parties prenantes différents canaux pour signaler d'éventuelles violations de ce code.

Tous les employés sont libres de signaler les violations possibles (passées) ou imminentes du présent Code à leurs superviseurs ou à l'agent responsable de celles-ci.

Les employés qui signalent de bonne foi une violation possible (qui ont de bonnes raisons de croire que leurs informations sont véridiques) ne doivent en aucun cas être désavantagés. Cependant, les employés qui font imprudemment ou sciemment de faux soupçons ou accusations s'exposent eux-mêmes à des conséquences.

En outre, un Compliance Officier MEDISTYLE est à la disposition des employés ainsi que de toutes les personnes extérieures à l'entreprise, en particulier les partenaires commerciaux et leurs employés, les concurrents de MEDISTYLE et les autres parties prenantes, à qui d'éventuelles violations peuvent être signalées et avec lesquelles une communication confidentielle avec les lanceurs d'alerte ou les plaignants est assurée.

En outre, pour signaler une éventuelle violation, tous les lanceurs d'alerte sont libres de contacter directement le directeur général de MEDISTYLE ou d'envoyer une lettre anonyme.

Les coordonnées du responsable de la conformité MEDISTYLE ainsi que des informations détaillées sur la procédure de réclamation sont publiées sur le site web « Conformité » de MEDISTYLE.

