HIRSLANDEN

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

L'IMPORTANCE DE L'ÉTHIQUE SUR NOTRE LIEU DE TRAVAIL

LIGNE D'ÉTHIQUE GRATUITE
HIRSLANDEN : 0800 00 53 16

CHERS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES HIRSLANDEN

Le comportement éthique a toujours été un principe directeur fondamental de Mediclinic et du Groupe Hirslanden. De plus, c'est un sujet qui me tient personnellement à cœur.

Nous sommes le partenaire de choix de nombreux patients et clients lorsqu'il s'agit de leur santé et de leur bien-être. Par conséquent, notre succès dépend fortement de la confiance qu'ils nous accordent.

Avec les présentes règles de conduite, nous créons la base pour établir, maintenir et renforcer cette confiance. Vous et moi déterminons ensemble la manière dont nous interagissons avec les autres et dont nous atteignons nos objectifs par un comportement responsable et dans le respect de la loi. Ce faisant, nous sommes guidés par nos quatre valeurs d'éthique commerciale : équité, transparence, obligation de rendre des comptes et responsabilité.

Notre engagement envers ces normes éthiques et ces valeurs fondamentales fait du Groupe Hirslanden un lieu où nous aimons travailler chaque jour. Il conduit à une culture d'entreprise humaine caractérisée par la confiance et le respect. Il offre un environnement sûr, fondé sur une culture de l'impartialité, dans lequel le personnel, les médecins partenaires et les patients se sentent à l'aise. Une telle culture améliore non seulement notre propre qualité de vie, mais aussi celle de nos collègues et des personnes qui nous font confiance.

Nos partenaires attendent à juste titre que le nom Hirslanden ou Mediclinic soit synonyme de normes éthiques élevées dans tout ce que nous faisons. Je suis convaincu que nous souhaitons tous que nos normes éthiques soient respectées par tous. Par conséquent, nous sommes tous obligés de l'intégrer, l'éthique étant une œuvre commune. Construisons ensemble la confiance en suivant ces règles de conduite au quotidien. Et ayons le courage de partager nos expériences positives et négatives afin d'apprendre les uns des autres.

Avec mes meilleures salutations,

DR DANIEL LIEDTKE
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION 4
1.1 Définition des objectifs 4
1.2 Champ d'application 4
1.3 Comité d'éthique 4
1.4 Ambiguïtés ou incertitudes 4

2. RÈGLES GÉNÉRALES DE CONDUITE 5
2.1 Valeurs fondamentales 5
2.2 Durabilité 5
2.3 Pouvoirs et devoirs 5
2.4 Communication avec les médias 6
2.5 Diversité et inclusion 6
2.6 Protection de l'intégrité personnelle 6
2.7 Santé et sécurité au travail 7
2.8 Protection du patrimoine de Hirslanden 7
2.9 Protection des informations et des données 7
2.10 Technologies de l'information 8
2.11 Comptabilité 8
2.12 Conflits d'intérêts 8
2.13 Activités accessoires 9
2.14 Fraude 9
2.15 Dons 10
2.16 Corruption et pots-de-vin 10
2.17 Opérations d'initiés 10
2.18 Loi antitrust et concurrence loyale 11

3. COMPORTEMENT ENVERS NOS PARTIES PRENANTES 12
3.1 Collaborateurs 12
3.2 Patients 12
3.3 Corps médical 13
3.4 Actionnaires 13
3.5 Partenaires et fournisseurs 13
3.6 Secteur public 13
3.7 Assurance maladie 14
3.8 Associations de patients 14
3.9 Médias 14
3.10 Société 14

4. LE CODE EN PRATIQUE 15
4.1 Violations et sanctions 15
4.2 Signalement de violations 15
4.3 Le rôle des managers 15

5. AUTRES DIRECTIVES 16

INTRODUCTION

1.1 DÉFINITION DES OBJECTIFS

Le présent code de conduite a pour but de sensibiliser tous les collaborateurs et partenaires (p. ex. médecins partenaires, fournisseurs, etc.) du Groupe Hirslanden aux dispositions légales en vigueur et aux directives internes de Hirslanden et de les obliger à adopter un comportement éthiquement correct. En outre, les règles de conduite nous aident à garantir un système commun de valeurs et une culture de la responsabilité. Les règles de conduite constituent la base de nos activités et de notre coopération avec toutes les parties prenantes.

1.2 CHAMP D'APPLICATION

La Direction générale du Groupe Hirslanden s'engage personnellement en faveur des règles de conduite, les respecte et attend de tous ses collaborateurs et partenaires qu'ils respectent les règles applicables à leur domaine de responsabilité.

Même si le Code de conduite ne peut pas fournir de réponses spécifiques à toutes les situations imaginables sur le lieu de travail, il est là pour fournir des conseils de base. Il complète nos valeurs et les autres politiques mises en œuvre au sein du Groupe. Il s'agit d'un complément et d'une clarification du « Code of Business Conduct and Ethics » de Mediclinic, qui reste en outre applicable.

1.3 COMITÉ D'ÉTHIQUE

L'objectif du Comité d'éthique (ci-après dénommé le « Comité ») est d'examiner les plaintes reçues par le biais de la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique ou d'autres sources concernant des violations présumées du Code de conduite et d'éthique, de prendre les mesures appropriées pour enquêter et d'imposer des sanctions.

Les tâches, la composition et les contenus correspondants du Comité sont dérivés de la Charte du Comité d'éthique commerciale Hirslanden.

1.4 AMBIGUÏTÉS OU INCERTITUDES

Toute incertitude concernant une question qui n'est pas clairement couverte par le Code doit être discutée avec votre superviseur. Les collaborateurs et partenaires ayant des inquiétudes quant à une violation réelle ou potentielle du Code ou à d'autres comportements répréhensibles au sein du Groupe doivent **signaler** immédiatement le problème à la **ligne d'assistance** éthique indépendante et anonyme **(0800 00 53 16).**

Les demandes de renseignements peuvent également être adressées à la personne de contact en matière d'éthique via ethik@hirslanden.ch

RÈGLES GÉNÉRALES DE CONDUITE

2.1 VALEURS FONDAMENTALES

Nous exprimons nos valeurs à travers notre comportement. Bien qu'un code d'éthique ne puisse jamais exclure complètement les comportements non éthiques, il constitue une ligne directrice. Il est conçu pour vous aider à évaluer votre comportement sur la base des questions suivantes :

- Est-ce que je me comporte avec fair-play ?
- Mon comportement crée-t-il de la transparence ?
- Puis-je l'expliquer ?
- Est-ce que j'assume la responsabilité de mon comportement ?

Ces questions représentent les quatre valeurs de l'éthique de l'entreprise qui nous guident : équité, transparence, obligation de rendre des comptes et responsabilité.

Dans notre collaboration, nous sommes également guidés par les valeurs fondamentales suivantes :

- Rester centrés sur le client
- Confiance et respect
- Privilégier la sécurité des patients
- Rester orientés vers la performance
- Privilégier l'esprit d'équipe

2.2 DURABILITÉ

Agir de manière responsable et durable est l'une des priorités absolues de notre activité. En tant que premier groupe de cliniques privées de Suisse, nous voulons que notre entreprise soit couronnée de succès, contribuer au bien-être de notre société et gérer nos ressources naturelles avec soin – pour les générations présentes et futures.

Nous mettons l'accent sur l'amélioration continue de nos normes de durabilité sociale, environnementale et d'entreprise en gérant nos ressources de manière responsable et efficace au profit de nos parties prenantes et de l'environnement. Nous veillons à sélectionner également nos partenaires commerciaux en fonction de ces principes.

2.3 POUVOIRS ET DEVOIRS

Les compétences de base des différents niveaux et organes de notre entreprise sont définies dans l'organigramme et dans le règlement d'entreprise. En outre, les droits et devoirs les plus importants de tous les collaborateurs sont énumérés et expliqués dans le règlement du personnel. Tous les documents mentionnés ici peuvent être consultés par les collaborateurs à tout moment dans Signavio et dans INSIDE (groupe de documents « Règlements/ Politique du personnel »). Vous pouvez également contacter le département Legal & Company Secretariat pour une inspection et pour des explications.

Si vous n'êtes pas sûrs de l'étendue de vos pouvoirs ou si vous vous demandez si une action doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable, contactez votre supérieur hiérarchique ou le département Legal & Company Secretariat.

2.4 COMMUNICATION AVEC LES MÉDIAS

Nous transmettons systématiquement les demandes des médias à notre service de communication au siège de l'entreprise. La communication au nom du Groupe Hirslanden est effectuée exclusivement par le service de communication (media office) ou par des personnes expressément autorisées.

Les collaborateurs sont encouragés à consulter le département de la communication à un stade précoce s'ils prévoient une apparition publique.

Les déclarations faites à titre privé, notamment sur les réseaux sociaux, peuvent avoir une incidence sur le Groupe Hirslanden et doivent être effectuées avec la prudence qui s'impose. Les collaborateurs tiennent compte des directives relatives aux réseaux sociaux dans Signavio et INSIDE.

2.5 DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nous apprécions la diversité de nos collaborateurs et nous nous efforçons de créer un environnement inclusif et égalitaire où aucune discrimination n'est tolérée. L'un des principaux objectifs du programme « Diversity & Inclusion (D&I) » de Hirslanden est l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'une véritable égalité des chances. Sur la question de l'égalité des sexes, nous garantissons l'égalité des salaires et des chances. L'égalité salariale signifie « à travail égal, salaire égal ». L'égalité des chances signifie les mêmes opportunités de développement et de carrière pour l'ensemble des membres du personnel, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur orientation sexuelle ou leurs origines culturelles.

2.6 PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ PERSONNELLE

Nous ne tolérons, n'autorisons ni n'approuvons aucune forme de harcèlement. Les brimades, les insultes, les discriminations de toutes sortes, le harcèlement sexuel ou tout autre comportement qui viole les limites et porte atteinte à l'estime de soi d'une personne ne doivent pas être tolérés par les personnes concernées. Nous nous traitons mutuellement avec fair-play et respect et nous respectons la dignité personnelle, la vie privée et les droits personnels de chaque individu.

Pour prévenir en interne les brimades et le harcèlement sexuel, la « Directive pour la protection de l'intégrité personnelle (en particulier la protection contre le harcèlement sexuel) sur le lieu de travail » doit être respectée. Elle appelle les collaborateurs et les superviseurs à prévenir les brimades et autres formes de harcèlement et définit à la fois la procédure recommandée pour les personnes concernées et les mesures à prendre sur la base d'un cas spécifique.

2.7 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour maintenir et améliorer la protection de la santé et pour garantir la santé physique et mentale de nos collaborateurs et de nos médecins partenaires. Nous réduisons au minimum les causes d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de plaintes en matière de santé dans l'environnement de travail de nos collaborateurs et de nos médecins partenaires et nous tenons compte de toutes les directives relatives à la prévention des accidents et des maladies. Pour ce faire, nous comptons sur votre propre initiative. Évitez les dangers et si vous en repérez, signalez-le nous.

2.8 PROTECTION DU PATRIMOINE DE HIRSLANDEN

Nous gérons les actifs de Hirslanden et Mediclinic avec soin. Les collaborateurs et les médecins partenaires sont tenus d'utiliser les biens et les ressources du Groupe Hirslanden exclusivement à des fins professionnelles et non à des fins personnelles, inappropriées ou illégales. Les dépenses à la charge du Groupe Hirslanden ne peuvent être effectuées que si elles sont appropriées et dans l'intérêt de la société. Nous vivons une culture de la confiance et avons une politique de tolérance zéro lorsque cette confiance est trahie.

2.9 PROTECTION DES INFORMATIONS ET DES DONNÉES

Les informations et les données sont extrêmement importantes pour les opérations commerciales et doivent être protégées et traitées confidentiellement par tous les collaborateurs et les médecins partenaires. Par conséquent, en tant que salariés et médecins partenaires, vous êtes responsables de ce qui suit :

- Prendre et respecter les mesures contre la divulgation non autorisée des informations de l'entreprise et des données personnelles.
- Conclure des accords de confidentialité et de protection des données avec les tiers à qui Hirslanden confie des informations (cf. formulaires dans Signavio).
- Faire preuve de bonne foi dans l'acquisition, l'utilisation, la divulgation et la diffusion des informations et des données.
- Informer de manière transparente les personnes concernées sur l'acquisition et l'utilisation des données personnelles.

Assurez-vous que vous connaissez et comprenez les lois, les politiques et les procédures relatives au traitement confidentiel de toutes les données personnelles et des informations sur les patients. En ce qui concerne la conformité à la protection des données, vous êtes censés :

- être toujours conscients que la protection des données, en particulier le secret médical, est une obligation fondamentale pour tous ceux qui sont en contact avec les données des patients;
- mettre tout en œuvre pour que les informations et les données relatives aux patients ne soient pas divulguées de manière inappropriée à d'autres collaborateurs ou à des tiers;
- connaître et respecter les mesures essentielles de protection et de sécurité lors du traitement des ICT et des données;
- consulter et partager les informations et les données relatives aux patients uniquement dans les limites autorisées par la loi et le contrat.

En outre, les exigences légales et internes pertinentes doivent être respectées (notamment la directive/ordonnance sur la protection des données et le règlement sur les infrastructures ITC et la protection des données, voir Signavio Quicklinks). Si vous avez des questions ou des doutes, vous pouvez contacter votre supérieur ou la ligne d'assistance interne en matière de protection des données: 044 388 63 63 | datenschutz@hirslanden.ch

2.10 TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Hirslanden met à votre disposition une infrastructure moderne pour votre travail. Cette infrastructure doit être manipulée avec soin et en toute sécurité. Les collaborateurs doivent être conscients des risques liés à l'utilisation des ICT (logiciels malveillants, phishing, vol de données, etc.)

Le règlement sur la protection des données et l'utilisation de l'infrastructure ICT (disponible dans Signavio) explique comment vous pouvez utiliser cette infrastructure.

2.11 COMPTABILITÉ

La comptabilité doit être conforme aux principes reconnus. Les manipulations (par exemple, les erreurs d'évaluation délibérées, la dissimulation de dettes ou de coûts, le contournement délibéré des directives du groupe) ne sont pas autorisées.

2.12 CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les décisions commerciales doivent toujours être prises dans le meilleur intérêt du Groupe Hirslanden. En raison de votre position dans l'entreprise, vous avez certaines possibilités d'influencer ou de prendre des décisions. Des situations peuvent se présenter où vos intérêts personnels et ceux de l'entreprise ne sont pas totalement alignés.

Un conflit d'intérêts existe si, dans une telle situation, vous pouvez influencer ou décider si vos intérêts ou ceux de l'entreprise sont pris en compte (« conflit réel »).

Dans d'autres situations, vos décisions peuvent ne pas être du tout influencées par vos intérêts personnels, mais du point de vue d'un tiers, ces situations peuvent également être perçues comme des conflits d'intérêts (« conflit perçu »). Par exemple, si vous pouvez influencer le choix d'un fournisseur et que des tiers savent que vous connaissez personnellement le représentant d'un fournisseur en question.

Vous devez éviter les situations où un conflit d'intérêts – réel ou perçu – se présente. Si vous n'êtes pas en mesure de le faire, informez votre supérieur et voyez avec lui la conduite à tenir.

En outre, vous pouvez trouver les définitions et procédures exactes dans le règlement du personnel en vigueur et obtenir des informations dans d'autres directives en vigueur en interne, notamment la directive sur le traitement des conflits d'intérêts, en particulier en cas de relations étroites. Celle-ci prévoit une obligation générale de notification et, dans certaines situations, une réserve d'autorisation (le document est publié sur INSIDE/Legal/Documents).

2.13 ACTIVITÉS ACCESSOIRES

Les activités accessoires qui interfèrent ou peuvent interférer avec l'exécution des tâches du collaborateur liées à son poste sont soumises à l'approbation du superviseur et des Ressources humaines.

Le collaborateur doit veiller à ce que son supérieur soit informé rapidement. En cas de conflit d'intérêts, les intérêts du Groupe Hirslanden priment toujours.

Si vous détenez une participation majoritaire chez un concurrent ou un partenaire commercial actuel ou potentiel, ou si vous agissez à quelque titre que ce soit pour lui ou en tant que collaborateur/associé, vous devez obtenir l'autorisation de votre supérieur hiérarchique ou des Ressources humaines.

Concernant les activités accessoires, il faut également respecter le règlement du personnel et la directive sur le traitement des conflits d'intérêts, notamment en cas de relations étroites.

2.14 FRAUDE

Par fraude, nous entendons :

- Dommages aux biens (par exemple, vol d'argent, dépenses fictives ou excessives, abus ou vol de biens, trahison du secret professionnel)
- Manipulation de la comptabilité (par exemple, erreurs d'évaluation délibérées, dissimulation de dettes ou de coûts, contournement délibéré des directives du groupe).

2.15 DONS

Assurez-vous de connaître les instructions relatives à l'acceptation de cadeaux, d'invitations et d'autres avantages de la part de fournisseurs ou de tiers. Vous êtes tenus de vous conformer strictement à ces exigences.

N'acceptez pas de cadeaux ou d'autres avantages (par exemple, des cadeaux en nature, des remises, des invitations à des voyages ou à des repas) qui pourraient altérer votre jugement professionnel ou donner l'impression de le faire. La publicité pour les produits ou services de fournisseurs ou de tiers lors des événements organisés par la clinique ou le Corporate Office doit être approuvée par votre supérieur hiérarchique.

L'acceptation d'argent liquide est interdite dans tous les cas. Les autres gratifications provenant de fournisseurs ou de personnes extérieures sont indésirables et doivent être évitées. Si l'acceptation de ces dernières est néanmoins soumise à examen, il est important de respecter les procédures d'approbation conformément aux instructions ci-dessus.

2.16 CORRUPTION ET POTS-DE-VIN

Toute forme de corruption est à proscrire, qu'il s'agisse de corruption active (avantages liés à sa propre activité, à la condition expresse ou tacite que, sur cette base, on fasse quelque chose dans le sens du donateur) ou de corruption passive (avantages liés à sa propre activité, à la condition expresse ou tacite que, sur cette base, on s'abstienne de faire quelque chose dans le sens du donateur). La corruption active ou les pots-de-vin dans son propre intérêt ou dans celui du Groupe Hirslanden sont interdits. La corruption passive est interdite, qu'elle vise ou non à porter atteinte aux intérêts du Groupe Hirslanden.

Les actes qui tombent sous le coup de la loi sur le blanchiment d'argent sont également totalement interdits. Le blanchiment d'argent est le processus qui alimente les fonds générés illégalement ainsi que les actifs acquis illégalement dans le cycle financier et économique légal. Cela inclut, par exemple, le dépôt de ces fonds ainsi que des actifs sur un compte suisse.

2.17 OPÉRATIONS D'INITIÉS

Il est interdit aux collaborateurs et partenaires du Groupe Hirslanden d'utiliser ou de divulguer des informations privilégiées pour obtenir un avantage pécuniaire pour eux-mêmes ou pour une autre personne (par exemple, lors du négoce ou de la formulation de recommandations en relation avec le négoce des actions Mediclinic). Une information privilégiée est une information sensible au prix concernant une société ou une transaction qui, lorsqu'elle est rendue publique, peut affecter le prix des

titres d'une société ou des titres inscrits en compte. Il est interdit à tous les collaborateurs et partenaires d'exploiter la connaissance d'opérations sur titres en cours ou en attente pour leur propre bénéfice ou celui d'un tiers.

2.18 LOI ANTITRUST ET CONCURRENCE LOYALE

Mediclinic approuve et respecte les lois sur la concurrence et les lois antitrust des pays dans lesquels le groupe opère. Ces lois sont extrêmement complexes; par conséquent, le Groupe a publié des directives à l'attention de ses collaborateurs sur la manière de se conformer au droit de la concurrence dans les pays respectifs. Le Groupe Hirslanden est soumis aux Directives sur le droit de la concurrence en Suisse (disponibles dans Signavio et ailleurs).

Il est de la responsabilité personnelle de chaque superviseur de connaître, comprendre et suivre ces directives. En cas de doute sur le bien-fondé d'une action, les superviseurs doivent immédiatement consulter le service juridique compétent.

En voici quelques exemples :

- Les accords sur les prix qui restreignent la libre concurrence. Par exemple, augmenter les prix au même niveau en accord avec un concurrent direct et / ou un fournisseur.
- Interdiction de la concurrence déloyale (UWG), à savoir une conduite ou un comportement commercial trompeur ou déloyal, par exemple l'utilisation de conditions générales qui créent un fort déséquilibre entre les droits et obligations des parties ou le placement de publicités trompeuses.

COMPORTEMENT ENVERS NOS PARTIES PRENANTES

Nous gérons le Groupe Hirslanden de manière responsable, respectons et prenons en compte les besoins de toutes nos parties prenantes, à savoir nos collaborateurs, les patients, le corps médical, les actionnaires, les partenaires et fournisseurs, le secteur public, les organisations de patients, les médias et la société. Nous entretenons une relation honnête, transparente et éthique avec nos parties prenantes et les traitons avec dignité et respect.

3.1 COLLABORATEURS

- Nous entretenons de bonnes relations avec nos collaborateurs.
- Nous n'avons pas recours au travail des enfants, au travail forcé et/ou au travail obligatoire.
- Nous traitons nos collaborateurs avec fair-play, nous respectons leur dignité et leurs droits humains.
- Nous payons nos collaborateurs de manière équitable et en accord avec notre secteur.
- Nous offrons à nos collaborateurs un environnement de travail sûr et sain.
- Nous valorisons la diversité, offrons des chances égales à tous et ne tolérons aucune forme de discrimination (voir 2.5).
- Nous ne tolérons aucune forme de favoritisme.
- Nous ne tolérons, n'autorisons ni n'approuvons aucune forme de harcèlement (voir 2.6).
- Nous communiquons régulièrement et ouvertement avec nos collaborateurs.
- Nous investissons dans la formation continue et le développement de nos collaborateurs.

3.2 PATIENTS

- Nous nous efforçons de maintenir et d'améliorer en permanence la qualité des soins et la sécurité de nos patients.
- Nous nous concentrons sur les besoins de nos patients et nous nous engageons à assurer leur bien-être.
- Nous travaillons avec nos patients pour mesurer, maintenir et améliorer leur satisfaction.
- Nous respectons le droit de nos patients à la vie privée et à la confidentialité.
- Nous respectons les droits et la dignité de nos patients, nous nous abstenons de toute discrimination, nous fournissons des informations complètes sur l'état de santé et le traitement, nous autorisons les seconds avis, l'accès aux dossiers médicaux, l'autodétermination et la cogestion, le refus de traitement et le droit de porter plainte.
- Nous nous engageons à adopter des pratiques de facturation responsables (c'est-à-dire pas de traitements inutiles, factures exactes, véridiques et correctes et facturation uniquement des services réellement rendus).

3.3 CORPS MÉDICAL

- Nous entretenons de bonnes relations de travail avec notre corps médical et nous le soutenons dans la mesure du possible.
- Nous maintenons des installations et des équipements de haute qualité afin de fournir un environnement de travail optimal pour notre corps médical.
- Nous respectons l'indépendance clinique de nos médecins partenaires.
- Nous n'acceptons pas et nous nous abstenons d'accepter des cadeaux ou des invitations inappropriés de la part de médecins partenaires.
- Nous n'autorisons pas le versement de commissions de recommandation aux médecins partenaires pour l'envoi de patients dans nos établissements.
- Nous communiquons régulièrement et ouvertement avec notre corps médical.
- Nous mesurons régulièrement la satisfaction de notre corps médical.
- Nous encourageons la formation des jeunes professionnels de la santé et l'innovation dans le domaine médical.
- Nous maintenons l'intégrité et l'indépendance scientifiques (notamment dans les projets de recherche).
- Nous agissons conformément aux directives de l'Académie suisse des sciences médicales.

3.4 ACTIONNAIRES

- Notre mission est de réaliser une croissance et des rendements durables avec le capital de nos actionnaires d'une manière responsable.

3.5 PARTENAIRES ET FOURNISSEURS

- Nous appliquons des critères de sélection stricts et équitables lors du choix de nos partenaires et fournisseurs.
- Nous n'acceptons pas et nous nous abstenons d'accepter des cadeaux ou des invitations inappropriés de la part de partenaires, de fournisseurs ou d'autres tiers.
- Nous vérifions auprès de nos fournisseurs et partenaires – dans la mesure du possible – s'ils respectent les droits de l'homme avant de signer des accords d'investissement ou d'approvisionnement.

3.6 SECTEUR PUBLIC

- Nous participons aux lois et directives qui affectent le groupe Hirslanden et l'industrie et coopérons avec le gouvernement et les autorités compétentes.
- Nous défendons nos intérêts auprès des autorités publiques, mais nous le faisons avec respect et en étant conscients de la complexité des tâches du secteur public.
- Les dons de Hirslanden à des partis politiques ne sont autorisés que s'ils sont approuvés au préalable par la Direction générale du Groupe et rapportés à la Direction générale de Mediclinic.

3.7 ASSURANCE MALADIE

- Nous menons nos négociations avec les assurances maladie selon les principes d'éthique et d'équité.

3.8 ASSOCIATIONS DE PATIENTS

- Nous entretenons une relation ouverte et transparente avec les organisations de patients – en tenant compte des intérêts du Groupe Hirslanden.

3.9 MÉDIAS

- Nous communiquons de manière crédible, transparente et factuelle avec les médias.
- Nous entretenons une relation d'égal à égal avec les professionnels des médias.

3.10 SOCIÉTÉ

- Dans le cadre de nos activités commerciales, nous prenons au sérieux nos responsabilités sociales, économiques et environnementales et agissons de manière durable (voir 2.2).
- Nous observons le respect des exigences en matière de licence et des conditions imposées par les autorités.

LE CODE EN PRATIQUE

4.1 VIOLATIONS ET SANCTIONS

La violation de la loi, des règles de conduite ou de nos règlements, directives et lignes directrices sera sanctionnée. Elle peut entraîner des conséquences au titre du droit du travail, civil et pénal, notamment :

- Référence
- Préavis
- Licenciement
- Dommages et intérêts
- Plainte pénale

4.2 SIGNALEMENT DE VIOLATIONS

Chaque collaborateur a le droit et le devoir de signaler toute violation de la loi, des règles de conduite ou de nos règlements, directives et lignes directrices.

Le collaborateur peut signaler la violation comme suit :

- à son supérieur hiérarchique
- à la personne de contact pour les questions d'éthique :
  Claudia Dusold, directrice du Legal & Company Secretariat
  T +41 44 388 85 38
- ligne d'assistance éthique indépendante et anonyme 0800 00 53 16
- ethik@hirslanden.ch

Le collaborateur qui fait le rapport n'a pas à craindre les représailles, à condition que le rapport ait été fait en toute âme et conscience et de bonne foi. Les collaborateurs procèdent de manière réfléchie, responsable et prudente. Les rapports manifestement infondés sont à écarter.

4.3 LE RÔLE DES MANAGERS

Dans le cadre du présent Code, votre rôle le plus important est d'illustrer et d'ancrer le comportement éthique dans la culture de l'entreprise par votre conduite personnelle. Gardez à l'esprit les directives suivantes :

- Assurez-vous que tous vos collaborateurs comprennent ce code et savent ce que l'on attend d'eux.
- Faites vivre le Code.
- Créez un environnement de travail qui favorise une communication ouverte et honnête.
- Encouragez votre personnel à exprimer ses préoccupations.
- Ne gérez pas les résultats d'exploitation au détriment du comportement éthique ou du respect du Code ou de la loi applicable.
- Écoutez attentivement les collaborateurs qui vous posent des questions sur le Code.
- Prenez des mesures si vous avez connaissance de violations du Code ou des exigences légales.

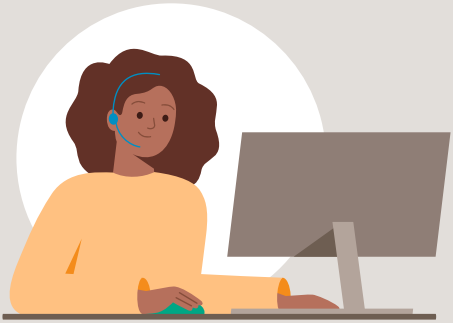
AUTRES DIRECTIVES

D'autres directives ou règles de procédure pertinentes qui s'appliquent au sein du Groupe Hirslanden doivent être comprises comme faisant partie de ce Code. Vous avez déjà reçu et accepté certains règlements avec votre contrat de travail. D'autres règlements peuvent être consultés dans Signavio (voir Groupe de documents « Règlement/ Politique du personnel »). Les directives ou codes de pratique pertinents qui s'appliquent à votre clinique ou service doivent également être respectés.
Il est de votre devoir de vous tenir informés des éventuelles modifications des directives et règlements vous concernant.

À VOTRE SERVICE

1

Contacter le service Ligne d'éthique au : 0800 00 53 16



2

La ligne est gérée par **un cabinet de conseils indépendant.**

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le service Ligne d'éthique est personnalisé pour servir chaque division dans les langues locales de sa zone géographique.

7

Le **conseiller éthique** garantit la réalisation de l'enquête nécessaire.

3

La Ligne d'éthique est disponible **24 heures sur 24,** sept jours sur sept.

4

Le dénonciateur a la possibilité de rester **anonyme.**

5

Donnez les détails de l'incident ou la préoccupation éthique que vous pourriez rencontrer.

6

Vous recevez un **numéro de référence** spécifique au cas.

L'EXPERTISE EN TOUTE CONFIANCE.

VOTRE SANTÉ EST NOTRE PRIORITÉ. C'EST NOTRE ENGAGEMENT AU QUOTIDIEN.
NOUS SOMMES LE PLUS GRAND RÉSEAU MÉDICAL DE SUISSE ET SOMMES LEADERS
EN MÉDECINE SPÉCIALISÉE, CHIRURGIE, RADIOLOGIE ET DIAGNOSTIC.
AVEC NOS CLINIQUES, CENTRES D'URGENCES, CENTRES DE CHIRURGIE AMBULATOIRE ET
INSTITUTS DE RADIOLOGIE ET RADIOTHÉRAPIE, NOUS SOMMES TOUJOURS LÀ POUR VOUS.

NOS CLINIQUES EN UN COUP D'ŒIL

WWW.HIRSLANDEN.CH/SITES

CONSEIL ET INFORMATION
HIRSLANDEN HEALTHLINE 0848 333 999

SUIVEZ-NOUS

LIGNE D'ASSISTANCE ÉTHIQUE – ANONYME ET INDÉPENDANTE
0800 00 53 16
PERSONNE DE CONTACT POUR LES QUESTIONS D'ÉTHIQUE :
CLAUDIA DUSOLD
T +41 44 388 85 38
CLAUDIA.DUSOLD@HIRSLANDEN.CH
ETHIK@HIRSLANDEN.CH

GROUPE DE CLINIQUES PRIVÉES HIRSLANDEN
HIRSLANDEN SA
SIÈGE SOCIAL
BOULEVARD LILIENTHAL 2
8152 GLATTPARKT
T +41 44 388 85 85
F +41 44 388 85 88

WWW.HIRSLANDEN.CH

855 246f •••• 10/21 BC MEDIEN AG