



Ideal Medical Products Engineering
33 quai du Président Paul Doumer
92400 Courbevoie - FRANCE
Tél. : +33 (0)1 82 97 01 33
Fax : +33 (0)1 46 35 58 63
E-mail : impe@ideal-medical.com
Site : www.ideal-medical.com

CHARTRE

ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE

DU GROUPE

IMPE



**Les termes « Groupe IMPE », « Groupe » ou « IMPE »,
dans ce document, regroupent les sociétés
Ideal Medical Products Engineering et Iris Conseil Santé.**

**Il est demandé à chaque salarié et collaborateur
contractuel du Groupe de prendre connaissance de ce
document et de s'engager à respecter l'ensemble des
principes énoncés dans celui-ci.**



SOMMAIRE

PREAMBULE	1
LES VALEURS DU GROUPE IMPE	3
Respect de la personne et Tolérance.....	3
Performance.....	3
Intégrité.....	3
Diversité et Inter-culturalité.....	3
LES OBLIGATIONS DE CHAQUE SALARIE ET COLLABORATEUR CONTRACTUEL DU GROUPE IMPE.....	4
Le respect de la législation	4
Le conflit d'intérêts	4
Les activités politiques	5
Corruption et subornation, Agent public	5
Les cadeaux	6
La protection des actifs	7
La confidentialité.....	8
L'expression publique	8
Le harcèlement	9
ENGAGEMENTS DU GROUPE IMPE VIS-A-VIS DE SES FOURNISSEURS.....	10
Vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement.....	10
Garantir un traitement respectueux, impartial et équitable de chacun de nos fournisseurs.....	10
Intégrer dans notre responsabilité sociale les conditions d'intervention des entreprises sous-traitantes dans nos installations.	11
Faire de l'intégrité notre langage commun.	11
ENGAGEMENTS DU GROUPE IMPE VIS-A-VIS DE SES SALARIES ET COLLABORATEURS CONTRACTUELS.....	12
La santé et la sécurité	12
Adaptation des salariés et parcours professionnels : formation et mobilité	12
Lutte contre les discriminations.....	13
ENGAGEMENTS DU GROUPE IMPE VIS-A-VIS DES PAYS DANS LESQUELS IL TRAVAILLE	14



PREAMBULE

Le présent document se compose de trois parties :

- Une première partie déclinant les valeurs éthiques et déontologiques du Groupe IMPE.
- Une deuxième partie décrivant les principes comportementaux de chaque salarié et collaborateur contractuel du Groupe pour respecter les valeurs du Groupe, les règlements et les lois en vigueur.
- Une troisième partie exposant les engagements du Groupe IMPE vis-à-vis de :
 - o son actionnariat,
 - o ses fournisseurs,
 - o ses salariés et collaborateurs contractuels,
 - o et des pays dans lesquels le Groupe est implanté ou travaille.

Le Groupe IMPE collabore avec des entreprises présentes dans de nombreux pays et de nombreux métiers, mais qui concourent à une mission commune :

Répondre à la croissance des besoins de santé dans le monde, tout en apportant une technologie de pointe et un savoir-faire Français pour, in fine, mieux soigner.

La démarche éthique du Groupe IMPE est fondée sur 5 valeurs partagées qui traduisent sa volonté de croissance dans une optique constante de développement durable et de responsabilités sociales et sociétales.

Ces valeurs sont :

- Respect de la personne et tolérance,
- Respect de la valeur humaine,
- Performance,
- Intégrité,
- Diversité et Inter-culturalité.



Chaque salarié et collaborateur contractuel est partie prenante du respect et de l'application concrète de l'ensemble de ces valeurs.

Le présent document offre aussi une approche pratique des comportements et des obligations à avoir en situation professionnelle et particulièrement en ce qui concerne :

- Le respect de la législation,
- Le conflit d'intérêts,
- Les activités politiques,
- La corruption,
- Les cadeaux,
- La protection des actifs,
- La confidentialité,
- L'expression publique,
- Le harcèlement.

Les recommandations de ce document ne se substituent pas aux textes conventionnels, légaux ou réglementaires existant au plan international et national mais elles les complètent.

En cas de doute sur la conduite à tenir en situation professionnelle, le salarié et collaborateur contractuel du Groupe est appelé à prendre conseil auprès de sa hiérarchie.

Enfin, la mise en œuvre d'une démarche éthique et déontologique exige de rendre possible et facile l'exercice du droit d'alerte par tout salarié et collaborateur contractuel du Groupe ou par toute personne extérieure en cas de constat d'un manquement individuel ou collectif aux valeurs, aux règlements ou aux lois régissant notre démarche.

Tout salarié et collaborateur contractuel dispose d'une voie de recours pour faire part d'un problème d'éthique ou de déontologie auquel il se trouve confronté par la voie hiérarchique directe ou de niveau plus élevé.



LES VALEURS DU GROUPE IMPE

Le Groupe IMPE respecte et promeut aussi bien à titre individuel que collectif les valeurs suivantes :

Respect de la personne et Tolérance

Nous plaçons le respect de la personne au cœur de notre éthique. Les droits de la personne commandent nos relations aux autres. Nous privilégions le dialogue qui fonde la confiance et l'ouverture aux autres cultures.

Ce dialogue constant vise à l'épanouissement de l'Homme au sein de l'organisation dans un esprit gagnant – gagnant pour :

- le Collaborateur,
- le Groupe.

Performance

Nous mettons la performance de chacun dans l'exercice de son métier et celle du Groupe dans chacune de ses activités au service du client.

La valeur ainsi créée grâce à la coopération et au travail en réseau de tous, employés et sociétés, contribue à la croissance rentable et durable du Groupe ; elle profite à tous : client, salarié, collaborateur contractuel, actionnaire, partenaire et collectivité.

Intégrité

Salariés et collaborateurs contractuels d'un Groupe qui se trouve à la croisée d'intérêts multiples, l'intégrité fait partie de notre mode de conduite avec tous nos interlocuteurs et partenaires.

Elle exclut toute corruption et commande d'agir avec droiture, honnêteté et transparence.

Diversité et Inter-culturalité

IMPE est un Groupe International, s'appuyant sur la richesse culturelle et intellectuelle de l'ensemble de ses collaborateurs.

Cela le conduit à favoriser la mobilité internationale, l'embauche locale et la promotion d'équipes multiculturelles, et ce afin de mieux anticiper une croissance qui se veut sans frontière.



LES OBLIGATIONS DE CHAQUE SALARIE ET COLLABORATEUR CONTRACTUEL DU GROUPE IMPE

Chaque salarié et collaborateur contractuel du Groupe IMPE s'engage à respecter les principes décrits ci-après.

Le respect de la législation

Les législations nationales et les conventions internationales sont respectées par les entreprises du Groupe.

Dans son activité et dans celle de ses prestataires ou sous-traitants, le Groupe s'assure que les standards de comportement éthique sont respectés en tenant compte du contexte, notamment social, dans lequel s'inscrit cette activité.

C'est dans ce cadre que chaque salarié et collaborateur contractuel du Groupe veille à se comporter conformément aux lois et aux règlements, éventuellement aux usages, dans tous les pays où il intervient, avec un souci de responsabilité, d'intégrité et de professionnalisme.

Le conflit d'intérêts

Un salarié et collaborateur contractuel est confronté à un risque de conflit d'intérêts si son intérêt personnel peut influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses activités professionnelles.

L'intérêt personnel du salarié et collaborateur contractuel comprend **tout avantage pour lui-même ou en faveur de parents, d'amis, de personnes proches, de personnes ou d'organisations avec lesquelles il a ou a eu des relations d'affaires ou politiques.**

Il englobe également toute obligation financière ou civile à laquelle le salarié et collaborateur contractuel est assujéti.

Les conflits d'intérêts peuvent naître de différentes circonstances, telles que :

1. **Les liens personnels** qu'un salarié et collaborateur contractuel entretient avec un tiers en relation d'affaires avec le Groupe ou en situation de concurrence avec celui-ci ; ces liens peuvent notamment résulter :
 - d'une participation financière qu'un salarié ou collaborateur contractuel détiendrait chez un client, fournisseur, prestataire de services, partenaire ou concurrent du Groupe,
 - d'une activité rémunérée qu'il exercerait pour le compte de ce tiers, par exemple, en qualité de salarié, de consultant, de mandataire...,
 - d'une opération pour laquelle il se trouverait, à titre personnel direct ou indirect, en relation d'affaires avec ce tiers, par exemple du fait de la négociation ou de l'exécution d'un contrat auquel il est partie.



2. **Les offres de cadeaux ou d'avantages** de la part d'un tiers avec lequel il est en contact en sa qualité de salarié et collaborateur contractuel d'une société du Groupe,
3. **L'exercice d'une activité publique** pouvant interférer avec les activités du Groupe.

En pareille hypothèse, il doit dans un esprit de loyauté et de transparence en informer aussitôt sa hiérarchie qui devra prendre les décisions adéquates pour respecter les lois tout en garantissant les intérêts du Groupe.

Les activités politiques

Le Groupe IMPE s'engage à conserver, partout où il est présent, une attitude de neutralité politique, qui passe notamment par le refus de soutenir préférentiellement une formation politique.

Cette neutralité est la condition nécessaire pour que des relations saines et durables, bâties sur des valeurs de transparence et de respect mutuel, puissent être nouées entre le Groupe IMPE et les élus avec lesquels il est en contact.

Plus généralement, le Groupe veillera à ce qu'aucune manifestation qu'il organise ne puisse apparaître comme une action directe ou indirecte de soutien privilégié à un parti politique ou à tout autre groupe d'influence.

L'engagement d'un salarié et collaborateur contractuel dans des responsabilités politiques est strictement personnel. Ces activités ne peuvent s'exercer qu'en dehors des lieux et du temps de travail. De même, il ne doit, en aucun cas, utiliser l'image du Groupe au soutien de son engagement.

Aucun salarié ou collaborateur contractuel ne saurait impliquer son entreprise dans une position partisane ni se prévaloir de ses fonctions au sein du Groupe pour appuyer son opinion.

Corruption et subornation. Agent public¹

Quels que soient les intérêts commerciaux ou financiers en jeu, le Groupe veille à ce que ses ressources et ses actifs ne soient pas utilisés à des fins de corruption. Du fait de ses activités de développement, de construction et de réponse aux appels d'offres, qui peuvent nécessiter des contacts et des autorisations de la part des collectivités locales ou des organismes nationaux ou internationaux, le Groupe cherche à lutter contre la corruption des agents publics.

Tout collaborateur ou collaborateur contractuel du Groupe qui souhaite faire conclure un contrat à un tiers par une entité du Groupe ne doit utiliser aucune forme de corruption active ou passive.

¹ Le terme « Agent Public » se réfère à la définition qu'en donne le US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de 1977, le UK Bribery Act de 2010, la Convention OCDE « Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (1977), et toute autre loi ou réglementation de même nature.



Aucun employé ou collaborateur contractuel du Groupe ne doit avoir l'une des pratiques suivantes, en tout temps et sous quelque forme que ce soit, en relation avec un Agent Public¹ international, national ou local, un parti politique, un responsable de parti ou un candidat à un poste politique.

- a) Corruption (offre, promesse, octroi, autorisation ou acceptation de tout avantage pécuniaire ou autre indu, par ou pour l'une des personnes énumérées ci-dessus afin d'obtenir ou de conserver un contrat ou tout autre avantage indu en lien avec les marchés publics)
- b) Extorsion ou sollicitation (exigeant un pot-de-vin associé ou non à une menace si la demande est refusée)
- c) Le trafic d'influence (offre ou sollicitation d'un avantage indu pour exercer une influence induue, réelle ou supposée en vue d'obtenir d'un agent public un avantage indu pour l'auteur original de l'acte ou pour toute autre personne)
- d) Le blanchiment des produits des pratiques de corruption mentionnées ci-dessus.

Une recherche de fond et de réputation sera effectuée pour tout intermédiaire ou facilitateur :

- Examen des réalisations précédentes, le cas échéant,
- Recherche de l'entreprise et / ou de l'individu sur des listes de sanctions, telles que la liste d'exclusion de la Banque mondiale, les listes de sanctions de l'aide au développement, ou toute autre liste publique,

De plus, la relation nécessitera un cadre contractuel stipulant :

- La nature du service,
- Les objectifs attendus,
- Les niveaux et conditions de rémunération,
- L'engagement au respect du présent code.

Le contrat devra être signé uniquement par les personnes habilitées à engager les deux parties.

En cas de doute sur la conduite à adopter, l'employé du Groupe ou le collaborateur contractuel demandera conseil à sa hiérarchie et, en cas de découverte ou de suspicion de manœuvre frauduleuse, procédera à un signalement par écrit à sa hiérarchie (procédure d'alerte).

Les cadeaux

Chaque salarié et collaborateur contractuel du Groupe est tenu de n'accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ainsi qu'aucun autre avantage pour lui-même ou quiconque, venant de personnes ou d'organisations avec lesquelles le salarié ou le collaborateur contractuel a (ou a eu) des relations d'affaires, qui peuvent influencer sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou constituer une récompense en rapport avec ses activités.

Cela exclut aussi tout cadeau numéraire ou ayant une valeur échangeable contre du numéraire.

Cela n'exclut pas les actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, ni les cadeaux symboliques ou minimes, ni les invitations à caractère de formation ou d'information professionnelle.



La protection des actifs

Chaque entreprise du Groupe possède des biens matériels (locaux, outils de travail, etc.) et immatériels (image, réputation, informations) qui doivent être préservés et valorisés.

Chaque salarié et collaborateur contractuel du Groupe doit tenter, par tous les moyens légaux et adéquats qui sont à sa disposition, de faire échec à tout fait de nature à porter atteinte aux biens matériels ou immatériels appartenant au Groupe, et a fortiori doit veiller à ne pas se rendre coupable de tels agissements.

Chacun doit veiller à utiliser les actifs de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles.



La confidentialité

Tout salarié et collaborateur contractuel peut être amené à détenir des informations appartenant au Groupe et qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation prématurée risquerait d'être dommageable aux intérêts du Groupe.

Qu'elles relèvent du savoir ou du savoir-faire, ces informations peuvent notamment porter sur les produits, les études, les projets techniques, les données industrielles, les données financières et commerciales et plus généralement toutes les informations dont on peut avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié et collaborateur contractuel, partenaire ou prestataire respectera les obligations de non divulgation par voie orale, écrite ou numérique d'informations globales ou partielles concernant le développement ou la stratégie du Groupe.

Toute relation contractuelle ou précontractuelle fera l'objet d'un accord de confidentialité entre le Groupe IMPE et le tiers concerné.

Le salarié, le collaborateur contractuel, le partenaire ou le prestataire du Groupe IMPE doit toujours avoir conscience de la nécessité de protéger l'information confidentielle à l'égard des tiers.

Par contre, dans chaque entité du Groupe, chacun veillera à ce que l'information nécessaire à la bonne exécution du travail circule normalement à l'intérieur ou à l'extérieur et s'assurera en permanence de son exactitude.

Ces obligations sont permanentes durant la relation contractuelle et subsistent cinq ans après la rupture de la relation contractuelle entre le salarié ou le collaborateur contractuel et le Groupe, le partenaire et le Groupe ou le prestataire et le Groupe.

Toute divulgation d'information confidentielle pouvant nuire au développement du Groupe IMPE constitue une faute grave et fera l'objet de dispositions appropriées.

IMPE se réserve le droit d'engager des poursuites vis-à-vis des contrevenants à cette disposition.

L'expression publique

Enoncer une prise de position au nom du Groupe est une responsabilité qui ne peut s'exercer sans approbation de la hiérarchie.

Tout salarié ou collaborateur contractuel mandaté aux fins de représenter le Groupe doit se conduire avec professionnalisme et veiller à assurer la cohérence de l'expression et de l'image du Groupe (conformité aux valeurs, stratégie du Groupe, identité visuelle, signature du Groupe).

Il s'assurera que l'information est bien partagée et comprise de tous.

Tout salarié et collaborateur contractuel dont le niveau hiérarchique implique, de par sa notoriété, un devoir de réserve permanent se doit de faire preuve de retenue dans son expression en public à l'égard des pouvoirs publics, du Groupe, de ses dirigeants et de ses salariés et collaborateurs contractuels.



Le harcèlement

La bonne exécution des missions de l'entreprise suppose que chaque salarié et collaborateur contractuel du Groupe évolue dans une ambiance de travail positive, et notamment exempte de toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou de tout agissement considéré comme du harcèlement sexuel.

Le Groupe s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et de sanctionner tout agissement de ce genre, notamment en exigeant de ses dirigeants et de ses cadres un comportement exemplaire et une écoute attentive.

Tout salarié et collaborateur contractuel du Groupe doit veiller à ce que ses actes ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses collègues, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel.

Chacun doit être conscient que ce genre d'attitude est prohibé et peut faire, selon les pays, l'objet de lourdes sanctions, disciplinaires et/ou pénales.



ENGAGEMENTS DU GROUPE IMPE VIS-A-VIS DE SES FOURNISSEURS

Pour faire vivre ses valeurs, le Groupe retient comme principes d'actions collectives vis-à-vis de ses fournisseurs de :

Vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement

Les sociétés du Groupe IMPE informent les entreprises de sous-traitance et les consultants auxquelles elles font appel qu'elles attendent un travail de qualité dans le respect de la Loi et des normes internationales en vigueur (par exemple concernant l'interdiction du travail des enfants).

Les exigences du Groupe porteront particulièrement sur :

- le respect de la loi,
- la santé et la sécurité des salariés et collaborateurs contractuels,
- le comportement éthique avec les clients, et particulièrement le respect de la personne et l'intégrité,
- le respect de l'environnement.

Tout manquement grave et non corrigé après observations, en matière de respect de législation, santé-sécurité des salariés et collaborateurs contractuels, comportement éthique avec les clients, et respect de l'environnement, pourra entraîner l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante, dans le respect des obligations contractuelles.

Concernant plus particulièrement la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes, un reporting des accidents du travail survenus dans le cadre de missions qui leur sont confiées pourra leur être demandé.

Garantir un traitement respectueux, impartial et équitable de chacun de nos fournisseurs.

Garantir la transparence, l'impartialité et l'équité de traitement, tant dans les consultations que dans les attributions de marchés.

Assurer la confidentialité des informations échangées.

Fonder la sélection sur une évaluation objective des fournisseurs – prix et capacité à fournir - et visant la qualité des produits achetés.



Intégrer dans notre responsabilité sociale les conditions d'intervention des entreprises sous-traitantes dans nos installations.

Par le strict respect des normes en vigueur afin d'assurer la sécurité et la santé des personnes sur les sites.

Par l'application aux personnels prestataires des dispositions déterminant les conditions de travail régies par les normes en vigueur.

Faire de l'intégrité notre langage commun.

Permettre à chaque fournisseur de fonder sa confiance dans le Groupe sur l'intégrité de ses salariés et de ses organisations.

Communiquer la présente Charte au sein du Groupe, contrôler, et sanctionner si nécessaire toute infraction aux principes de loyauté et probité.

Veiller à ce que chaque salarié et collaborateur contractuel exerçant une profession liée aux achats applique les règles adaptées aux différentes situations et les principes de comportement à observer.

Etablir avec nos fournisseurs, en toute intégrité, des relations contractuelles équilibrées permettant de conclure des contrats que chacun respecte.

En tous pays, leur demander de rejeter comme nous le travail des enfants, et plus généralement d'appliquer les droits fondamentaux définis par l'Organisation Internationale du Travail.



ENGAGEMENTS DU GROUPE IMPE VIS-A-VIS DE SES SALARIES ET COLLABORATEURS CONTRACTUELS

Pour faire vivre ses valeurs, le Groupe retient ces principes d'action collective vis-à-vis de ses salariés et collaborateurs contractuels :

La santé et la sécurité

Le Groupe IMPE fait de la santé et de la sécurité de ses salariés et collaborateurs contractuels une priorité. De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont une préoccupation quotidienne au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement et la satisfaction de nos clients.

Les sociétés du Groupe IMPE doivent créer un cadre de travail favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale des divers personnels, quels que soient leurs fonctions et les risques auxquels ils sont exposés, dans le respect de la loi.

Adaptation des salariés et parcours professionnels : formation et mobilité

Le Groupe IMPE entend reconnaître et favoriser la capacité d'adaptation de ses salariés.

Pour ce faire, les entreprises du Groupe s'efforceront de permettre à leurs salariés d'accéder, tout au long de leur vie professionnelle, et quelle que soit leur catégorie, à des dispositifs adaptés :

- d'information sur l'évolution de leur métier et de leur organisation, ainsi que sur les emplois disponibles,
- de formation continue pour les préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies,
- de développement des compétences et du potentiel d'évolution, dans une logique de progrès et de formation permanente.

Quand une mobilité est demandée au salarié en raison de l'évolution de l'environnement interne ou externe à l'entreprise, les méthodes privilégiant l'adaptation et l'accompagnement du changement seront recherchées, notamment à travers les moyens de formation et d'information adéquats.

Quand une mobilité est recherchée par le salarié lui-même, chaque société du Groupe s'engage à soutenir les démarches individuelles dans ce sens, en prenant en compte les compétences et les capacités du candidat ainsi que les besoins et contraintes de la société.

Cette mobilité permet au salarié d'enrichir son parcours personnel et professionnel d'une expérience nouvelle.



Lutte contre les discriminations

Le Groupe IMPE retient trois domaines de vigilance particulière :

L'égalité professionnelle hommes/femmes. Les sociétés du Groupe IMPE engageront des actions volontaires pour s'assurer d'une non-discrimination dans les parcours professionnels, dans l'accès aux postes de responsabilité, et dans les niveaux de rémunération à travail équivalent.

L'insertion des travailleurs en situation de handicap. Le Groupe veillera à développer une politique d'accueil des travailleurs en situation de handicap. En cas de survenance ou d'évolution d'un handicap, les solutions les plus appropriées au regard de l'aménagement du poste de travail ou de l'emploi seront recherchées.

L'origine (ethnique, nationale, culturelle, religieuse, familiale, régionale...), qui ne doit constituer en aucun cas un motif pour écarter une embauche.

De la même façon, aucun type d'emploi ne doit être réservé ou interdit à un salarié ou collaborateur contractuel au motif de son origine. Cela n'exclut pas des efforts pour promouvoir la diversité dans les équipes de travail.



ENGAGEMENTS DU GROUPE IMPE VIS-A-VIS DES PAYS DANS LESQUELS IL TRAVAILLE

Le Groupe IMPE respecte la souveraineté des pays dans lesquels le Groupe est présent soit sous forme de propriété complète soit sous forme de partenariat.

Le Groupe IMPE s'impose de ne jamais intervenir dans la vie politique d'un pays. Il s'interdit toute déclaration publique favorisant telle ou telle tendance politique ainsi que le financement de telle ou telle action ou parti politique.

Toutefois, comme le Groupe IMPE participe au développement économique des pays dans lesquels il est implanté ou dans lesquels il travaille, le Groupe IMPE peut exprimer auprès des autorités ses positions :

- sur des sujets qui concernent ses activités et ses actionnaires,
- en matière d'éthique et de déontologie et particulièrement sur le respect des droits de l'homme.